

1–2/2006

LEX
E
L
I
N
U

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1–2/2006

» Anneliese Legat, Editorial	2
PERSONALRECHT:	
» Günther Löschnigg/Julia Slywa, Anwendung des VBG auf alle neu eingestellten MitarbeiterInnen der Universität	3
ORGANISATIONSRECHT:	
» Anneliese Legat, Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002	11
GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG:	
» Silvia Ulrich, Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten	34
» Beate Kraus, Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung	44
STUDIENRECHT:	
» Gerhard Schummer, Der Bologna-Prozess – rechtliche Grundlagen und Umstellungsprobleme	50
REZENSIONEN:	
» Jörg Löhr/Ulrich Pramann, Einfach mehr vom Leben. Anleitung für Glück und Erfolg. München 2. Aufl. 2001. 176 Seiten, von Anneliese Legat	57
» Lothar J. Seiwert, Life-Leadership. Sinnvolles Selbstmanagement für ein Leben in Balance. Frankfurt/New York 2001. 244 Seiten, von Anneliese Legat	58
» Christine Bauer-Jelinek, Business-Krieger. Überleben in Zeiten der Globalisierung. Wien 2003, 215 Seiten, von Anneliese Legat	60

Editorial

Der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen (ZAI) als Herausgeber und die Schriftleitung freuen sich über das positive Echo zu "UNILEX", dem Publikationsorgan des ZAI. Die vorliegende Ausgabe von UNILEX beschäftigt sich mit einigen wichtigen Themen, die sich aus der Praxis mit dem UG 2002 ergeben.

Die Umstellung des Personalrechtes an den Universitäten von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse wirft immer neue Fragestellungen auf, denen sich "UNILEX" auch in Zukunft widmen wird, ergänzt durch Aspekte aus dem Organisations- und Studienrecht. Wegen der durchwegs interpretationsoffenen Regelungen des Universitätsgesetzes 2002 werden weiterhin ausgewählte Themen aus Sicht der Rechtspraxis aufgenommen. Auch dem Gebiet von Gleichstellung- und Frauenförderung wird entsprechende Aufmerksamkeit zugewendet. Hochschulpolitische Aspekte ergänzen das Themenspektrum. Die Befassung mit den interessierenden Gegenständen erfolgt unter der Aufgabenstellung der Personalvertretung zur Förderung und Wahrung der beruflichen, wirtschaftlichen,

sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten.

"UNILEX" verfolgt das Ziel, einer anwendungsorientierten, benutzerfreundlichen Handreichung. Die gesetzlichen Grundlagen werden praxisbezogen aufbereitet, um die Operationalisierung zu erleichtern. Dabei werden Übersetzungsleistungen von juristischer und allfälliger anderer Fachterminologie in eine für die AnwenderInnen verständlichen sprachlichen Form angestrebt. Der Zentralausschuss kommt damit seinem Auftrag zu **Information, Koordination und Beratung** nach.

Die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung wird unterstützt durch den wissenschaftlichen Beirat vom Zentralausschuss und der Schriftleitung getragen.

Dezember 2006

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende des Zentralausschusses
für die UniversitätslehrerInnen

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Wissenschaftlicher Beirat:

o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernd-Christian Funk, Universität Wien
ao. Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg, Universität Graz
ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien
o. Univ.-Prof. Dr.h.c. Dr. Manfred Welan, Universität für Bodenkultur
Schriftleitung: AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat, Universität Graz

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung:

Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten, Strozzigasse 2/3, Stock, 1080 Wien

Schriftleitung: AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen

Offenlegung gem. § 35 Mediengesetz:

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis für das wissenschaftliche Personal der österreichischen Universitäten

Anwendung des VBG auf alle neu eingestellten MitarbeiterInnen der Universität

Günther Löschnigg/Julia Slywa

1. Einleitung/Problemstellung

Der Oberste Gerichtshof hat mit Beschluss vom 25.1.2006, 9 ObA 129/04t-6, festgestellt, dass auf Arbeitsverhältnisse, die mit einer Universität ab dem vollen In-Kraft-Treten des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002), d.h. ab dem 1.1.2004, vereinbart werden, das VBG den rechtlichen Mindeststandard darstellt und dass Abweichungen vom VBG nur in begründeten Ausnahmefällen entsprechend dem § 36 VBG zulässig sind. Rechtsgrundlage hierfür bildet § 128 UG 2002, demzufolge für diesen Personenkreis das VBG 1948 mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 als Inhalt des Arbeitsvertrages gilt.

Dieser Beschluss des Höchstgerichts wird von den Universitäten dahingehend interpretiert, dass das VBG nur für jene Arbeitnehmer als Mindeststandard maßgeblich ist, deren Tätigkeiten und Berufsbilder vor In-Kraft-Treten des UG 2002 im Abschnitt II a des VBG, d.h. in den Sonderbestimmungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten, i.d.F. vor dem 1.1.2004 abgebildet waren. Jene Arbeitnehmer hingegen, deren Tätigkeiten im Wesentlichen den Berufsbildern entsprechen, die im BG über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste, BGBl. 463/1974 (UniAbgG), geregelt waren, und jenen Arbeitnehmern, die überwiegend durch Drittmittel finanziert werden, werden Rechte aus dem VBG nicht gewährt.

So werden diesen Arbeitnehmergruppen z.B. regelmäßig keine Kinderzulagen i.S.d. § 16 VBG und keine Fahrtkostenzuschüsse i.S.d. § 22 VBG i.V.m. § 15 Abs. 1 GehG und § 20 GehG bezahlt, auch wenn die sonstigen (gesetzlichen) Anspruchsvoraussetzungen gegeben wären.

Fraglich ist somit, ob für sämtliche Arbeitnehmer einer Universität unabhängig von ihrer Tätigkeit die Bestimmungen des VBG zur Anwendung kommen, d.h. ob für jene Arbeitnehmer, für die keine Sonderbestimmungen des VBG relevant sind, die allgemeinen Regelungen einschließlich der Mindestentgelte heranzuziehen sind.

2. Berufsbilder i.S.d. UniAbgG

Gem. § 128 UG 2002 gilt bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages der Großteil des VBG für „neu aufgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Das Gesetz differenziert in dieser Bestimmung nicht nach unterschiedlichen Arbeitnehmerkategorien. Der Wortlaut ist diesbezüglich unmissverständlich¹.

Dass dem Gesetzgeber ein Formulierungsfehler unterlaufen wäre und er das VBG nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen zur Anwendung bringen wollte, lässt sich sowohl mit systematischen Argumenten als auch durch Vergleich mit anderen Regelungen im UG 2002 widerlegen. Das Gesetz enthält vor allem an anderen Stellen eine Reihe von Differenzierungen gerade hinsichtlich der hier strittigen Personengruppen. So wird zwischen allgemeinem und wissenschaftlichem Personal, zwischen Universitätsprofessoren und sonstigen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, zwischen Personen mit ausschließlich Lehraufgaben (§§ 107 Abs. 2 Z 1, 109 Abs. 2), Arbeitnehmern im Rahmen von Drittmittelprojekten (§§ 107 Abs. 2 Z 2, 109 Abs. 2) etc. unterschieden. In fast unmittelbarem Anschluss an § 128 UG 2002 wird vor allem das Übergangsrecht für die sog. Mitarbeiter in Ausbildung (§ 132 UG 2002), Studienassistenten, Tutoren, Lehrbeauftragte etc. (§ 133 UG 2002) und für die Angestellten im Rahmen der früheren Teilrechtsfähigkeit (Drittmittelangestellte; § 134 UG 2002) geregelt. Wenn das UG 2002 in den §§ 132 – 134 eine präzise und umfangreiche Differenzierung dieser Mitarbeitergruppen vornimmt, kann nicht unterstellt werden, dass eine entsprechende Unterscheidung in § 128 übersehen wurde. Hinzu kommt, dass dem Gesetzgeber der Gesamtzusammenhang offensichtlich durchaus bewusst war und er all diese Regelungen systematisch als 4. Abschnitt des Gesetzes zusammengefasst hat. Ebenso spricht die Zielsetzung des § 128 UG 2002 eindeutig für eine umfassende Anwendung des VBG. Wie schon der OGH in der E. v. 25.1.2006, 9 ObA 129/04t-6, betont hat, will § 128 UG 2002 einen Mindeststandard festlegen. Da

¹ Ebenso *Lukas Stärker*, Universitäten: OGH klärt Mindeststandards für Neueintretende, ASoK 2006, 162 (171).

das VBG ohnehin nur bis zum Abschluss eines Kollektivvertrages Anwendung findet, ergibt sich daraus laut OGH unschwer die Absicht, den Schutz, den üblicherweise ein Kollektivvertrag bietet, mittels VBG als zwingenden Inhalt des Arbeitsvertrages zu gewährleisten. Dieses Schutzes bedürfen aber sämtliche Arbeitnehmer, die ab 1.1.2004 eingestellt werden. Würde man diese Ansicht nicht vertreten, würde man gerade jene Arbeitnehmergruppen, deren wirtschaftliche und soziale Position am schwächsten ist (Studienassistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Doktorat, Drittmittelangestellte mit befristeten Verträgen etc.), von diesem zwingenden Schutzstandard ausschließen.

Die Absicht des Gesetzgebers ergibt sich aber auch aus § 143 Abs. 6 UG 2002, wonach das UniAbG mit 31.12.2003 außer Kraft getreten ist und nur für die auslaufenden Vertragsverhältnisse den Stichtag überdauert. Damit wird zum einen klar gestellt, dass das UniAbG für Neueinstellungen keinesfalls mehr Anwendung findet. Zum anderen ist daraus abzuleiten, dass für jene Arbeitnehmer, die Tätigkeiten i.S.d. UniAbG erbringen, eine Gleichstellung mit allen anderen „neuen“ Arbeitnehmern an den Universitäten erfolgt. Gilt für sonstige Arbeitnehmer bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages das VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages, dann gilt dies auch für Arbeitnehmer mit Berufsbildern i.S.d. derogierten UniAbG.

Hiebei ist zu beachten, dass das UG 2002 die Berufsbilder des UniAbG nicht übernommen hat. Das UG 2002 kennt weder den Begriff des Assistenten, noch jenen des Studienassistenten, des Demonstrators etc. im personalrechtlichen Abschnitt (IV. Teil). Das bedeutet, dass die Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter stark diffundieren und das UG 2002 keine fixen vornormierten Berufsbilder mehr enthält. Kategorisierungen kann ein zukünftiger Kollektivvertrag treffen, bis dahin bleibt es jedoch beim allgemeinen Regelwerk des VBG.

Nicht zur Anwendung kommt das VBG, wenn keine Arbeitsverhältnisse vorliegen (insb. Forschungsstipendiaten gem. § 95 UG 2002). Das UG 2002 unterscheidet somit weiterhin zwischen Ausbildungsverhältnissen (vgl. § 96 mit den Ärzten in Facharztausbildung) und Arbeitsverhältnissen. Im Fall der Arbeitsverhältnisse sollen aber die Schutzmechanismen des VBG undifferenziert greifen, sofern nicht das UG 2002 selbst Ausnahmen bzw. Spezialregelungen vorsieht.

Zutreffend weist schließlich *Stärker*² darauf hin, dass auch nach der Ursprungskonzeption des UG 2002 das VBG ohne

jegliche Differenzierung für alle seit 1.1.2004 eingetretenen Arbeitnehmer gegolten hätte. Die Regierungsvorlage zum UG 2002 sah nämlich noch vor, dass das VBG als Kollektivvertrag weiter gelten sollte und nur die dagegen erhobenen verfassungsrechtlichen Bedenken führten zur nunmehrigen Ausgestaltung des § 128 UG 2002³.

3. Drittmittelangestellte

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt werden, sieht das UG 2002 in § 109 Abs. 2 (Befristungen) und in § 107 (Ausschreibung) Sonderbestimmungen vor. Der Grund hierfür liegt darin, dass diese Projekte nicht vom Globalbudget der Universität sondern von dritter Seite (private Auftraggeber etc.) finanziert werden. Derartige Projekte können ab 1.1.2004 nicht mehr über die nach UOG 1993 teilrechtsfähigen Universitätseinrichtungen abgewickelt werden, sondern fallen gem. § 140 UG 2002 in den Aufgabenbereich der vollrechtsfähigen Universitäten.

Die erwähnten Sonderbestimmungen bilden aus Dienstgebersicht Begünstigungen bei der Ausschreibung und bei der Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Sie nehmen Bedacht auf die besondere Finanzierungssituation und einen gewissen Flexibilisierungsbedarf. E contrario ist aus der Normierung einzelner Sonderregelungen zu schließen, dass im Übrigen alle sonstigen Normen, insb. jene des VBG, zu beachten sind, die für die übrigen ab dem 1.1.2004 eingestellten Arbeitnehmer gelten.

Auch für diese Gruppe universitärer Mitarbeiter ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber von vornherein eine Zweiteilung, nämlich neu eingestellte Arbeitnehmer, für die das VBG bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrages verbindlich ist, und neu eingestellte Arbeitnehmer, denen dieser Schutzstandard entzogen wird, nicht herbeiführen wollte.

4. Beschränkung des § 36 VBG auf Ausnahmefälle

In der E. v. 25.1.2006, 9 ObA 129/04t-6, hat der OGH mit Verweis auf *Löschnigg*⁴ auch ausgeführt, dass der Abschluss von Sonderverträgen i.S.d. § 36 VBG mit neu eintretenden Arbeitnehmern zulässig ist. Dies ergibt sich insbesondere aus der Gegenüberstellung des § 126 Abs. 4 UG 2002 mit § 128 UG 2002. Gleichzeitig betont aber der OGH, dass solche Sondervereinbarungen wie im unmittelbaren Anwendungsbereich des VBG nicht unbeschränkt, sondern nur in echten Ausnahmefällen erlaubt sind.

² *Stärker*, ASoK 2006, 171.

³ Vgl. *Günther Löschnigg*, VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages gem. § 128 UG 2002, UNILEX. Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 2005/1-2, 8 (10).

⁴ *Löschnigg*, UNILEX 2005/1-2, 8 ff.

Diese Auffassung deckt sich völlig mit der bisher ergangenen Rechtsprechung. Der OGH hat wiederholt dargelegt, dass § 36 VBG zwar die Möglichkeit des Abgehens von Bestimmungen des Vertragsbedienstetenrechts eröffnet, dass diese Möglichkeit jedoch auf Ausnahmefälle beschränkt bleibt. Diese Gesetzesstelle schaffe keineswegs eine Generalklausel dafür, zwingende Vorschriften des VBG (insb. Entgeltregelungen) hinfällig zu machen, sondern die Möglichkeit den Sachverhalten gerecht zu werden, in denen die Bestimmungen des VBG den besonderen Umständen des Falles nicht entsprechen können. Abzustellen ist jedenfalls auf die besondere Lage im Einzelfall⁵. Die Betonung des Ausnahmecharakters im Gesetz sowie der zwingende Charakter des VBG, insb. seiner Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften, verlangen eine strenge Auslegung, da ansonsten diese Vorschriften zum Nachteil der Arbeitnehmer auf dem Umweg über Sonderverträge außer Wirksamkeit gesetzt werden könnten⁶.

Vor allem betont der OGH, dass jedes Element des Sondervertrages und damit jede Abweichung vom VBG der inneren Rechtfertigung für die Ausnahme bedarf. Dass im Einzelfall besondere Umstände in bestimmten Punkten vom Gesetz abweichende Sonderregelungen erfordern, besagt nicht, dass auch in anderen Punkten, auf die sich diese Gründe nicht beziehen, von zwingenden gesetzlichen Bestimmungen abgegangen werden kann⁷.

Sonderverträge waren in der Vergangenheit vor allem notwendig, um über dem VBG liegende Entgelte festlegen zu können, da der Bund für gewisse Tätigkeiten (insb. im EDV-Bereich) ansonsten keine Arbeitnehmer gefunden hätte. Abweichungen vom VBG sind gem. § 36 VBG nach überwiegender Ansicht aber auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers zulässig⁸. Voraussetzung ist jedoch stets der Ausnahmefall. Eine Ausnahme in dem Sinn, dass die tatsächliche Sonderlage des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers eine Verschlechterung der vertraglichen Arbeitsbedingungen erfordert, wird nur in den seltensten Fällen gegeben sein. Aus diesem Grund kommt auch *Grillberger*⁹ zu dem Befund, dass eine gerechtfertigte Ausnahme zu Lasten des Dienstnehmers noch nicht bejaht wurde, da der OGH einen sehr strengen im Interesse des Dienstnehmers gelegenen Standpunkt einnimmt.

Sowohl für den Personenkreis, dessen Tätigkeiten im Wesentlichen den Berufsbildern des UniAbgG entsprechen (siehe unter 2.), als auch für die sog. Drittmittelangestellten (siehe

unter 3.) ist eine generelle Ausnahmesituation, die das VBG nach § 36 leg. cit. abdingbar macht, nicht gegeben. Eine inhaltliche Begründung dafür, dass z.B. für Studienassistenten oder Assistenten ohne Doktorat die Bestimmungen zur Dienstverhinderung, zum Urlaub, zu den Ansprüchen aus der Beendigung, zu den Aufwandsentschädigungen, zu den Zulagen usw. verändert werden müssen, lässt sich nicht finden. Für eine Konkretisierung oder eine Anpassung an eine besondere Interessenlage an den Universitäten können ohnedies die entsprechenden Sonderbestimmungen (Abschnitt II a des VBG) herangezogen werden.

Hätte jedenfalls der Gesetzgeber beabsichtigt, derart große Gruppen von Universitätsmitarbeitern vom Anwendungsbereich des VBG auszunehmen, dann hätte er dies unmittelbar im UG 2002 normiert (siehe unter 2.). Dass eine derart gravierende Rechtsfolge, die im Ergebnis eine Geltungsbereichsbestimmung darstellen würde, über den Umweg des § 36 VBG eintreten soll, kann dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden.

Schließlich sei auf die Zahlenrelationen hingewiesen: Die Anzahl der Studienassistenten, Assistenten ohne Doktorat, Lehrbeauftragten und Drittmittelangestellten ist größer als jene der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Universitäten. Würde man daher diesen Personenkreis via § 36 VBG von der Anwendung des VBG ausschließen, würde der Ausnahmefall zur Regel werden.

5. Anwendung des VBG auf Teilzeitbeschäftigte mit weniger als ein Drittel der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Die Universitäten wenden das VBG auf Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als ein Drittel der wöchentlichen Normalarbeitszeit von Vollbeschäftigten beträgt (im Folgenden kurz als Teilzeitbeschäftigte bezeichnet), mit Hinweis auf § 1 Abs. 3 Z 2 VBG nicht an. Dies führt zu völlig unterschiedlichen Rechtsgrundlagen für Vollbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte in obigem Sinn und zu einer wesentlichen Ungleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen. Insbesondere käme es mangels Anwendung des VBG wie bei obigen Arbeitnehmergruppen zu keiner Berücksichtigung von Mindestentgelten bis zum Inkraft-Treten eines Kollektivvertrages für die Universitäten.

⁵ OGH 16.11.1965, Arb 8160; OGH 28.6.1977, Arb 9598; OGH 29.9.1981, Arb 10.040; OGH 20.10.2004, 8ObA 82/04y.

⁶ OGH 21.2.1984, Arb 10.313.

⁷ OGH 29.5.1991, Arb 10.942.

⁸ AA *Alfred Stifter*, ZAS 1978, 20 in Anlehnung an OGH 28.6.1977, 4 Ob 88/77.

⁹ *Konrad Grillberger*, § 863 ABGB und öffentliches Dienstrecht, in: *Heinz Krejci, Franz Marhold, Walter Schrammel, Franz Schrank, Gottfried Winkler* (Hg), Festschrift für Theodor Tomandl Wien 1998, 97.

Damit würde die Überbrückungsfunktion des § 128 UG 2002, die der OGH schon in seinem Beschluss v. 25.1.2006, 9 Ob A 129/04t-6, hervorgehoben hat, gerade für Teilzeitbeschäftigte völlig unterlaufen.

Vor allem ist zu beachten, dass § 128 UG 2002 die Rechte und Pflichten des VBG für universitäre Arbeitnehmer zur Anwendung bringen will und hiebei naturgemäß die Geltungsbereichsbestimmungen des VBG außer Betracht zu bleiben haben. Dass sich der unmittelbare persönliche Geltungsbereich des VBG nicht mit dem der ausgegliederten vollrechtsfähigen Universität deckt, wird von vornherein vorausgesetzt. Andernfalls hätte es der Sonderbestimmung des § 128 UG 2002 ohnehin nicht bedurft. § 128 UG 2002 spricht ohne Einschränkung von „neu aufgenommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“, sodass sich eine beabsichtigte Differenzierung und Abgrenzung zu obigen Teilzeitbeschäftigten nicht ableiten lässt.

Würde man obigen Kreis universitärer Teilzeitbeschäftigter aus dem Anwendungsbereich des VBG ausnehmen, würden die Hauptfunktionen des § 128 UG 2002 verloren gehen, nämlich die Schaffung einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen für sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universität. Bezüglich der systematischen und teleologischen Begründungen kann im Übrigen auf Punkt 2 bis 4 verwiesen werden.

Selbst wenn man die Anwendbarkeit des § 1 VBG bejahen würde, ist zu prüfen, inwieweit diese Norm noch mit den europarechtlichen Vorgaben in Einklang gebracht werden kann, da sowohl Art. 141 EG-Vertrag (kurz EG) als auch die Teilzeitrichtlinie des Rates v. 15.12.1997 (RL 97/81/EG; TeilzeitRL) klare Diskriminierungsverbote für Teilzeitarbeitnehmer enthalten.

Der Arbeitnehmerbegriff des Art. 141 EG ist identisch mit dem der Freizügigkeitsregelungen der Art. 39 ff EG. Er ist daher gemeinschaftsrechtlich und nicht von den einzelnen Staaten zu interpretieren¹⁰. In Zusammenfassung der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff¹¹ ist eine

weite Auslegung geboten und demgemäß als Arbeitnehmer i. S. d. Art. 141 Abs 1 EG anzusehen, wer eine wirtschaftliche Leistung für einen anderen nach dessen Weisungen gegen Vergütung erbringt. Es kommt für die Anwendung des Art. 141 EG nicht darauf an, welche Rechtsnatur das Beschäftigungsverhältnis aufweist, namentlich ob es privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich ist¹². Den Arbeitnehmern werden somit auch Beamte zugerechnet¹³. Umso mehr ist Art. 141 EG für Vertragsbedienstete des Bundes beachtlich. Die hier relevante Personengruppe steht aber nicht einmal mehr in einem Arbeitsverhältnis zum Bund. Dienstgeber ist die vollrechtsfähige Universität, sodass die Relevanz des Art. 141 EG außer Zweifel steht. Dass dies auch der österreichische Gesetzgeber selbst so sieht, zeigt seine Reaktion auf eine Entscheidung des VfGH: Nachdem der EuGH in einem Urteil¹⁴ den Verstoß einer Teilzeitbeschäftigte diskriminierenden Vorrückungsbestimmung gegen Art. 141 EG feststellte, sprach der VfGH in einer Entscheidung¹⁵ aus, dass die Bestimmung des § 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz, nach der ebenfalls die Vorrückung in höhere Bezüge vom Ausmaß der Teilbeschäftigung abhängig war, dem Art. 119 (jetzt 141) EG widersprach und daher nicht mehr anzuwenden war. Daraufhin hob der österreichische Gesetzgeber mit der Dienstrechts-Novelle 1999¹⁶ die § 19 Abs. 2 bis 5 und § 26 VBG, die ebenfalls entsprechende Vorrückungsbestimmungen beinhalteten, wegen ihres diskriminierenden Charakters (Verstoß gegen Art. 141 EG) auf. Er ging dabei offensichtlich davon aus, dass auch Vertragsbedienstete unter den Arbeitnehmerbegriff des Art. 141 EG fallen.

Art. 141 EG verlangt von den Mitgliedstaaten die Sicherstellung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Davon ist sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung¹⁷ aufgrund des Geschlechts und somit jede sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung bei der Entlohnung erfasst. Gem. Art. 2 Abs. 2 der RL 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des

¹⁰ Maximilian Fuchs und Franz Marhold, *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. Auflage, Wien 2006, 122; Rolf Birk in: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Band I. 2. Auflage, München 2000, § 19 Rz 314; Sebastian Krebber in: *Christian Callies und Matthias Ruffert, Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*. 2. Auflage, Darmstadt 2002, Art. 141 Rz 17; Dagmar Schiek, *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. Auflage, Baden-Baden 2005, 184.

¹¹ Siehe ausführlich zur Rechtsprechung des EuGH in Roger Blanpain, Marlene Schmidt und Ulrike Schweibert, *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. Auflage, Baden-Baden 1996, 186 ff; Michael Friedrich, *Europäisches Arbeitsrecht und Privatisierungen*. Baden-Baden 2001, 20 ff.

¹² Maximilian Fuchs und Franz Marhold, *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. Auflage, Wien 2006, 29 ff, 122.

¹³ EuGH Rs C-66/85, *Lawrie-Blum*, Slg. 1986, I-2121, 2144; EuGH Rs C-366/99, *Griesmar*, Slg. 2001, I-9383; EuGH Rs C-206/00, *Mouflin*, Slg. 2001, I-10201; EuGH Rs C-4/02, *Schönheit* und Rs C-5/02, *Becker*, Slg. 2003, I-12575.

¹⁴ EuGH Rs C-243/95, *Hill/Stapleton*, Slg. 1998, I-3739.

¹⁵ VfGH G 57/98, ARD 5020/11/99.

¹⁶ BGBl. I Nr. 127/1999; ErläutRV 1764 BlgNR 20. GP 80.

¹⁷ EuGH Rs 96/80, *Jenkins*, Slg. 1981, 911.

Geschlechts liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“ Wesentlichster Anwendungsfall der mittelbaren Diskriminierung ist die Schlechterbehandlung von Arbeitnehmern, die in Teilzeit beschäftigt sind, da in den meisten Beschäftigungsbereichen über 90 % aller in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer Frauen sind¹⁸. Bis zum In-Kraft-Treten der TeilzeitRL wurden daher Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten v.a. an Art. 141 EG gemessen.

Der EuGH hat – vorbehaltlich einer möglichen sachlichen Rechtfertigung der Ungleichbehandlung – u.a. folgende Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung, die mit Art. 141 EG unvereinbar sind, angesehen: geringerer Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte, EuGH Rs 96/80, *Jenkins*, Slg. 1981, I-911; Ausschluss der Anwendung des deutschen Lohnfortzahlungsgesetzes auf Teilzeitbeschäftigte, EuGH Rs 171/88, *Rinner-Kühn*, Slg. 1989, I-2743; geringere Lohnfortzahlung für Teilzeitbeschäftigte, EuGH Rs C-360/90, *Bötel*, Slg. 1992, I-3589; Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten vom Zugang zur betrieblichen Altersversorgung, EuGH Rs 179/84, *Bilka*, Slg. 1986, I-1607; EuGH Rs C-246/96, *Maggiorian*, Slg. 1997, I-7153; EuGH Rs C-50/96, *Lilli Schröder*, Slg. 2000, I-743; Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von einer jährlichen Sonderzuwendung, EuGH Rs C-281/97, *Krüger*, Slg. 1999, I-5127; geringere Anrechnung von Vordienstzeiten von Teilzeitbeschäftigten bei der Einreihung in ein Gehaltsschema EuGH, Rs E-185/89, *Nimz*, Slg. 1991, I-297; EuGH Rs 1/95, *Gerster*, Slg. 1997, I-5253; EuGH Rs C-243/95, *Hill/Stapleton*, Slg. 1998, I-3739; Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten vom Anspruch auf ein Übergangsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, EuGH Rs C-33/89, *Kowalska*, Slg. 1990, I-2591.

Da § 1 VBG gewisse Arbeitskräfte nicht dem VBG unterstellt, sind diese weder durch ein anderes Gesetz noch durch einen Kollektivvertrag in Bezug auf ein Mindestentgelt abgesichert und haben auch keine Ansprüche auf andere

wesentliche finanzielle Leistungen, die ihnen nach dem VBG zustehen würden (z.B. Zulagen und Sonderzahlungen nach § 8 VBG). Dass § 1 VBG somit vor allem auch Auswirkungen auf das Entgelt hat, ist offenkundig. Die Ausnahme von unter 13,33 Stunden pro Woche beschäftigten Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich des VBG verstößt somit schon gegen Art. 141 EG, wenn die Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist.

Da § 1 Abs. 3 Z 2 VBG den Charakter einer staatlichen Rechtsvorschrift nicht leugnen kann, ist diese der Rechtsprechung des EuGH zufolge nur dann objektiv gerechtfertigt, wenn das gewählte Mittel einem legitimen Ziel der Sozialpolitik dient und für die Erreichung dieses Ziels nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich ist¹⁹. Dabei muss die Möglichkeit berücksichtigt werden, das fragliche sozialpolitische Ziel auch mit anderen Mitteln zu erreichen²⁰. Für die Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten durch § 1 Abs. 3 Z 2 VBG findet sich kein sozialpolitischer, sondern höchstens ein „dienstgeberpolitischer Einsparungseffekt“.

Zu beachten ist, dass das VBG als ein Teil der gesamten Arbeitsrechtsordnung nur eines von vielen Sondergesetzen darstellt, das ausschließlich für bestimmte Arbeitnehmer Geltung erlangen soll, wie z.B. auch das BäckereiarbeiterInnengesetz 1996²¹, das Journalistengesetz²² oder das Schauspielergesetz²³. Es weist jedoch die Besonderheit auf, dass die dem VBG unterworfenen Arbeitskräfte Arbeitnehmer des Bundes selbst sind. Der Staat tritt hier nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch als Arbeitgeber der betroffenen Arbeitskräfte auf. Er hat insofern eine Doppelstellung inne. Dementsprechend ist aber auch zu prüfen, ob der Bund, der sich als Gesetzgeber der gegenständlichen staatlichen Rechtsvorschrift gemäß der Rechtsprechung des EuGH zwar an sich ausschließlich auf legitime Ziele der Sozialpolitik für eine differenzierende Regelung stützen darf, in diesem Fall aus seiner zusätzlichen Stellung als Arbeitgeber mit speziellen Bedürfnissen eine Rechtfertigung dafür ableiten kann, Teilzeitbeschäftigte vom gesamten Geltungsbereich des VBG auszunehmen.

Im Fall des § 1 Abs. 3 Z 2 VBG handelt es sich um einen Akt der staatlichen Rechtsetzung, der besondere Rechtfertigung

¹⁸ *Fuchs und Marbold*, Europäisches Arbeitsrecht, 130.

¹⁹ EuGH Rs 171/88, *Rinner-Kühn*, Slg. 1989, I-2743; EuGH Rs 369/90, *Bötel*, Slg. I-3589; EuGH Rs C-457/93, *Johanna Lewark*, Slg. 1996, I-243; EuGH Rs C-444/93, *Ursula Megner und Hildegard Scheffel*, Slg. 1995, I-4741; EuGH Rs C-317/93, *Inge Nolte*, Slg. 1995, I-4625; EuGH Rs C-278/93, *Edith Freers und Hannelore Speckmann*, Slg. 1996, I-1165; EuGH Rs C-189/91, *Petra Kirsammer-Hack*, Slg. 1993, I-6185.

²⁰ EuGH Rs C-278/93, *Edith Freers und Hannelore Speckmann*, Slg. 1996, I-1165.

²¹ Bundesgesetz über die Regelung der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben, BGBl 1996/410.

²² Gesetz vom 11. Februar 1920 über die Rechtsverhältnisse der Journalisten, StGBI. 1920/88.

²³ Bundesgesetz vom 13. Juli 1922 über den Bühnendienstvertrag, BGB. 1922/441.

tigungskriterien erfüllen muss. Die Erreichung eines legitimen sozialpolitischen Ziels ist vorauszusetzen. Die Rechtfertigung der Umgehung von durch das VBG anderen Arbeitnehmern gewährten Sozialstandards kann hierbei nicht als taugliche Rechtfertigung angesehen werden. Durch die gegenständliche Regelung wird das allgemein anerkannte sozialpolitische Ziel der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer geradezu unterlaufen. Es handelt sich in diesem Fall nicht um ein gewöhnliches privates Unternehmen, bei dem etwaige betriebliche Erfordernisse im Rahmen von Angemessenheitsüberlegungen und Interessenabwägungen zu berücksichtigen sind²⁴, sondern um den Staat als Arbeitgeber, der sozialpolitische Notwendigkeiten nicht auf Kosten eigenwirtschaftlicher Ziele opfern darf. In diesem Sinn entschied auch der EuGH²⁵. Er stellte explizit fest, dass der Zweck, öffentliche Ausgaben zu begrenzen, nicht zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts herangezogen werden darf. Gerade diese Zwecksetzung wird jedoch vom österreichischen Gesetzgeber zur Rechtfertigung des § 1 Abs. 3 Z 2 VBG vorgebracht. Die Differenzierung zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern kann jedenfalls obiger Entscheidung zufolge bei Arbeitnehmern des Staates nicht mit „betrieblichen“ bzw. wirtschaftlichen Zwecken gerechtfertigt werden.

Hinzu kommt, dass eine Teilzeitregelung i.S.d. § 1 Abs. 3 Z 2 VBG eine Begünstigung des Bundes im Verhältnis zu sonstigen privaten Arbeitgebern darstellt. Die Maßstäblichkeit dürfte jedoch nur dann eine andere sein, wenn die speziellen Bedürfnisse des Bundes als Arbeitgeber derartig schwer wiegen, dass gemeinschaftsrechtliche Bestimmungen wie die des Art. 141 EG so auszulegen wären, dass sie sich zwar grundsätzlich sowohl auf private Arbeitgeber als auch auf den Bund als Arbeitgeber beziehen²⁶, im letzteren Fall aber dem Bund doch einen größeren Spielraum bei der Rechtfertigung seiner personalpolitischen Gesetzgebung zugestehen. Solche besonderen Bedürfnisse des Bundes sind im Bereich seiner Personalbeschäftigung grundsätzlich denkbar. Dies kann jedoch nicht so weit gehen, dass der Bund Teilzeitbeschäftigte im obigen Sinn vom gesamten Anwendungsbereich des VBG ausnimmt. In diesem Fall ist nicht mehr von einer gewissen „Lockerung der Umsetzungserfordernisse“ des Art. 141 EG bei den den Staat als Arbeitgeber betreffenden Normen sondern von einer massiven Ungleichbehandlung und Diskriminierung auszugehen.

Für diese Ansicht spricht, dass der EuGH bereits vielfach in Entscheidungen Gemeinschaftsrecht auf den Bund als

Gesetzgeber und gleichzeitig Arbeitgeber angewendet hat, ohne dessen Sonderstellung dabei in besonderer Weise zu berücksichtigen (vgl. z.B. Verstoß des deutschen Beamtenversorgungsgesetzes gegen Art. 141, wenn es teilzeitbeschäftigten Beamten ein Altersruhegehalt in geringerem Ausmaß gewährt, EuGH Rs C-4/02, *Schönheit* und Rs C-5/02, *Becker*, Slg. 2003, I-12575; Verstoß des französischen Beamtenpensionssystems gegen Art. 141, wenn es eine Verbesserung beim Dienstalder bei der Berechnung der Altersrente nur für Beamtinnen vorsieht, die Kinder bekommen haben, jedoch Beamte, die nachweisen können, dass sie die Erziehung ihrer Kinder wahrgenommen haben, von dieser Verbesserung ausschließen, EuGH Rs C-366/99, *Griesmar*, Slg. 2001, I-9383; Verstoß des Baden-Württembergischen Landesbeamtengesetzes gegen Art. 48 Abs. 1 EWG-Vertrag (nunmehr Art. 39 Abs. 1 EG), wenn es die deutsche Staatsbürgerschaft für die Berufung in das Beamtenverhältnis und damit für den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt voraussetzt, EuGH Rs C-66/85, *Lawrie-Blum*, Slg. 1986, I-2121, 2144; Verstoß des französischen Beamtenpensionssystems gegen Art. 141, wenn es das Recht auf Versetzung in den Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch nur Beamtinnen gewährt, deren Ehegatte eine Behinderung oder eine unheilbare Krankheit hat, derentwegen ihm die Ausübung einer Erwerbstätigkeit unmöglich ist, und so Beamte, die sich in derselben Lage befinden, von diesem Recht ausschließt, EuGH Rs C-206/00, *Moufflin*, Slg. 2001, I-10201; Verstoß des eines Rundschreibens des niederländischen Landwirtschaftsministeriums gegen die Richtlinie 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, wenn es die begrenzte Zahl der seinem Personal zur Verfügung gestellten Kindertagesstättenplätze den weiblichen Beamten vorbehält, während die männlichen Beamten nur in Notfällen, deren Vorliegen der Arbeitgeber beurteilt, Zugang zu diesen Plätzen haben, EuGH Rs C-476/99, *Lommers*, Slg. 2002, I-2891).

Schließlich zeigt sich die Verpflichtung der weitgehenden Gleichstellung von staatlichem und privatem Arbeitgeber darin, dass der österreichische Gesetzgeber selbst Normen, die sich auf den Bund als Arbeitgeber beziehen, von sich aus bereits an das EG-Recht angepasst hat, um deren Gemeinschaftsrechtskonformität sicherzustellen. So veränderte er z.B. die Regelungen des § 4 Abs. 1 Z 1 BDG, des § 3 Abs. 1 Z 1 VBG, des § 15 Abs. 5 Bundes-Personalver-

²⁴ Siehe dazu EuGH Rs 170/84, *Bilka*, Slg. 1986, I-1607.

²⁵ EuGH Rs C-4/02, *Schönheit* und Rs C-5/02, *Becker*, Slg. 2003, I-12575.

²⁶ Dies steht jedenfalls außer Frage; siehe dazu *Fuchs* und *Marhold*, 121 f.

²⁷ BGB. 1994/389.

tretenngesetz, der §§ 2, 11 und 35 Pensionsgesetz mit dem EWR-Dienstrechtsanpassungsgesetz²⁷ dahingehend, dass sie u.a. mit Art. 39 Abs. 1 EG, der die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet, vereinbar sind. Nunmehr haben Bund und Länder als öffentlich-rechtliche Dienstgeber wie jeder private Arbeitgeber auch grundsätzlich ebenso Staatsangehörige anderer EG-Mitgliedsstaaten zu beschäftigen. Art. 39 Abs. 4 enthält zwar eine Ausnahme vom Grundsatz, dass das Gemeinschaftsrecht für private Arbeitgeber in gleicher Weise wie für den Staat als Arbeitgeber gilt, indem er die Anwendung des Freizügigkeitsrechts für Beschäftigungen in der öffentlichen Verwaltung ausschließt. Dies gilt jedoch nach der Rechtsprechung des EuGH²⁸ nur für „Stellen, die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben mit sich bringen, die auf die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften gerichtet sind und die deshalb ein Verhältnis besonderer Verbundenheit des jeweiligen Stelleninhabers zum Staat sowie die Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten voraussetzen, die dem Staatsangehörigkeitsband zugrunde liegen.“ Der EuGH interpretiert diese Ausnahme äußerst restriktiv, obwohl sie ausdrücklich in Art. 39 EG vorgesehen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass sich der Staat dort, wo keine Ausnahmebestimmung für ihn normiert ist, wie z.B. im gegenständlichen Art. 141 EG, umso weniger auf seine Sonderstellung als Gesetzgeber und Arbeitgeber berufen darf und das Gemeinschaftsrecht gehörig umzusetzen hat.

In besonderem Maße diskriminierend ist, dass § 1 Abs. 3 Z 2 VBG das gesamte VBG auf bestimmte Teilzeitbeschäftigte nicht anwendbar erklärt und überhaupt keine Differenzierung nach Ansprüchen vornimmt. Somit gelten sowohl Mindestentgeltregelungen als auch verschiedene Zulagen wie z.B. die Kinderzulage oder der Fahrtkostenzuschuss oder auch Sonderzahlungen gewährende Bestimmungen nicht für diese Arbeitnehmer. Der EuGH erklärte in einer Entscheidung²⁹ die Nichtanwendung von Lohnfortzahlungsbestimmungen auf weniger als zehn Stunden beschäftigte Arbeitnehmer für gemeinschaftsrechtswidrig, was umso mehr auf einen Verstoß einer Regelung wie der gegenständlichen gegen Art. 141 EG hindeutet, da diese einerseits ein gesamtes Sondergesetz

für nicht anwendbar erklärt und sich andererseits auf Arbeitnehmer bezieht, die sogar über 13,33 Stunden pro Woche arbeiten. Ähnliches gilt für die in der Lehre³⁰ seit langem diskutierte Gemeinschaftsrechtswidrigkeit des § 20 Abs. 1 AngG, der die Geltung der Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG erst ab einer Mindestarbeitszeit von einem Fünftel des 4,3-fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag normierten wöchentlichen Normalarbeitszeit vorsieht (d.h. ca. 8 Stunden pro Woche). § 20 Abs. 1 AngG bezieht sich auf Teilzeitarbeitskräfte, die in einem erheblich geringeren Ausmaß pro Woche beschäftigt sind, als die von § 1 Abs. 3 Z 2 VBG erfassten. Außerdem nimmt die vermeintlich gemeinschaftsrechtswidrige Norm des AngG mit der Kündigungsbestimmung ebenfalls nur einen Teil an sozialen Schutznormen vom Anwendungsbereich aus, während sich § 1 Abs. 3 Z 2 VBG auf das gesamte VBG bezieht und die betroffenen Arbeitnehmer damit in einem viel weiterreichenden Ausmaß von allfälligen Mindeststandards ausschließt. In diesem Fall wie auch bezüglich der erwähnten Lohnfortzahlungsbestimmungen ist somit ein Größenschluss zwingend geboten. Wenn schon von einer Gemeinschaftsrechtswidrigkeit des § 20 Abs. 1 AngG ausgegangen wird, dann muss im Fall der gegenständlichen VBG-Bestimmung umso mehr ein Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht gegeben sein.

Im Fall des § 1 Abs. 3 Z 2 VBG liegt im Ergebnis mangels ausreichender sachlicher Zielsetzung ein Verstoß gegen Art. 141 EG vor. Da Letzterer im vorliegenden Fall Vorrang vor dem staatlichen Recht genießt³¹, ist § 1 Abs. 3 Z 2 VBG nicht mehr anzuwenden (Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts³²). Soweit die Bestimmung des Art. 126b B-VG die Anwendung des § 1 Abs. 3 Z 2 VBG zur Erreichung seiner Ziele gebietet, ist diese im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht, in diesem Fall mit Art. 141 EG, auszulegen und anzuwenden³³.

In Ergänzung zu Art. 141 EG ist die Anwendung der TeilzeitRL, die die Teilzeitarbeit an sich als eigenen Diskriminierungstatbestand festlegt, zu prüfen. Der Anwendungsbereich der TeilzeitRL wird in ihrem § 2 Z 1 definiert. Sie gilt demnach für Teilzeitbeschäftigte, die in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ob darunter auch Beamte fallen, ist für die an dieser Stelle zu klärende Frage nicht relevant, da die

²⁸ EuGH Rs C-66/85, *Lawrie-Blum*, Slg. 1986, I-2121, 2144.

²⁹ EuGH Rs 171/88, *Rinner-Kühn*, Slg. 1989, I-2743.

³⁰ *Rudolf Mosler*, Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung, RdA 1999, 338; *Reinhard Resch*, Rechtsfragen der Teilzeitbeschäftigung unter besonderer Berücksichtigung des ArbBG und des EWR, RdA 1993, 97; *Gert-Peter Reissner* in: *Matthias Neumayr und Gert-Peter Reissner* (Hrsg.), *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Wien 2006, § 20 AngG Rz 3.

³¹ Grundlegend EuGH Rs C-158/94, *Costa/ENEL*, Slg. 1997, I-5789.

³² EuGH Rs C-106/77, *Simmenthal II*, Slg. 1978, I-629.

³³ *Theo Öhlinger*, *Verfassungsrecht*. 6. Auflage, Wien 2005, 89.

von § 1 Abs. 3 Z 2 VBG betroffenen Arbeitnehmer nicht in einem öffentlich-rechtlichen, sondern in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und die Voraussetzung des § 2 Z 1 TeilzeitRL erfüllen. Neuestellte i.S.d. § 128 UG 2002 sind außerdem ohnehin Angestellte der Universität mit privatrechtlichem Dienstvertrag.

Ein Teilzeitbeschäftigter ist ein Arbeitnehmer, dessen normale auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt (§ 3 Z 1 TeilzeitRL). Ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter ist ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind (§ 3 Z 2 TeilzeitRL).

Die TeilzeitRL verbietet in § 4 Z 1, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Eine Bezugnahme auf das Geschlecht der diskriminierten Arbeitskraft ist hierbei – im Gegensatz zu Art. 141 EG – nicht notwendig. Diskriminierungsstatbestand ist die unsachliche Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten schlechthin, ohne dass es zusätzlicher Diskriminierungsanlässe bedarf. Fälle einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, die nach der Rechtsprechung des EuGH einen Verstoß gegen Art. 141 EG darstellen, sind jedenfalls auch als Verstoß gegen die TeilzeitRL zu werten. Im konkreten Fall ist die Schlechterbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern offenkundig, da sie aus sämtlichen Schutznormen des VBG herausfallen sollen und für diesen Zeitraum eben kein Kollektivvertrag einen sozialen Mindeststandard schafft.

Mit der Frage, wann eine Differenzierung sachlich gerechtfertigt wäre, hat sich der EuGH im Zusammenhang mit § 4 TeilzeitRL noch nicht auseinandergesetzt. Die Annahme erscheint jedoch gerechtfertigt, dass die Gründe, die bei Teilzeitbeschäftigten auch eine mittelbare Diskriminierung

aufgrund des Geschlechts nach Art. 141 EG rechtfertigen, zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung i.S.d. § 4 TeilzeitRL herangezogen werden können³⁴. Wie aber bereits ausgeführt lässt sich eine sachliche Rechtfertigung für einen totalen Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten vom VBG nicht finden. Die gesamte Entwicklungsgeschichte und Teleologie der TeilzeitRL lässt eindeutig erkennen, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet werden sollen, einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten unter fairen, im Wesentlichen gleichen Arbeitsbedingungen wie für Vollzeitbeschäftigte zu fördern (Abs. 11 der Präambel zur TeilzeitRL). Diese Vorgabe gilt sowohl für den arbeitsrechtlichen Gesetzgeber als auch bzw. vor allem für den Staat als Arbeitgeber. Der Staat hat seine bisherige Personalpolitik i.S.d. Richtlinienkonformität dahingehend zu ändern, dass nicht nur die durch § 1 Abs. 3 Z 2 VBG entstandenen Diskriminierungen Teilzeitbeschäftigter beseitigt werden, sondern dass positive (gesetzgeberische) Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Mit der derzeitigen VBG-Regelung stellt der Staat als Arbeitgeber Teilzeitarbeitskräfte nicht nur schlechter als andere Arbeitnehmer, sondern macht die Teilzeitarbeit generell unattraktiv.

Zusammenfassend ist davon auszugehen, dass § 1 Abs. 3 Z 2 VBG nicht nur einen Verstoß gegen Art. 141 EG, sondern auch einen Verstoß gegen die TeilzeitRL darstellt und daher nicht mehr auf Vertragsbedienstete des Bundes anzuwenden ist. Die Geltung des § 1 Abs. 3 Z 2 VBG für Universitätsbedienstete ist zwar bereits aus Gründen, die aus dem UG 2002 resultieren, zu verneinen. Die Gemeinschaftsrechtswidrigkeit dieser Bestimmung stellt jedoch ein weiteres Argument dagegen dar. Die richtlinienkonforme Interpretation des § 128 UG 2002 führt letztlich ebenso zwingend zur Einbeziehung der unter einem Drittel der Normalarbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer.

a.o. Univ. Prof. DDr. Günther Löschnigg
Studienassistentin Julia Slywa
Institut für Arbeits- und Sozialrecht
Karl-Franzens Universität Graz
guenther.loeschnigg@uni-graz.at

³⁴ Fuchs und Marhold, Europäisches Arbeitsrecht, 160.

Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002

Anneliese Legat

I.

Mit den durch das Universitätsgesetz 2002 eingetretenen Änderungen sind für die verschiedenen Funktionsträger/innen an den Universitäten auch neue Rollendefinitionen verbunden. Für das Beispiel der Dekansfunktion lassen sich die Unterschiede durch einen Vergleich der relevanten Regelungen von UOG 1993¹ (KUOG²) und UG 2002³ erheben⁴.

II. UOG 1993

Mit dem **Universitäts-Organisationsgesetz (UOG 1993)**⁵ erhielten die Universitäten und später auch die Universitäten der Künste mit dem mit 1. Oktober 1998 in Kraft getretenen **KUOG**⁶ eine bisher nicht gekannte institutionelle Autonomie⁷ in Form der (sonder)verfassungsrechtlich verankerten Befugnis einer weisungsfreien Besorgung ihrer Angelegenheiten im Rahmen der Gesetze und Verordnungen

sowie in Form der ebenfalls verfassungsrechtlich abgesicherten Satzungsautonomie. Damit wurden den Universitäten Zuständigkeiten zur Erlassung von Verordnungen in Form von Satzungen und Richtlinien eingeräumt. In der Satzung sollten Ordnungsvorschriften für die innere Organisation sowie für die Tätigkeiten der Universitätsorgane erlassen werden. Begleitet wurde die neuartige Rahmengesetzgebung durch ein ministerielles Aufsichtsrecht⁸ sowie durch das damals neu eingeführte Instrument der Evaluierung⁹ im Sinne von Qualitätssicherung und Rechenschaftslegung. Zum Zwecke der Effizienzerhöhung¹⁰ wurden die Entscheidungskompetenzen und die Gestaltung der Willensbildungsprozesse durch Einführung eines dualen Systems¹¹ mit einer Trennung von operativen/monokratischen und strategischen/kollegialen Organen grundlegend verändert. Kollegialorgane (Senat, Universitätskollegium, Fakultätskollegium,

¹ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl 1993/805 idF BGBl I 2002/120.

² Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, BGBl I 1998/130 idF BGBl I 2002/120 mit Sonderbestimmungen für Universitäten der Künste mit Fakultätsgliederung.

³ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I 2002/120 idF BGBl I 2005/77 (im folgenden als UG 2002 zitiert).

⁴ Das Verhältnis von Dekan und Fakultät nach UOG 1975 ist in dem Beitrag der Autorin in dem von *Markus Steppan* und *Helmut Gebhard* herausgegebenen 61. Band der Grazer Rechts- und Staatswissenschaftlichen Studien „Zur Geschichte des Rechts“- Festschrift für Gernot Kocher zum 65. Geburtstag, Graz 2007, 229 - 237, dargestellt.

⁵ UOG 1993 (FN 2), kommentiert von *Gerald Bast*, UOG 1993 (Universitäts-Organisationsgesetz). 2. Aufl. Wien 1998.

⁶ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), BGBl 1998/130.

⁷ § 2 Abs 2 UOG 1993 und KUOG und § 7 Abs 1 UOG 1993 und § 8 Abs 1 KUOG (jeweils als Verfassungsbestimmung). - Siehe dazu *Herbert Hofer-Zeni*, Die Neuerungen des UOG 1993, in: *Anneliese Legat* (Hg), Wege in das UOG 1993. Materialien zum Reformprozess an den österreichischen Universitäten (=Grazer Hochschul- und Wissenschaftspolitische Schriften 1). Graz 2000, 11 - 17.

⁸ Von der ministeriellen Aufsicht waren folgende Bereiche erfasst: Die Prüfung der Einhaltung der Gesetze und Verordnungen und der Erfüllung der den Universitäten übertragenen Aufgaben (§ 8 Abs 1 UOG 1993, § 91 Abs 1 KUOG) sowie sämtlicher akademischer Wahlen (§ 8 Abs 7 UOG 1993, § 9 Abs 7 KUOG), die Genehmigung der Satzung und der Mehrausgaben der Universität (§ 7 Abs 3 UOG 1993, § 8 Abs 3 KUOG), die Untersagung der Planstellenwidmung für Universitätsprofessuren (§ 22 Abs 2 UOG 1993, § 23 Abs 2 KUOG), die Entscheidung über eine Aufsichtsbeschwerde des Arbeitskreises (§ 40 Abs 5 UOG 1993 und KUOG). Dem Ministerium wurden dafür vom Gesetz folgende Instrumente zur Verfügung gestellt: Informationsrechte, die Aufhebung der Entscheidung, die Genehmigung oder die Untersagung sowie die Ersatzvornahme (§ 8 Abs UOG 1993). - Dazu *Bernd-Christian Funk*, Die Aufsicht über die Universitäten nach dem UOG 1993, in: *Rudolf Strasser* (Hg), Die Universität nach dem UOG 1993 (=Beiträge zum Universitätsrecht 19). Wien 1996, 1 -19, passim.

⁹ Zu § 7 Abs 2 Z 13 und § 18 UOG 1993, § 8 Abs 2 Z 13 und § 19 KUOG *Eva Patricia Stifter*, Qualitätssicherung und Rechenschaftslegung an Universitäten. Evaluierung universitärer Leistungen aus rechts- und sozialwissenschaftlicher Sicht (=Studien zu Politik und Verwaltung 71). Wien-Köln-Graz 2002; *Anneliese Legat*, Evaluierung und Leistungsorientierung im geltenden Universitätslehrerdienstrecht, in: UNILEX zum BUKO-Info 4/2000, I - IV.

¹⁰ Vgl. *Bernd-Christian Funk*, Entwicklungen im Hochschulrecht. Trends und Perspektiven, in: zfhr September 2001, Nr 0, 1 - 9, 4f.

¹¹ *Christian Brünner*, Die Unterscheidung zwischen strategischen und operativen Organen - ein Grundgedanke der Reform, in: *Rudolf Strasser* (Hg), Untersuchungen zum UOG 1993 (=Beiträge zum Universitätsrecht 16). Wien 1995, 1 - 23.

Studienkommission, Institutskonferenz) wurden mit Richtlinien- und Kontrollkompetenzen gegenüber den operativen monokratischen Organen ausgestattet und ihre Mitglieder mit einer weisungsfreien Funktionsausübung verfassungsrechtlich abgesichert (§ 13 Abs 2 UOG 1993 und §14 Abs 2 KUOG). Sie sollten sich langfristigen strategischen Aufgabenstellungen (Schwerpunktbildung, Profilbildung und Ressourcenplanung) widmen. Die mit Einzelentscheidungen befassten Exekutivfunktionen (Rektor, Vizerektoren, Dekane, Studiendekane¹²) wurden von den Vorsitzfunktionen in den Kollegialorganen (mit Ausnahme auf Institutsebene) entbunden. Dieses Prinzip bewirkte eine Änderung der Leitungsstrukturen, stärkte die Position des Rektors und konzipierte den obersten universitären Monokraten wie auch andere monokratische Funktionsträger im Gegensatz zum UOG 1975 in die Richtung von professionellen Managern¹³ mit Geschäftsführungsvorbehalt.

Die Binnengliederung des UOG 1975 mit autonomen und weisungsfrei auf mehreren Ebenen etablierten teilrechtsfähigen Einrichtungen, und somit auch die tradierte **Fakultätsgliederung**, wurden beibehalten. Organisatorische Änderungen gegenüber dem Bestand des UOG 1975 hätten durch Verordnungen des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss des Nationalrates auf Vorschlag oder nach Anhörung des Senates umgesetzt werden können, was jedoch mit Ausnahme von modifizierenden Umbenennungen an keiner Universität erfolgt ist¹⁴. Mit dem UniStG 1997¹⁵ trat ein reformiertes Studienrecht mit einer Reduzierung der Regelungsebenen und einer Aufwertung universitärer Entscheidungen in Studienplanungsangelegenheiten ergänzend zum Organisationsrecht hinzu.

Der Wirkungsbereich einer **Fakultät** als Organisationseinheit einer Universität ergab sich wie zuvor aus den der Fakultät

zugeordneten fachverwandten oder einander aus sonstigen wissenschaftssystematischen Gründen nahestehenden Instituten und den zu vollziehenden Studienvorschriften (§ 47 UOG 1993, § 56 KUOG). Als Organe der Fakultät traten das Fakultätskollegium (§ 48 UOG 1993, § 57 KUOG) und der Dekan (§ 49 UOG 1993, § 58 KUOG) in Erscheinung. Der schon aus dem Vorgängerrecht bekannten Studienkommission (§ 41 UOG 1993, § 41 KUOG) mit einer ausgebauten Vorsitzfunktion (§ 42 UOG 1993, § 41 KUOG) wurde der Studiendekan (§ 43 UOG 1993, § 42 KUOG) als monokratisches Organ beigelegt, mit dem auch die Stellvertretungsfunktion des Dekans verbunden war.

Die Mitgliederzahl des **Fakultätskollegiums** war durch die Satzung festzulegen (§ 7 Abs 2 Z 3, § 48 Abs 2 UOG 1993, § 57 Abs 2 KUOG) und durfte die Größe von 42 Personen nicht übersteigen, wobei nach Abzug der beiden Vertreter der allgemeinen Universitätsbediensteten die verbleibende Zahl im Verhältnis 2:1:1 auf die Personengruppen von Professoren und Mittelbau sowie Studierenden zu verteilen war. Der Vorsitzende und der Stellvertreter, denen keine Organfunktion¹⁶ zukam, wurden für eine Funktionsperiode von zwei Jahren aus dem Kreis der habilitierten Fakultätsmitglieder (ohne Professorenvorbehalt) gewählt und hatten nach Absolvierung der vollen Funktionsdauer Anspruch auf ein Forschungssemester unter Beibehaltung der Bezüge, nach einer zweiten Funktionsperiode bestand die Option auf ein weiteres Forschungssemester (ehemals § 160a BDG¹⁷). Dem Fakultätskollegium oblagen die Wahl und mit Zweidrittelmehrheit (§ 16 Abs 2 UOG 1993, § 17 Abs 2 KUOG) die Abberufung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters aus dem Kreis der Habilitierten der Fakultät, des Dekans (§ 49 Abs 9 UOG 1993, § 57 Abs 10 KUOG) und Vizedekans der Medizinischen Fakultät (§ 61a UOG 1993) und bei doppeltem Stimmrecht für den Mittelbau und die Studierenden

¹² Das UOG 1993 verwendete keine geschlechtergerechte Formulierungen, sodass hier im Text den damaligen faktischen Gegebenheiten Rechnung tragend die männliche Form bezogen auf die das UOG 1993 betreffenden Ausführungen beibehalten wurde. Das jüngere KUOG ist bereits geschlechtergerecht formuliert.

¹³ Nach dem UOG 1975, Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, (Universitäts-Organisationsgesetz - UOG), BGBl 1975/258 (im folgenden als UOG 1975 zitiert), kommentiert von *Felix Ermacora*, Universitätsorganisationsgesetz (UOG). 4., verb. und erg. Aufl. Wien 1990, waren mit den Vorsitzfunktionen nur „vorbereitende, unterstützende, ausführende und prozessleitende“ Aufgaben verbunden, so *Bernd-Christian Funk*, Steuerungsmängel im UOG 1993, in: *Bernd-Christian Funk* (Hg), Fragen der Organisation und Steuerung von Universitäten (=Beiträge zum Universitätsrecht und Universitätsmanagement 22). Wien 2000, 23 – 39, 30. - Management bezieht sich auf die Leitung eines bestimmten Typus soziotechnischer Systeme, konkret auf die von Unternehmen. Siehe dazu *Peter Ulrich und Edgar Fluri*, Management. Eine konzentrierte Einführung. 7. Aufl. Bern - Stuttgart - Wien 1995, 13.

¹⁴ §§ 6 und 47 (mit Verordnungsermächtigung der Ressortleitung) iVm § 87 Abs 1 UOG 1993 (FN 1): Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Gliederung der Universität Wien, der Universität Innsbruck, der Technischen Universität Wien und der Technischen Universität Graz in Fakultäten, BGBl II 200/373.

¹⁵ Bundesgesetz über die Studien an Universitäten (Universitäts-Studiengesetz - UniStG), BGBl I 1997/48 idF BGBl I 2002/121, kommentiert von *Gerald Bast, Babette Klemmer und Ewald Langeder*, UniStG. 2., erw. Aufl. Wien 2002.

¹⁶ § 47 Abs 3 UOG 1993 (FN 1): „Die Organe einer Fakultät sind das Fakultätskollegium und der Dekan“. § 56 Abs 5 KUOG (FN 2) ist um die „Dekanin“ erweitert (siehe FN 12).

¹⁷ Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333 in der damals geltenden Fassung (Abschnitt 6 im BDG).

die Wahl und mit Zweidrittelmehrheit die Abberufung des Studiendekans und auf seinen Vorschlag die Wahl oder mit Zweidrittelmehrheit die Abberufung eines oder gemäß Satzung auch mehrerer Vizestudiendekane (§ 43 Abs 6 und 7, § 48 Abs 1 Z 3 UOG 1993, § 42 Abs 6 iVm Abs 1 KUOG). Zum Aufgabenkatalog des Fakultätskollegiums gehörten u.a. die Beschlussfassung über die längerfristige Bedarfsberechnung und den jährlichen Budgetantrag der Fakultät¹⁸, die Einrichtung von Studienkommissionen (§ 41 UOG 1993, § 57 KUOG) und die Erstellung von Vorschlägen an den Senat betreffend die Einrichtung von Instituten (§§ 6 Abs 3, 44 Abs 2 UOG 1993). Das Fakultätskollegium an Kunstuniversitäten konnte Vorschläge zur Einrichtung von Instituten an den Senat herantragen oder bezugnehmende Stellungnahmen zu diesbezüglichen Plänen des Senates abgeben (§§ 8 Abs 2, 57 Abs 1 Z 10 KUOG). Medizinische Fakultäten konnten die Einrichtung von Universitätskliniken oder Klinischen Instituten dem zuständigen Bundesminister vorschlagen, oder sie wurden vor deren Errichtung, Benennung oder Auflassung von ihm angehört (§ 62 Abs 1 UOG 1993). Weiters konnte das Fakultätskollegium Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen der Berufungskommissionen abgeben, bei der Bestellung von Gast- und Honorarprofessuren mitwirken und die Antragstellung betreffend die Verleihung des Berufstitels Universitätsprofessor vornehmen. Das Fakultätskollegium hatte die Tätigkeit der Institutskonferenzen zu koordinieren und konnte diesen gegenüber Richtlinien erlassen. Besondere Aufgaben hatte das Fakultätskollegium an Medizinischen Fakultäten in Zusammenhang mit der Einrichtung der Ethikkommission (§ 61b UOG 1993) und bei der Bestellung von Vorständen von Universitätskliniken, klinischen Instituten und Leitern von Klinischen Abteilungen (§ 64 Abs 2 UOG 1993) sowie bei der Widmung von Professorenplanstellen an Medizinischen Fakultäten (§ 22 Abs 1 UOG 1993). Das Fakultätskollegium konnte den

Dekan mit der Erstellung von entscheidungsvorbereitenden Unterlagen beauftragen, generelle Richtlinien¹⁹ für seine sowie für die Tätigkeit des Studiendekans erlassen (auch auf Antrag der Studienkommission, § 43 Abs 4 UOG 1993) und von den beiden monokratischen Funktionsträgern Berichte und Informationen zu bestimmten Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche anfordern. Gegenüber ihren Entscheidungen verfügte das Fakultätskollegium auch über ein Sistierungsrecht (mit Zweidrittelmehrheit). Zudem fungierte das Fakultätskollegium als Rechtsmittelinstanz im administrativen Instanzenzug gegenüber Entscheidungen des Dekans oder des Studiendekans (§ 9 Abs 2 UOG 1993, § 11 Abs 2 KUOG nimmt nicht auf den Dekan Bezug). Zur Genehmigung von Universitätskursen und Universitätslehrgängen kamen gemäß §§ 23 – 25 UniStG auch die Erlassung der Studienpläne für die Universitätslehrgänge dazu. Nach den damals geltenden besonderen, dienstrechtlichen Vorschriften²⁰ hatten das Fakultätskollegium und sein Vorsitzender Mitwirkungsaufgaben in Überleitungs- und Definitivstellungsverfahren von Assistenten (§ 48 Abs 1 Z 17 iVm § 29 Abs 6 UOG 1993, im KUOG wird dies nicht mehr erwähnt).

Der im weisungsfreien Fakultätskollegium lediglich mit beratender Stimme (§ 48 Abs 5 UOG 1993, § 57 Abs 5 KUOG) ausgestattete **Dekan** wurde in einem doppelt legitimierten Wahlverfahren²¹ vom Fakultätskollegium aus einem zumindest drei Personen umfassenden Vorschlag des Rektors aus dem Kreis der Universitätsprofessoren, die der betreffenden Fakultät angehörten, gewählt. Die Art der Dienstverhältnisse der Universitätsprofessoren (öffentlich-rechtlich, privatrechtlich unbefristet oder befristet) blieben dabei unbeachtet, da das Organisationsrecht von einer einheitlichen Professorengruppe ausging, die auch die außerordentlichen Universitätsprofessoren/innen nach § 31 UOG 1975 mit einbezog, was zu einer organisationsrechtlichen Gleichstellung und dienst-

¹⁸ Zum Thema Haushaltsangelegenheiten *Bernd-Christian Funk*, Legalitätsprinzip und Rechtsquellen-system im neuen Universitätsrecht. Inhalt und Reichweite der Rechtssetzungsautonomie der Universität unter besonderer Berücksichtigung der Beziehungen zwischen kollegialen und monokratischen Organen, PLENUM (hgg. von der Österreichischen Rektorenkonferenz ÖRK) 1/1994, 17f.

¹⁹ Das UOG 1993 (FN 1) war in der Terminologie bezüglich Richtlinien uneinheitlich und sprach von Richtlinien, generellen Richtlinien und bindenden generellen Richtlinien, wobei sich die Richtlinien von Kollegialorganen auf die Tätigkeit von Monokraten oder auf andere Kollegialorgane beziehen konnten. Die Richtlinienkompetenz von Monokraten konnte gegenüber anderen monokratischen Organen realisiert werden. Eine weitere Gruppe von Richtlinien konnte nicht nur an Organe sondern auch an das Publikum adressiert sein. Richtlinien galten als Verordnungen. An der Karl-Franzens-Universität Graz wurden unter dem nur knapp wenig mehr als vier Jahre voll wirksamen Regime des UOG 1993 von keinem Kollegialorgan generelle Richtlinien gegenüber den monokratischen Funktionsträgern erlassen. - Grundsätzlich dazu *Funk*, Legalitätsprinzip und Rechtsquellen-system (FN 18), 10f.

²⁰ Wie FN 17: §§ 176 und § 178 BDG, BGBl 1988/148, sowie § 53 VBG mit Verweisen auf das BDG, BGBl 1996/122, in der jeweils damals geltenden Fassung. § 176 BDG: Einholung von Gutachten durch den Kollegiumsvorsitzenden, Abgabe einer Stellungnahme durch das Fakultätskollegium bei Anträgen auf Überleitung in ein (provisorisches) Dienstverhältnis und bei Anträgen auf Überleitung in ein definitives Dienstverhältnis.

²¹ Dem übergeordneten monokratischen Organ kam das Vorschlagsrecht zu (Rektor), dem Kollegialorgan (Fakultätskollegium) auf der selben Organisationsstufe kam das Wahlrecht zu.

rechtlichen Anpassung inklusive der Amtstitel der beiden Professorengruppe führte. In den Wahlvorschlag durften nur Personen aufgenommen werden, die zuvor ihre Bereitschaft zur Annahme einer allfälligen Wahl erklärt hatten. Im Falle der beschlussmäßigen Zurückweisung des rektoralen Wahlvorschlages durch das Fakultätskollegium ging die Obliegenheit, einen zumindest drei Personen umfassenden Wahlvorschlag zu erstellen, auf den Senat über. Auf der Senatsgrundlage hatte das Fakultätskollegium dann jedenfalls die Wahl des Dekans durchzuführen. Im Unterschied zur Wahl zum Rektor²² waren für die Wahl zum Dekan normativ weder ein vorgelagertes Ausschreibungsverfahren noch besondere Qualifikationen der Bewerber erforderlich. Aussprachen und Hearings konnten durch die Satzung geregelt oder informell durchgeführt werden. Aktiv wahlberechtigt waren alle Mitglieder des jeweiligen Fakultätskollegiums. Das Wahlrecht war persönlich (ohne Stimmrechtsübertragungsmöglichkeit) und geheim auszuüben. Als Präsenzquorum war die Hälfte der Anwesenheit der Mitglieder des Fakultätskollegiums, als Abstimmungsquorum die Hälfte der abgegeben Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit im ersten Wahldurchgang hatte eine Stichwahl zu entscheiden, der bei Ergebnislosigkeit ein Losentscheid folgte. Nähere Bestimmungen für die Durchführung von Wahlen sollte die Satzung in der Wahlordnung regeln (§ 16 UOG 1993, § 17 KUOG). Die Funktionsperiode für den Dekan wurde auf vier Jahre mit einer Wiederwahlmöglichkeit erweitert; dies sollte als Stabilisierungsmaßnahme - im Gegensatz zu den Regelungen des UOG 1975 mit einem Wechsel der Funktionen im Zweijahresrhythmus - dienen. Lief die Funktionsperiode des amtierenden Monokraten ohne rechtzeitige Wahl des neuen Dekans aus, so hatte der bisherige Funktionsträger bis zur Wahl eines neuen Dekans die Funktion vorübergehend weiter auszuüben (§ 49 Abs 4 UOG 1993, § 58 Abs 5 KUOG). Dienstvorgesetzter war der Rektor²³. Vertreten wurde der Dekan durch den Studiendekan (§ 49 Abs 8 UOG 1993, § 58 Abs 9 KUOG). An den Medizinischen Fakultäten wurde die Funktion des Vizedekans durch die UOG-Novelle 1997²⁴ eingeführt. Der Vizedekan wurde auf Vorschlag des Dekans vom Fakultätskollegium aus dem Kreis aller Habilitierten der Fakultät auf eine Funktionsperiode von vier Jahren bestellt. Für die Abberufung war eine Zweidrittelmehrheit Voraussetzung. Auch bei Betrauung des Vizedekans durch den Dekan

mit der selbständigen Erledigung bestimmter Aufgaben blieb die Weisungsgebundenheit bestehen (§ 61a UOG 1993).

Eine Abberufung von der Dekansfunktion vor Ablauf der Funktionsperiode konnte vom Fakultätskollegium als zuständigem Organ mit Zweidrittelmehrheit beschlossen werden (§ 16 Abs 2 iVm §§ 48 Abs 1 Z 2 und 49 Abs 9 UOG 1993, § 17 Abs 2 iVm § 58 Abs 10 KUOG). Besondere Gründe waren gesetzlich nicht vorgesehen; Anlass für eine Abberufung konnten beispielsweise Verstöße gegen Richtlinien des Fakultätskollegiums darstellen. Die Tätigkeit als Dekan wurde nebenamtlich ausgeübt und war mit einer Rektors-, Vizerektors-, Studiendekans- oder Institutsvorstandsfunktion unvereinbar (§ 49 Abs 6 UOG 1993, § 58 Abs 7 KUOG). Bei der Wahl des einzigen Professors aus einem sogenannten Einprofessoreninstitut zum Dekan hatte das Fakultätskollegium einen interimistischen Institutsvorstand zu bestellen (§ 49 Abs 6 UOG 1993). Bei der Wahl eines Klinikvorstandes zum Dekan an einer Medizinischen Fakultät kam diese Sonderregelung nicht zum Tragen (§ 61a Abs 3 iVm § 49 Abs 6 UOG 1993). Gesetzlich waren mit der Ausübung der Dekansfunktion keine Inkompatibilitätsbestimmungen mit einer allfälligen Senatsfunktion verbunden, allerdings im Vergleich zum UOG 1975 auch keine Automatik für eine Mitgliedschaft kraft Funktion. Der Dekan konnte in seiner Grundverwendung als Universitätsprofessor als einer der Professorenvertreter in den Senat gewählt werden (§ 52 Abs 2 UOG 1993, § 59 Abs 1 KUOG) und dadurch stimmberechtigtes Senatsmitglied werden. Diese Art der Auslegung von Mitwirkungsmöglichkeiten hätte allerdings dem System der grundsätzlichen Trennung von strategischen und operativen Aufgaben widersprochen, das dem Dekan mit der Teilnahme im Senat mit beratender Stimme ohnedies eine - allerdings eingeschränkte - Mitwirkung gesetzlich verbriefte (§ 51 Abs 4 UOG 1993, § 57 Abs 5 KUOG).

Die Abgeltung der Dekansfunktion wurde durch Verordnung auf Basis des Gehaltsgesetzes vom zuständigen Bundesminister festgelegt²⁵. Den Belastungen durch die Dekansfunktion konnte darüber hinaus durch zweckgewidmete Vorkehrungen Rechnung getragen werden (§ 49 Abs 5 UOG 1993, § 58 Abs 6 KUOG). Abhängig von der Fakultätsgröße konnte der Dekan auf Antrag teilweise oder vollständig von der Erfüllung der Dienstpflichten durch antragsgemäße dienstrechtliche Entscheidung des Rektors entbunden wer-

²² Gemäß § 53 Abs 5 UOG 1993 (FN 2) konnte zum Rektor nur ein Universitätsprofessor mit Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität oder eine externe Person mit gleichzuhaltender Qualifikation gewählt werden.

²³ § 38 Abs 1 Z 3 UOG 1993 (FN 1). Im KUOG (FN 2) wurde diese Weisungsbeziehung offenbar wegen der Sondersituation der Fakultätsgliederung übersehen. Es ist lediglich die Vorgesetzteneigenschaft der Dekane/innen gegenüber den Institutsvorständen im Wirkungsbereich der Fakultät angeführt.

²⁴ § 49 Abs 8 iVm § 61a UOG 1993, BGBl 1997/99.

²⁵ BGBl II 1997/ 235, 1998/205, 2001/377, 2003/201.

den²⁶. Nach Ablauf einer vollen Funktionsperiode bestand Anspruch auf zwei Forschungssemester unter Beibehaltung der Bezüge, nach Erfüllung einer weiteren Funktionsperiode konnte ein zusätzliches Forschungssemester gewährt werden (ehemals § 160a BDG).

Zu den Amtspflichten des **Dekans** gehörten die Vertretung der Fakultät nach außen sowie von Angelegenheiten der Fakultät im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gemäß §§ 3 und 4 UOG 1993/KUOG und die Besorgung der laufenden Geschäfte, wobei der Dekan bei der Erfüllung seiner Aufgaben an die vom Fakultätskollegium beschlossenen generellen Richtlinien (§§ 48 Abs 1 Z 14, 49 Abs 2 UOG 1993, §§ 57 Abs 1 Z 12, 58 Abs 3 KUOG) gebunden war. Vertieft wurde die Verbindung zwischen Kollegialorgan und korrespondierenden Monokraten durch die oben bereits geschilderte Auftragsbefugnis des Kollegialorgans an den Dekan und dessen Unterstützungs- und Berichtsverpflichtung gegenüber dem Fakultätskollegium. Im Unterschied zum UOG 1975 schrieb das UOG 1993/KUOG der Dekansfunktion bedeutsame originäre monokratische Entscheidungsbefugnisse zu (§ 49 UOG 1993, § 58 KUOG). Dazu zählten ua die nach Verhandlungen mit dem Rektor möglichen Ressourcenzuweisungen (Räume, Geldmittel und Planstellen, ausgenommen jener für Professuren) an die Institute und an den Studiendekan. Der Rektor musste dem Dekan der Medizinischen Fakultät den gesondert ausgewiesenen Budgetteil zur Gänze weiterleiten (§ 17 Abs 6 und Abs 8 UOG 1993). Die zugrundeliegenden Budgetverhandlungen mit dem Ressortleiter wurden vom Medizinerdekan direkt auf Basis des Beschlusses des Fakultätskollegiums der medizinischen Fakultät lediglich unter Beiziehung des Rektors verhandelt (§ 17 Abs 4 UOG 1993). Auch hierin zeigte sich die besondere Stellung der Medizinischen Fakultät innerhalb des Universitätsverbandes.

Weitere Befugnisse des Dekans waren die Einsetzung und Festlegung der Größe von Habilitations- und Berufungsverfahren nach Anhörung des Fakultätskollegiums, die Mitwirkung an Habilitations- und Berufungsverfahren (zB Entsendung von zwei externen Universitätsprofessoren oder Personen mit gleichzuhaltender Qualifikation) einschließlich

der Führung von Berufungsverhandlungen gemeinsam mit dem Rektor, die Bestellung von Gastprofessuren auf Vorschlag oder nach Anhörung des Fakultätskollegiums gemäß § 25 Abs 4 UOG 1993²⁷, die Stellung von Anträgen an den Rektor zur Bestellung von Honorarprofessuren auf Basis von Vorschlägen des Fakultätskollegiums²⁸, zu Koordinierungszwecken die Erlassung von bindenden, generellen Richtlinien für bestimmte Aufgabenbereiche der Institutsvorstände, für die der Dekan auch unmittelbarer Dienstvorgesetzter war (§ 38 Abs 1 Z 2 UOG 1993), das Sistierungsrecht von Habilitationsbeschlüssen (§ 28 Abs 8 UOG 1993) sowie die Mitwirkung bei Personalangelegenheiten kleiner Institute mit weniger als drei Professoren. An diesen Kleininstituten sollten die Aufnahmeanträge der Institutsvorstände für Mittelbauangehörige, wissenschaftliche Mitarbeiter und allgemeine Universitätsbedienstete vom Dekan kontrolliert werden (§ 49 Abs 1 Z 8 iVm §§ 29 Abs 4 und 5, 32 Abs 4 und 5, 35 Abs 4 und 5 UOG 1993, § 58 Abs 2 KUOG). Eine diesbezüglich - allerdings - uneingeschränkte Überprüfungsbeugnis kam dem Dekan auch an Medizinischen Fakultäten zu (§ 65 Abs 6 UOG 1993), dem vom Rektor auch die Befugnis zur Aufnahme von Ärzten in Ausbildung delegiert werden konnte (§ 33 Abs 4 UOG 1993). Der Medizinerdekan hatte auch besondere Pflichten bei der Bestellung von Mitgliedern der Ethikkommission (§ 61b UOG 1993).

Zur Koordination der Tätigkeit der Dekane und Studiendekane konnte der Rektor bindende, generelle Richtlinien (§ 52 Abs 1 Z 2 UOG 1993, § 60 KUOG) erlassen. Mit diesem Instrument wurde beispielsweise an der Universität Graz die Mitwirkung der Dekane bei feierlichen Sponsionen oder Promotionen geregelt²⁹. Obwohl diese akademischen Festveranstaltungen nach UniStG die rechtliche Relevanz im Unterschied zum UOG 1975 und dem AHStG³⁰ verloren hatten, handelte es sich hierbei um eine verpflichtende Repräsentationsaufgabe des Dekans. Mit der Bescheiderlassung im Habilitationsverfahren (§ 28 UOG 1993, § 58 Abs 1 Z 3 KUOG) wurde dem Organ Dekan auch Behördenfunktion zugeschrieben³¹. Zudem hatte der Dekan in bestimmten Angelegenheiten in erster Instanz im administrativen Instanzenzug zu entscheiden (§ 9 Abs 2 UOG 1993).

²⁶ Vgl. dazu die auf die Freistellung beziehenden Ausführungen von *Legat* im Beitrag zur Festschrift Kocher (FN 4), und *Bast*, UOG 1993 (FN 5), 203, der im Unterschied zu *Felix Ermacora*, Universitätsorganisationsgesetz (UOG). 4., verb. und erg. Aufl. Wien 1991, 50 (Antragsbefugnis des Kollegialorgans), wegen der dienstrechtlichen Konsequenzen eines die Dienstpflichten des Universitätsprofessors modifizierenden Bescheids von der Antragsbefugnis des Betroffenen ausgeht.

²⁷ Im KUOG abweichend geregelt.

²⁸ Wie FN 27.

²⁹ Organisatorischer Ablauf der Sponsions- und Promotionsfeiern, Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz vom 15. November 2000, 4.a Stück.

³⁰ Bundesgesetz vom 15. Juli 1966 über die Studien an den wissenschaftlichen Hochschulen (Allgemeines Hochschul-Studien-Gesetz - AHStG), BGBl 1966/177 in der jeweils geltenden Fassung.

³¹ Vgl. *Martina Leonhartsberger*, Das Habilitationsverfahren nach dem UOG 1993, Wien 2000, 87ff.

Der Rektor wurde gesetzlich verpflichtet, zur Unterstützung der Fakultätsleitung, des Studiendekans, des Fakultätskollegiums, der Studienkommission(en) und ihrer Vorsitzenden sowie der Berufungs- und Habilitationskommissionen ein **Dekanat** einzurichten (§ 47 Abs 4 iVm § 76 Abs 5 UOG 1993, § 56 Abs 4 KUOG). Die Dekanatsleitung wurde vom Rektor auf Vorschlag des Universitätsdirektors und nach Anhörung des Dekans bestellt (§ 76 Abs 5 UOG 1993). Die Funktion der Leitung des Dekanates wurde als Dekansdirektor bezeichnet. Der Dekansdirektor unterstand grundsätzlich dem Dekan, es gab allerdings eine Ingerenz durch den Universitätsdirektor, der für einheitliche Verwaltungsabläufe an den Dekanaten zu sorgen hatte und in diesen Fällen gegenüber den Dekansleitern weisungsberechtigt war.

III. UG 2002

Den vorläufig letzten Durchgang im universitären Reformkurs brachte das **UG 2002** mit einer völligen Neuordnung der Institution Universität. Im betriebsförmlich orientierten UG 2002³², das auch für die Kunstuniversitäten gilt, sind die wichtigsten Entscheidungsbefugnisse beim neu eingeführten Organ Universitätsrat, das ausschließlich mit Nicht-universitätsangehörigen besetzt ist, und beim Rektorat, angelagert. Der/die vom Universitätsrat gewählte Rektor/in³³ fungiert einerseits als Teil des Rektorates und hat andererseits Aufgaben als monokratisches Organ zu erfüllen. Zur Leitungsebene zählt auch der Senat. Das UG 2002 gibt den ausgegliederten und vollrechtsfähigen Universitäten keine bestimmte innere Organisationsstruktur vor und bietet den

Universitäten im Rahmen ihrer Organisationsautonomie³⁴ scheinbar große Flexibilität bei der Binnengliederung³⁵, die im Organisationsplan mit Verordnungsqualität³⁶ festzulegen ist. Der Umfang der universitären Selbstbestimmung zeigt sich bei der Einrichtung von zusätzlichen Kollegialorganen³⁷. Diese sind im Sinne der Abkehr des UG 2002 von kollektiven akademischen Entscheidungsprozessen mit geteilter Verantwortung hin zur Konzentration auf Managerkompetenzen der leitenden monokratischen Organe³⁸ auf Anhörungs-, Beratungs-, Aufsichts- sowie Koordinationsfunktionen beschränkt³⁹ und jedenfalls ohne Entscheidungskompetenzen ausgestattet. Die entscheidungsbefugten Organe sind im UG 2002 abschließend geregelt und können durch universitätsorganisatorische Maßnahmen nicht erweitert werden⁴⁰. Gemäß § 20 Abs 4 UG 2002 ist das Rektorat ermächtigt, nach Stellungnahme des Senates und nach Genehmigung durch den Universitätsrat einen Organisationsplan zu erstellen, in dessen Rahmen Organisationseinheiten eingerichtet werden können. Es ist einem Abänderungsantrag des Wissenschaftsausschusses zu verdanken, dass das Gesetz als Beispiele dafür Departments, Fakultäten, Institute oder andere Organisationseinheiten - wenngleich auch nur als erläuternden Klammerausdruck - anführt. Gegenüber der Universitätsverfassung nach UOG 1993 führt diese Organisationsnorm zur Auflösung der Fakultäten und Institute per Gesetz, die allenfalls nur durch einen Akt der inneren Verwaltungsorganisation⁴¹ wieder errichtet werden können. Es wurde den Fakultäten sowohl Einrichtungs- wie auch Bestandsgarantie genommen. Die Tiefenstruktur, also die Anzahl der Ebenen der Binnengliederung, ist nur durch

³² Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I 2002/120 idF BGBl I 2005/77 (im folgenden als UG 2002 zitiert); vgl. dazu *Bernd-Christian Funk*, Verfassungsrechtliche Dimensionen des Hochschulrechts, in: *Bernd-Christian Funk, Werner Hauser, Mario Kostal, Manfred Novak, Beatrix Schar, Roland Winkler und Dietmar Dragaric* (Hg), Handbuch des Österreichischen Hochschulrechts. Wien Graz 2006 (=Schriften zum Wissenschaftsrecht 8), 27 - 43, 39.

³³ Korrespondierend zur geschlechtergerechten Formulierung des Normtextes des UG 2002 - im Unterschied zu den Vorgängerrechten - wurde im diesem Abschnitt auch für den Fließtext die geschlechtergerechte Darstellung gewählt (vgl. FN 12).

³⁴ Basierend auf der in § 7 Abs 1 UOG 1993 (FN 1) und § 8 Abs 1 KUOG (FN 2) verfassungsrechtlich abgesicherten Satzungsautonomie.

³⁵ Dazu umfassend *Gerhard Schnedl*, Organisationsautonomie im Universitätsgesetz 2002 - Inhalt und Grenzen, in: ZfV 2/2005, Nr 269, 185 - 199, mit vielen weiteren Nennungen. Vgl. auch *Manfred Novak*, Universitäten, in: Handbuch (FN 32); 83 - 216, 102ff.

³⁶ Gemäß § 7 Abs 1 UOG 1993 (FN 1) und § 8 Abs 1 KUOG (FN 2) handelt es sich dabei um eine Verordnung der Universität; dazu *Heinz Mayer* zu § 20, in: *Heinz Mayer* (Hg), Kommentar zum Universitätsgesetz 2002. Wien 2005, 57f; *Martha Sebök*, Universitätsgesetz 2002, Wien 2002, 79f.

³⁷ Gemeint sind über den Senat und seine Kommissionen hinausgehende Organe. - Siehe *Schnedl*, Organisationsautonomie (FN 35), 196.

³⁸ Vgl. dazu *Walter Berka*, Die Rechtsgestalt der Universität, in: *Manfred Novak* (Hg), Res Universitas. FS Funk, Wien 2003, 49 - 64, hier 54f.

³⁹ Dazu *Funk*, Legalitätsprinzip (FN 18), 19f.

⁴⁰ Vgl. *Schnedl*, Organisationsautonomie (FN 35), 196.

⁴¹ Siehe *Peter Pernthaler/Irmgard Rath-Kathrein*, Der Paradigmenwechsel im Universitätsrecht, in: *Novak*, Res Universitas (FN 38), 129 - 160, hier 152.

das Zweckmäßigkeitgebot - abgesehen von einigen organisationsrechtlichen Sonderbestimmungen⁴² - determiniert. Das heißt, es ist jener Modus zu wählen, der für die Zielerreichung - Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, sowie Lehre und Verwaltung - am besten geeignet ist. Die Organisationsform unterliegt jedenfalls dem von der Universitätsleitung ausgehenden strengen Weisungszusammenhang. Es unterstehen grundsätzlich gemäß § 22 Abs 2 UG 2002 alle Einrichtungen der Universität, einschließlich der nachgeordneten Organisationseinheiten und deren Leiter/innen, dem Rektorat, das mit einer „Art Aufsichtsrecht über die betrieblichen Abläufe“⁴³ ausgestattet ist. Mit der zusätzlichen Befugnis der Zurückverweisung (§ 22 Abs 2, 2. Satz UG 2002) wird dem Rektorat Rechtsaufsicht gegenüber den Kollegialorganen der Universität mit Ausnahme des Universitätsrates eingeräumt, was einen universitätsinternen Auftrag an das betreffende Organ zur neuerlichen Befassung mit der betreffenden Angelegenheit unter Bedachtnahme auf die Rechtsauffassung des Rektorates, aber keine aufsichtsbehördliche Aufhebung des Beschlusses bedeutet⁴⁴. Davon ist die Dienstaufsicht des Rektors als oberstem Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals zu unterscheiden (§ 23 Abs 1 Z 5 UG 2002). Werden Fakultäten als Organisationseinheiten eingerichtet, so kommt ihnen im Unterschied zu den vorgegangenen Organisationsrechten kein gesetzlicher Wirkungsbereich, keine Teilrechtsfähigkeit und auch keine autonome Aufgabenbesorgung in Weisungsfreiheit zu. Diese ist nur für Kollegialorgane und für die Rektoratsmitglieder vorgesehen (§ 20 Abs 3 und § 22 Abs 7 UG 2002 iVm § 13 Abs 2 UOG 1993 und § 14 Abs 2 KUOG mit Verfassungsbestimmungen).

Es ist Aufgabe des Rektorates, den Organisationseinheiten die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen zuzuweisen (§ 20 Abs 4 UG 2002) sowie die Zuordnung von Personen zu den einzelnen Organisationseinheiten (§ 22 Abs 1 Z 7 UG 2002) nach Stellungnahme durch den Senat (§ 25 Abs 1 Z 17 UG 2002) vorzunehmen. Mit der **Leitungsfunktion** von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben (bzw. Aufgaben der Entwicklung und Erschließung

der Künste und der Lehre der Kunst) können gemäß § 20 Abs 5 UG 2002 vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren/innen der betreffenden Einheit ein/e Universitätsprofessor/in bestellt werden. § 122 Abs 5 UG 2002 erweitert den Kreis der potentiellen Funktionsträger/innen auch auf Universitätsdozenten/innen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Universität stehen, allerdings unter der Bedingung eines diesbezüglichen Vorschlages der Mehrheit der der Organisationseinheit zugeordneten Universitätsprofessoren/innen, wodurch gegen den Willen der Professoren/innenmehrheit kein/e Organisationseinheitsleiter/innen (OEL) bestellt werden können. Einschränkend wirken auch die Sonderbestimmungen für die Leitungsbesetzung im Klinischen Bereich der Medizinischen Universitäten (§ 32 UG 2002 mit Professoren/innenvorbehalt), für das Tierspital an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (§ 36 Abs 3 UG 2002, mit „facheinschlägiger Qualifikation“), sowie für das Kupferstichkabinett der Akademie der Bildenden Künste (§ 39 Abs 4 UG 2002, mit „hoher fachlicher Qualifikation“ und der Funktionsbezeichnung „Direktor/in“). Aus der Regelung des § 20 Abs 5 UG 2002 ergibt sich, dass es sich bei der Leitung der Organisationseinheiten um ein monokratisches, und kein Kollegialorgan handelt und dass die Bestellung nach dem schon aus dem UOG 1993 bekannten Prinzip der doppelten Legitimation erfolgt⁴⁵. Das UG 2002 ist hinsichtlich der Funktionsdauer und des Abberufungsmodus sowie bezüglich der Funktionsbezeichnungen der Leiter/innen der Organisationseinheiten abstinent. Diese Aspekte sind Sache der Organisationsautonomie der Universitäten⁴⁶.

§ 20 Abs 5 UG 2002 hält für den/die OEL eine gegenüber den vorangegangenen Organisationsrechten neue Aufgabe fest, nämlich Zielvereinbarungen mit den der Organisationseinheit zugeordneten Angehörigen über von ihnen zu erbringende Leistungen in Forschung, Entwicklung, Erschließung der Künste und Lehre unter Bedachtnahme auf die Freiheit von Wissenschaft und der Künste und den entsprechenden Freiraum für die einzelnen Wissenschaftler/innen abzuschließen. Es handelt sich hierbei um ein konsensorientiertes

⁴² §§ 29 - 31 UG 2002 (FN 32): Sonderbestimmungen für die Klinischen Bereiche der Medizinischen Universitäten; §§ 36 und 37 UG 2002: Sonderbestimmungen für die Veterinärmedizinische Universität Wien; § 38 UG 2002: Sonderbestimmungen für die Katholische und die Evangelische Theologie: Bei der Wahl der Binnenstruktur und der Organkreation sind von den betroffenen Universitäten das Konkordat und die Regelungen die evangelische Kirche betreffend zu berücksichtigen; § 39 UG 2002: Sonderbestimmungen für die Akademie der Bildenden Künste.

⁴³ *Seböck*, Universitätsgesetz 2002 (FN 36), 93, und Mayer: in Mayer, Universitätsgesetz (FN 36), 66.

⁴⁴ Vgl. *Funk*, Aufsicht (FN 8), 10, der im Kontext des UOG 1993 von Interorgankontrolle spricht.

⁴⁵ Siehe §§ 49 und 53 UOG 1993 (FN 1) und § 58 KUOG (FN 2).

⁴⁶ *Schmedl*, Organisationsautonomie (FN 35), 195, meint, dass diese Aspekte entsprechend dem letzten Satz des § 20 Abs 5 UG 2002 in der Satzung gemäß § 19 zu regeln sind, spricht sich aber bei der Behandlung von sonstigen einzurichtenden Organen (196) für eine Bevorzugung von bezugnehmenden Regelungen im Organisationsplan aus, da in diesem die Ordnungsvorschriften für die innere Organisation festzulegen sind.

Managementinstrument (management by objectives⁴⁷) im Gegensatz zum traditionellen hoheitlich-imperativen Verwaltungshandeln, allerdings bei verminderter individueller Autonomie insbesondere des wissenschaftlichen Personals. Die Zielvereinbarungen stellen die unterste Stufe der Umsetzung der zwischen Universität (Rektorat) und Bund gemäß § 13 UG 2002 ausverhandelten Leistungsvereinbarung⁴⁸ dar, die durch Vereinbarungen zwischen Universitätsrat/Rektor/in (§ 21 Abs 1 Z 4 UG 2002, hier nur mit dem/der Rektor/in!), Rektorat/OEL (§ 22 Abs 1 Z 6 UG 2002) und letztlich OEL/Angehörige der Organisationseinheit (§ 19 Abs 5 UG 2002) universitätsintern vollzogen werden. Die nähere Ausgestaltung bleibt der Satzung vorbehalten (§ 20 Abs 5, letzter Satz UG 2002). Außerdem kommt den OEL beim Personalaufnahmeverfahren gemäß 107 Abs 3 UG 2002 ein Vorschlags- und Anhörungsrecht zu. Aus den dienstrechtlichen Vorschriften ergeben sich weitere Aufgabenstellungen⁴⁹. Im Organisationsplan müssen allfällige vom/von der Rektor/in als monokratisches Organ an die Organisationseinheitsleiter/innen delegierte Aufgaben ausgewiesen werden⁵⁰. Weitere Befugnisse in Nachfolge der ehemaligen Teilrechtsfähigkeit ergeben sich aus den in § 27 UG 2002 geregelten Vollmachten, wo der Status als Organisationseinheit insofern von Bedeutung ist, als deren Leiter/innen ex lege berechtigt sind, im Namen der jeweiligen Universität und im Zusammenhang mit deren Aufgaben im Rahmen des § 27 Abs 1 UG 2002⁵¹ (rechtsgeschäftlich) nach außen aufzutreten. Dadurch wurde die bisherige Teilrechtsfähigkeit durch die gesetzliche Bevollmächtigung der OEL, im Namen der Universität bestimmte Rechtsgeschäfte zu tätigen, ersetzt. Sie

kann nur bei Missbrauch entzogen werden (§ 27 Abs 1 Z 5 UG 2002). Die Leiter/innen allfälliger Subeinheiten bedürfen zum Tätigwerden im Drittmittelbereich jeweils einer (Einzel)Bevollmächtigung nach § 28 UG 2002. Für diese Subeinheitsleiter/innen sind ex lege keine Aufgaben in Eigenverantwortung vorgesehen außer jene, die sie allenfalls im Delegationswege von den Organisationseinheitsleitern/innen erhalten können⁵².

Bezüglich der Einrichtung von stellvertretenden Leitungsorganen oder sonstigen Organen sowie Kollegialorganen (im Unterschied zu den Kollegialorganen des Senats gemäß § 25 Abs 7 UG 2002) hält das UG 2002 mit Ausnahme der verpflichtenden Besetzung von stellvertretenden Leitungsorganen im Klinischen Bereich der Medizinischen Universitäten (§ 32 Abs 1 UG 2002) keine Regelungen bereit und überlässt dies der Organisationsautonomie. Darin verankert ist auch die Findung von Funktionsbezeichnungen für die OEL wie für deren Stellvertretung und für andere zu kreierende Organe. Wird die Fakultätsebene beibehalten, so ist es denkbar, dass die dort vorgesehenen OEL, also die Dekane/innen, auch als Senatsmitglieder tätig sein können. Das UG 2002 kennt diesbezüglich keine Inkompatibilitätsbestimmungen. Den OEL sind auf gesetzlicher Ebene keine Kollegialorgane mit Beratungsfunktion - wie unter UOG 1993 bekannt - zur Seite gestellt, wodurch kollegiale Konsultativverfahren, ähnlich echten kollegialen Entscheidungsprozessen⁵³, hintangehalten werden sollten.

Die konkrete Ausgestaltung der Dekansfunktion lässt sich an Hand der in Fakultäten gegliederten Universitäten darstellen.

⁴⁷ Es geht dabei grundsätzlich um die „partizipative Ableitung operationaler Unterziele aus den obersten Unternehmenszielen“, so *Ulrich und Fluri*, Management (FN 13), 245; vgl. dazu *Bernd-Christian Funk*, Das Universitätsrecht als Grundlage für ein effektives und effizientes Universitätsmanagement, in: *Gerhard Schmedl und Silvia Ulrich* (Hg), Hochschulrecht und Hochschulmanagement, Hochschulpolitik. Symposium aus Anlass des 60. Geburtstages von Christian Brünner (=Studien zu Politik und Verwaltung 85). Wien/Köln/Graz 2003, 31- 52, 50f.

⁴⁸ § 13 UG 2002 hat *Gabriele Kucsko-Stadlmayer* in: *Mayer*, Universitätsgesetz (FN 52), 17ff kommentiert. Vgl. dazu *Anneliese Legat*, Die Universitäten unter UG 2002 - Rückblick in Vorbemerkungen, in: UNLEX 1-2/2005, 3.

⁴⁹ Vorgesetztendienstpflichten (§ 157 Abs 1 iVm § 186 Abs 1 BDG, § 49c Abs 1 VBG, § 53 VBG), Dienstzeitenfestlegung (§ 172 BDG, § 49o VBG, § 53 VBG), Aufgabenfestlegung (§ 180a BDG, § 49u Abs 3 VBG), Dienstpflichtenfestlegung (§ 180a BDG und § 53 VBG mit Verweis); (FN 17 und 20).

⁵⁰ So idealtypisch in der Regierungsvorlage formuliert, in: *Gerald Bast*, Universitätsgesetz '02. Wien 2003, 42.

⁵¹ „Jede Leiterin und jeder Leiter einer Organisationseinheit ist berechtigt, im Namen der Universität und im Zusammenhang mit deren Aufgaben

1. Vermögen und Rechte durch unentgeltliche Rechtsgeschäfte zu erwerben;
2. Förderungen anderer Rechtsträger entgegenzunehmen;
3. Verträge über die Durchführung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten sowie über Untersuchungen und Befundungen im Auftrag Dritter abzuschließen, soweit sie der wissenschaftlichen Forschung (Entwicklung und Erschließung der Künste) dienen;
4. staatlich autorisierte technische Prüf- und Gutachtertätigkeiten durchzuführen, sofern die betreffende Universitätseinrichtung als staatlich autorisierte Prüfanstalt anerkannt ist;
5. von Vermögen und Rechten, die aus Rechtsgeschäften gem Z 1 - 4 erworben werden, zur Erfüllung der Zwecke der Organisationseinheit Gebrauch zu machen“.

⁵² Der Umfang der Delegation ist bislang ungeklärt.

⁵³ Vgl. dazu *Funk*, Entwicklungen (FN 10), 5.

III. 1. Universität Wien

Die **Universität Wien**⁵⁴ betrachtet eine Zwei-Ebenen-Struktur der universitären Binnenorganisation verbunden mit einem professionellen strategie- und innovationsfähigen Management als bestgeeignet für die Leistungs- und Kostensteuerung der Universität. Um eine überschaubare Anzahl der Organisationseinheiten zu erhalten, wurden 15 Fakultäten⁵⁵ und 3 Zentren (§ 17 OrgPlan) eingerichtet. Die Beibehaltung der Bezeichnung Fakultät wird mit der Anknüpfung an die lange Geschichte der Universität sowie mit der internationalen Etablierung und Akzeptanz der Bezeichnung begründet. Die Fakultäten sind in Subeinheiten mit der Bezeichnung Institute, Arbeitsgruppen, Abteilungen, etc. gegliedert und bilden das Fächerspektrum der Fakultät ab. Sie repräsentieren mit dem ihnen zugeordneten Personal die „Grundeinheiten“ der Leistungserbringung und der Qualitätssicherung in der Forschung, sie verfügen aber nicht über den Status als Organisationseinheiten. Die dafür erforderlichen Ressourcen hat der/die OEL auf Basis der Evaluationsergebnisse, der Zielvereinbarungen und der Entwicklungsplanung von Fakultät und Universität sicherzustellen. Auch eine Servicierung durch die Fakultät kommt in Betracht. Ein Vorschlag für die Binnenstruktur wird unter Berücksichtigung vorhandener Evaluationsergebnisse, von Vorschlägen von Wissenschaftlern/innen der Fakultät, wodurch die Partizipation des wissenschaftlichen Personals an der Gestaltung der Binnenstruktur gesichert wird, und unter Bedachtnahme auf die Institutsstruktur nach UOG 1993 von dem/der OEL erarbeitet. Nach Abgabe von Stellungnahmen der Fakultätskonferenz und eines allfällig eingerichteten Beirates werden alle bezugnehmenden Unterlagen an das Rektorat übermittelt und zum Gegenstand der Zielvereinbarungen. Bis zur ersten Zielvereinbarung richtet sich die Binnenstruktur nach dem auf dem UOG 1993 beruhenden Bestand. Unter bestimmten Vorgaben können von den OEL Forschungsplattformen eingerichtet werden (§ 9 OrgPlan). Die Leitung der Fakultät wird von einem/einer auf zwei Jahre bestellten (§ 5 OrgPlan) OEL mit der Funktionsbezeichnung **Dekan/in** und von bis zu drei Stellvertreter/

innen mit dem Titel **Vizedekan/in** ausgeübt. Die Bestellung der OEL richtet sich nach den Vorgaben des § 20 Abs 5 iVm § 122 Abs 5 UG 2002, modifiziert durch die verbindliche Vorgabe eines Dreivorschlags mit qualifiziertem Personal, welcher vom Rektorat begründet zurückgewiesen werden kann. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist sachlich zu begründen. Inkompatibilitätsbestimmungen finden sich nicht. Die OEL werden im Rahmen der Zielvereinbarungen unter Bedachtnahme der Fakultätsgröße und der Aufgaben von ihren Dienstpflichten in Forschung und Lehre in der Regel zu 50% entbunden. Auf Vorschlag des/der Dekan/in sind nach Anhörung der Fakultätskonferenz ein oder zwei Stellvertreter/innen zu bestellen, auf Grund der Größe und Fächervielfalt der Fakultät sind auch drei Stellvertreter/innen möglich, die aus dem Habilitiertenkreis auszuwählen sind. Bei ihrer Bestellung ist auf eine ausgewogene Fächer- und Personengruppenrepräsentation zu achten. Auch hier hat das Rektorat die Möglichkeit, Vorschläge in begründeten Fällen zurückzuweisen. Bei vorzeitigem Funktionsrücktritt bzw. bei Abberufung der Fakultätsleitung kommen bestimmte im Organisationsplan beschriebene Verfahrensschritte zur Anwendung. § 6 des Organisationsplanes definiert die umfassenden Aufgaben des/der Dekans/in: Es geht dabei um die Strategieplanung in Abstimmung mit dem Entwicklungsplan der Universität, um Zielvereinbarungen mit dem Rektorat und den daraus resultierenden Zielvereinbarungen⁵⁶ mit dem der Fakultät zugeordneten wissenschaftlichen Universitätspersonal (ohne Berücksichtigung des allgemeinen Universitätspersonals), um die Führung der laufenden Geschäfte, um den Abschluss von Rechtsgeschäften gemäß § 27 Abs 1 UG 2002, um die Organisation und die Koordination der fakultären Forschungstätigkeiten sowie um die Koordination der Lehrtätigkeiten in Abstimmung mit den Studienprogrammleitern/innen, um eine ergebnis- und leistungsadäquate Ressourcenverteilung, um die Dienstaufsicht und die Mitwirkung der OEL bei Qualitätssicherungsmaßnahmen, um die Berichterstattung über fakultäre Leistungen, die Information der Fakultätsangehörigen und der Fakultäts-

⁵⁴ Organisationsplan der Universität Wien, Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 12. März 2004, 12. Stück idF Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 9. November 2006, 6. Stück sowie Präambel und Erläuterungen zum Organisationsplan unter www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/organisation.html (im folgenden als OrgPlan zitiert).

⁵⁵ Katholisch-Theologische Fakultät, Evangelisch-Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Fakultät für Informatik, Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft, Fakultät für Psychologie, Fakultät für Sozialwissenschaften, Fakultät für Mathematik, Fakultät für Physik, Fakultät für Chemie, Fakultät für Geowissenschaften, Fakultät für Geographie und Astronomie, Fakultät für Lebenswissenschaften, Zentrum für Translationswissenschaften, Zentrum für Sportwissenschaften und Universitäts-sport, Zentrum für Molekulare Biologie. - Unter UOG 1993 gab es acht Fakultäten inkl. der Medizinischen Fakultät.

⁵⁶ Der Modus ist in der Satzung geregelt, Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 23. Dezember 2003, 12. Stück.

⁵⁷ Siehe die Bevollmächtigungen von Dekanen/innen und Zentrumsleitern/innen zur Bevollmächtigung der Subeinheitsleiter/innen, Mitteilungsblatt der Universität Wien, 30. September 2004, 47. Stück.

konferenz über wesentliche Entscheidungen in der Fakultät, um die Festlegung der Größe der Fakultätskonferenz mit semesterweiser Berichterstattungspflicht des/der Dekans/in und der Studienprogrammleiter/innen (Rück- und Ausblick über Fakultätsaktivitäten) gegenüber der Fakultätskonferenz, um die Vorlage des Finanzberichtes über das vergangene Jahr und um den Finanzplan für das laufende Jahr und um die Leitung der Fakultätskonferenz (§ 7 OrgPlan). Der/die Dekan/in erarbeitet gemeinsam mit den Subeinheiten einen Entwurf des Entwicklungsplanes der Fakultät unter Berücksichtigung der gesamtuniversitären Vorgaben des Rektorates. Nach Stellungnahmen der Fakultätskonferenz und nach Beratung mit einem allfällig eingerichteten wissenschaftlichen Beirat ist der Entwurf dem Rektorat als ein Beitrag zur gesamtuniversitären Entwicklungsplanung zu übermitteln. § 8 OrgPlan überträgt dem/der Dekan/in im Einvernehmen mit den Stellvertretern/innen die Bestellung von Leitern/innen der im Rahmen der Zielvereinbarungen eingerichteten Subeinheiten, wobei die Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals anzuhören sind. Die OEL sind ermächtigt, den Subeinheitsleiter/innen Agenden im Personal- und Ressourcenbereich zu übertragen. Diese allfälligen Beauftragungen, die jederzeit widerrufen werden können⁵⁷, sind namens der OEL auszuüben, wodurch die Letztverantwortung (arg. unter ihrer/seiner Verantwortung) daher jedenfalls beim/bei der Dekan/in als OEL verbleibt. Modalitäten der Beauftragung, wie etwa eine Publikationsverpflichtung sind im Organisationsplan nicht festgehalten. Die Bevollmächtigungen der Subeinheitsleiter/innen sind befristet und betragsmäßig mit € 10.000,- beschränkt und umfassen keine Rechtsgeschäfte gemäß § 27 UG 2002. Die OEL sind in größerem Umfang bevollmächtigt, zB Forschungsprojekte namens des Rektorates gemäß § 26 Abs 4 nicht zu untersagen, und namens des Rektors, Arbeitsverträge mit Kurzzeitprofessoren bis zu höchstens sechs Monaten unter Verwendung von Vertragsmustern und unter Mitwirkung der Personalabteilung abzuschließen. Die monokratischen Fakultätsleiter/innen sind in der Führung der laufenden Geschäfte der Fakultäten insofern eingeschränkt, als für langfristige Investitionsentscheidungen wie Miet-, Darlehens- und Leasingverträge die Mitwirkung des Rektorates erforderlich ist. Rechtsgeschäfte ab einem Betrag von € 100.000,- bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Unterschrift des zuständigen Rektoratsmitgliedes⁵⁸. Aus der Satzung

ergibt sich Art und Umfang der Mitwirkung des/der Dekans/in bei Habilitationsverfahren⁵⁹. Mit den Aufgaben der Studienorganisation und mit studienrechtlichen Agenden werden auf Fakultätsebene die **Studienprogrammleiter/innen**⁶⁰ (§§ 12 und 13 OrgPlan) beauftragt.

Als beratende Organe auf der Ebene der Organisationseinheiten (§ 7 OrgPlan) sind **Fakultätskonferenzen**⁶¹ einzurichten, wobei der/die Dekan/in deren Größe unter Berücksichtigung der Fakultätsgröße und der Binnenstruktur mit einer Untergrenze von neun Personen festlegt. Zudem sollen die Subeinheiten angemessen vertreten sein. Deren Leiter/innen können als Auskunftspersonen an den Sitzungen teilnehmen. § 7 regelt auch die konkrete Zusammensetzung im Hälfte- bzw. Viertelverhältnis (Verhältnis Professoren/innen : Mittelbau : Studierende 2:1:1 und eine/en Vertreter/in des allgemeinen Universitätspersonals), sowie Wahl und Entsendung der Mitglieder der Fakultätskonferenzen und die Mitwirkung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGI) mit beratender Stimme. Der/die Dekan/in bzw. bei seiner/ihrer Verhinderung der/die Stellvertreter/in leitet die Fakultätskonferenz, gehört ihr jedoch wie auch die Stellvertreter/innen nur als ständige Auskunftspersonen und ohne Stimmrecht an. Zu den Aufgaben der Fakultätskonferenz gehören die Beratung und die Abgabe einer Stellungnahme zum Vorschlag, den die Dekane/innen zur Binnenstruktur abgeben, zur Einrichtung intra- und interfakultären Forschungsplattformen, zur Dekansvorlage des Fakultätsentwicklungsplanes (inklusive der Widmung von Professuren), zur Bestellung der Mitglieder des wissenschaftlichen Fakultätsbeirates durch das Rektorat, zur Bestellung von Studienprogrammleitern/innen auf Vorschlag der Fakultätsleiter/innen durch das Rektorat und die Beratung der internationalen Aktivitäten der Fakultät, die Anhörung bei der Bestellung von stellvertretenden Leitern/innen der Fakultät (Vizedekan/in) und der Zentren, sowie die Erstellung eines Vorschlages zur Größe der Studienkonferenzen, deren Größe von dem/der Studienprogrammleiter/in letztlich festgelegt wird. Die Fakultätskonferenzen können auch Evaluierungsmaßnahmen beantragen.

Wissenschaftliche Beiräte (Scientific Advisory Boards), in denen die Mitgliedschaft von Universitätsangehörigen zur Wahrung der Unabhängigkeit ausgeschlossen ist, sollen die strategischen Vorstellungen der Organisationseinheiten durch externe Perspektiven ergänzen und internationale Ver-

⁵⁸ Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 30. September 2004, 47. Stück, Bevollmächtigungen.

⁵⁹ Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 22. Jänner 2004, 6. Stück.

⁶⁰ Den Organen, die mit diesem Aufgabenbereich betraut sind, wird in einer eigenen Studie nachgegangen.

⁶¹ Die Funktionsdauer kann analog zu den anderen hier behandelten und durch den Organisationsplan eingerichteten Organen wohl auch für zwei Jahre angenommen werden. Die bezugnehmende Angabe fehlt hier irrtümlich.

netzung gewährleisten (§ 11 OrgPlan). Ein derartiger Beirat kann mindestens drei und höchstens fünf Mitglieder umfassen und kann für jede Fakultät im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Leitern/innen der Organisationseinheiten als weiteres Beratungsorgan auf die Dauer der Funktionsperiode des Rektorates eingerichtet werden. Das Rektorat wählt die Mitglieder nach Anhörung des/der OEL und der Vizedekane/innen und nach Stellungnahme der Fakultätskonferenz aus den Vorschlägen, die von jedem/er Habilitierten eingebracht werden können, aus. Die wesentliche Aufgabe des Beirates konzentriert sich auf die Abgabe einer Stellungnahme vor Abschluss der Zielvereinbarungen zwischen dem/der OEL und dem Rektorat und zur späteren Erfüllung der Zielvereinbarungen.

III. 2. Universität Graz

Der Organisationsplan der **Universität Graz**⁶² weist nach der Abspaltung der Medizinischen Fakultät die verbliebenen fünf Fakultäten⁶³ als wissenschaftliche Organisationseinheiten aus, an denen unter bestimmten Bedingungen Subeinheiten⁶⁴ (§ 9 OrgPlan) eingerichtet werden können. Dazu können universitäts- und fakultätsübergreifende Leistungsbereiche eingerichtet werden. Die Fakultäten werden von **Dekanen/innen**⁶⁵ mit Vollmacht gemäß § 27 Abs 1 UG 2002 für eine Funktionsperiode von zwei Jahren geleitet (§ 5 OrgPlan). Die Bestellung des/der Dekans/in erfolgt auf Grund eines Vorschlages der Universitätsprofessoren/innen der Fakultät mit maximal drei Nennungen durch das Rektorat, das bei Bezeichnung nur einer Person mindestens eine weitere verlangen kann. In einer getrennt formulierten weiteren Regelung wird die gesetzliche Vorgabe (§ 122 Abs 5 UG 2002) wiedergegeben, wonach auch Dozenten/innen in den Vorschlag der Professoren/innen aufgenommen werden können. Das Fakultätsgremium kann eine Anhörung

der Kandidaten/innen, für die es keine Unvereinbarkeitsbestimmungen gibt, beschließen. Eine Abberufung kann durch einstimmigen Beschluss des Rektorates ohne Begründung erfolgen. Die zweijährige Funktionsperiode ist jedenfalls an die Funktionsperiode des Rektorates gebunden, bei vorzeitigem Ausscheiden des/der Rektors/in endet die Funktionsperiode der Dekane/innen mit dem Zeitpunkt des Amtsantrittes der Nachfolger/innen. Vertreten wird der/die Dekan/in durch den/die Forschungsdekan/in. Im Unterschied zu anderen Universitäten sind im Organisationsplan weder Regelungen über die Abgeltung der Funktionsausübung noch über im Zusammenhang mit der Funktionsausübung allfällig zu ergreifende dienstrechtliche Maßnahmen enthalten. Mit der Dekansfunktion sind die Führung der Geschäfte der Fakultät, das Verfügungsrecht über Personal-, Raum- und Budgetressourcen sowie die Personalaufsicht über das der Fakultät zugewiesene Personal verknüpft. Dem/der Dekan/in obliegt auch der Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat bzw. mit den Angehörigen der Fakultät sowie die Berichtspflicht gegenüber dem Rektorat nach dessen Richtlinien sowie gegenüber dem Fakultätsgremium einmal pro Semester. Die OEL können Aufgaben der Vorgesetztenfunktion an die Leiter/innen der Subeinheiten delegieren, welche diese Befugnisse dann im Namen des/der OEL ausüben. Für diese überaus personalrelevanten Maßnahmen fehlt - ähnlich wie an der Universität Wien - ein entsprechendes Publikationsgebot über Art und Umfang der Delegationen. Die Letztverantwortung über das gesamte Personal der Fakultät verbleibt jedoch beim/bei der OEL.

Für die Organisation und Sicherstellung des Forschungsbetriebes auf der Fakultätsebene ist im Einvernehmen mit dem/der Vizerektor/in für Forschung und dem/der Dekan/in der/die nach dem selben Modus wie der/die Dekane/innen

⁶² Organisationsplan der Karl-Franzens-Universität Graz, Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 11. Februar 2004, 9.b Stück, in der Fassung Mitteilungsblatt vom 18. August 2004, 22.a Stück, www.uni-graz.at, (im folgenden als OrgPlan zitiert). - Gemäß § 121 Abs 10 UG 2002 sollte mit vollem Wirksamwerden des UG 2002 mit 1. Jänner 2004 auch ein Organisationsplan in Kraft treten. Für den Zeitraum bis zur Erlassung einer endgültigen Version sollte ein provisorischer Organisationsplan als Übergangslösung dienen (Mitteilungsblatt vom 19. Dezember 2003, 6.b Stück). - Im Dezember 2006 wurde vom Rektorat eine Neufassung des Organisationsplanes zur inneruniversitären Beratung gegeben.

⁶³ Katholisch-Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Sozial- und Rechtswissenschaftliche Fakultät, Geisteswissenschaftliche Fakultät, Naturwissenschaftliche Fakultät.

⁶⁴ Bei der Einrichtung ist ua auch auf die drittmittelfinanzierte Forschung Bedacht zu nehmen. Die Bezeichnung Institut ist im Organisationsplan jedoch nicht vorgesehen und ergibt sich nur aus dem Anhang zum Organisationsplan. Da Instituten der Status einer Organisationseinheit nicht zukommt, können deren Leiter/innen (§ 10 OrgPlan) ihre Befugnisse auch nur im Namen des/der Leiters/in der Organisationseinheit ausüben, in dem Ausmaß, in dem diese Rechte insbesondere bezogen auf den Dienstbetrieb und die Personalaufsicht delegiert werden. Es wird allerdings nicht angegeben, wie Art und Umfang dieser Delegationen den Bediensteten bekannt gemacht werden. Damit wurde die bisherige Institutsstruktur beibehalten, allerdings ohne die von UOG 1975 oder UOG 1993 zugeschriebenen Wirkungsbereiche.

⁶⁵ Das UG 2002 (FN 1) ist mit 1. Jänner 2004 voll wirksam geworden. Bis zu diesem Zeitpunkt haben die Organe nach UOG 1993 und KUOG (FN 2) mit Ausnahme des Rektorates ihre Funktionen ausgeübt.

bestellte und allenfalls abzubefehlende Forschungsdekan/in zuständig, der/die auch die Stellvertreterfunktion des/der Dekans/in ausübt. Der/die Studiendekan/in (§ 6 OrgPlan) und zur Unterstützung für bestimmte Aufgabenbereiche auch der/die Vizestudiendekan/in sind für die Organisation, die Koordination und die Sicherstellung des Lehr- und Prüfungsbetriebes an der Fakultät unter Berücksichtigung des vom/von der Dekan/in zur Verfügung gestellten Budgets, wodurch gemäß Satzung für eine angemessene räumliche und personelle Ausstattung gesorgt werden muss, zuständig. Sie üben ihre Tätigkeit unter Berücksichtigung der Zielvereinbarungen im Einvernehmen mit dem/der Vizerektor/in für Lehre sowie mit dem/der Dekan/in aus⁶⁶.

Auf Fakultätsebene ist ein beratendes Kollegialorgan, das **Fakultätsgremium** (§ 8 OrgPlan) mit höchstens 42 Mitgliedern eingerichtet, über dessen Größenänderung das Gremium selbst mit Zweidrittelmehrheit entscheidet. Abhängig von der Anzahl der Professoren/innenmandate im beschlossenen Rahmen sind der Mittelbau und die Studierenden in jeweils halber Anzahl vertreten; dazu kommen zwei VertreterInnen des allgemeinen Universitätspersonals. Es ist jedoch nicht erkennbar, woraus sich die Zahl der Mitglieder des Gremiums bei seiner erstmaligen Konstituierung ergibt. Die Funktionsperiode beträgt zwei Jahre. Bezugnehmende Wahlregelungen sind der Satzung zu entnehmen. Zu den gegenüber den Vorgängerrechten kaum mehr vergleichbaren und dramatisch eingeschränkten Aufgaben des Fakultäts-gremiums gehören neben der Beratung des/der Dekans/in die Erstellung eines Dreivorschlags für die Wahl des/der Studiendekans/in. Wird nur eine Person aus der gesamten Habilitiertengruppe (§ 20 Abs 5 iVm § 122 Abs 5 UG 2002) genannt, so kann eine Nachnominierung verlangt werden. Das Fakultätsgremium kann eine Anhörung der Kandidaten/innen beschließen. Bei dieser Aufgabe des Fakultäts-gremiums führen die Mittelbau- und Studierendenvertreter/innen jeweils zwei Stimmen. Weiters ist das Fakultätsgremium befugt, Stellungnahmen abzugeben, ohne dass deren Be-

zugnahme näher definiert ist. Auch beim Aufgabenpunkt Wahrnehmung von Anhörungsrechten ist nicht ersichtlich, zu welchen Themen das Fakultäts-gremium berechtigt ist, gehört zu werden. Nur auf Basis eines schriftlich und ausführlich begründeten Vorschlages des fachzuständigen Fakultäts-gremiums an das Rektorat kann eine Honorarprofessur verliehen werden, wie aus dem bezugnehmenden Satzungsteil zu ermitteln ist⁶⁷. Das Fakultäts-gremium kann auch die Erneuerung akademischer Grade (insbesondere das sogenannte „Goldene Doktordiplom“) unter bestimmten Voraussetzungen dem/der Studiendirektor/in vorschlagen⁶⁸. Zudem bestehen für die Vornahme allfälliger Verleihungen von Ehrenringen und Ehrenzeichen der einzelnen Fakultäten bestimmte Mitwirkungsbefugnisse des jeweils zuständigen Fakultäts-gremiums.

III. 3. Universität Innsbruck

Die **Universität Innsbruck**⁶⁹ ist nach dem Verlust der Medizinischen Fakultät und unter Beachtung von Aspekten von Forschung, Lehre und Lernen sowie Verwaltung in 15 Fakultäten⁷⁰ und auf einer weiteren Ebene im Hinblick auf eine zweckmäßige Organisation der Lehre, des Lernens und der Forschung in Institute und zusätzlich dazu in Forschungszentren und andere interfakultäre Organisationseinheiten strukturiert (§ 2 OrgPlan). Forschungsschwerpunkte können als formalisierte Kooperationen mehrerer Fakultäten oder Institute gebildet werden, jedoch ohne Status als Organisationseinheit. Mit der Zweiebenenstruktur unterhalb des Rektorates sollen die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit umgesetzt werden und damit auch Anreize für die Entwicklung von eigenständigen Profilen der einzelnen Organisationseinheiten gesetzt werden. Für das Steuerungsinstrument Zielvereinbarung sind in der Präambel generelle Gebote festgehalten. So müssen bei der Erstellung der Zielvereinbarungen die Aufgaben und Belastungen sowie die Leistung der Organisationseinheiten in angemessener Weise ebenso wie die Ressourcenvorgaben der Universität berücksichtigt werden. Die Zielvereinbarungen

⁶⁶ Die konkrete Beauftragung und Betrauung mit Lehre erfolgt durch den/die Studiendekan/in, wobei dem/der Vizerektor/in für Lehre ein Zustimmungsrecht zukommt.

⁶⁷ Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 1. Juni 2005, 17.a Stück, 40. Sondernummer.

⁶⁸ Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 16. Juni 2004, 18.d Stück.

⁶⁹ Organisationsplan der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und die Erläuternde Bemerkungen des Rektorates zum Organisationsplan, Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 17. Juni 2004, 31. Stück, Wiederverlautbarung in der Fassung Mitteilungsblatt Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 2. Jänner 2006, 11. Stück, www.uibk.ac.at/service (im folgenden als OrgPlan zitiert).

⁷⁰ Katholisch-Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Betriebswirtschaft, Fakultät für Politikwissenschaft und Soziologie, Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik, Fakultät für Bildungswissenschaften, Philosophisch-Historische Fakultät, Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Biologie, Fakultät für Chemie und Pharmazie, Fakultät für Geo- und Atmosphärenwissenschaften, Fakultät für Mathematik, Informatik und Physik, Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft, Fakultät für Architektur, Fakultät für Bauingenieurwissenschaften.

sollen sich für die Erfüllung der mit dem Bund formulierten Leistungsvereinbarungen ebenso eignen wie für die im Entwicklungsplan festgehaltenen Ziele. Begleitend zur Unterstützung der Veränderungsmaßnahmen durch Optimierung der Geschäftsprozesse sieht der Organisationsplan auch Schulungsmaßnahmen für die Funktionsträger/innen vor. Dazu kommen zum Zwecke der Transparenz, der internen Kommunikation und der Partizipation der Universitätsangehörigen Selbstbindungsregeln des Rektorates, die ua auf Fakultätsebene regelmäßige Aussprachen des Rektorates mit den Dekanen/innen und Fakultätsstudienleitern/innen vorsehen. Weitere nach Gruppen getrennte Aussprachen sind mit Vertretern/innen der Universitätsprofessoren/innen, dem Mittelbau und den Studierenden, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Behindertenvertrauenspersonen festgeschrieben. Die Aussprachemöglichkeit mit dem Betriebsrat entspricht den Vorgaben der Arbeitsverfassung. Informationsmaßnahmen sind dem Rektorat, dem Senat, den Dekanen/innen, den Fakultätsstudienleitern/innen und den Institutsleitern/innen geboten, die sich dafür entweder eines schriftlichen Berichtswesens oder geeigneter Medien bedienen sollen.

Die auf Vorschlag des Rektorates und nach Anhörung des/der Dekans/in und des Fakultätsrates eingerichtete Fakultäten werden von auf vier Jahre⁷¹ bestellten **Dekanen/innen** (§ 6 OrgPlan) geleitet. Der Bestellungsmodus der Leiter/in der Organisationseinheit (OEL) auf Fakultätsebene ist gegenüber § 20 Abs 5 UG 2002 insofern modifiziert, als ein „öffentliches“ Hearing der Kandidaten/innen vor der Bestellung vorgesehen ist und der Bestellungsantrag drei Personen enthalten soll, andernfalls das Rektorat die Vorlage eines neuen Vorschlages verlangen kann. Es besteht keine Inkompatibilität mit Rektorats- oder Senatsfunktionen. Es gibt besondere Regelungen für Abberufung, Rücktritt und Neubestellung des/der Dekans/in durch einstimmigen Beschluss des Rektorates verbunden mit einer Abschlussverpflichtung einer neuen Zielvereinbarung mit dem/der neu bestellten Dekan/in nach Anhörung des Fakultätsrates. Bei vorübergehender Verhinderung wird der/die Dekan/in durch den/die Fakultätsstudienleiter/in vertreten. Dekane/innen erhalten für ihre Funktionsausübung Leistungsprämien (ohne Rechtsanspruch) und haben nach Ablauf ihrer vollen Funktionsperiode Anspruch auf zwei Forschungssemester. Zusätzlich wird die Lehrverpflichtung durch den/die Rektor/in im erforderlichen Ausmaß reduziert (Z 16 der Präambel).

Die Dekane/innen verfügen über eine Vollmacht gemäß § 27 Abs 1 UG 2002 und haben die laufenden Geschäfte zu führen, die Zielvereinbarungen mit dem Rektorat zur Umsetzung des Entwicklungsplanes und der Leistungsvereinbarung der Universität und gemeinsam mit den Fakultätsstudienleitern/innen die Zielvereinbarungen für die an der Fakultät eingerichteten Studien abzuschließen. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Aufsicht über das der Fakultät zugewiesene Personal, soweit diese Rechte nicht delegiert werden⁷², wofür aber kein Modus ersichtlich ist. Die OEL auf Fakultätsebene haben die Budget-, Raum- und Personalressourcenhoheit nach Maßgabe der Gebarungsrichtlinien und den Zielvereinbarungen mit dem Rektorat und schließen Zielvereinbarungen mit den Leitern/innen von Instituten - und bei Bedarf auch mit den diesen zugeordneten Personal - sowie mit den Koordinatoren/innen von Forschungsschwerpunkten unter Einschluss der Ressourcenzuordnung ab.

Die OEL auf Fakultätsebene konstituieren die Fakultätsräte und erstellen Vorschläge für die Wiederbesetzung von Stellen mit Ausnahme von Professuren für den Zeitraum der Zielvereinbarungen unter Bedachtnahme auf den Entwicklungsplan der Fakultät. Sie sind für die Sicherstellung einer an den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit orientierten Gebarung der Fakultät im Rahmen der zugewiesenen Ressourcen verantwortlich. Weiters fallen die Qualitätssicherung und die Ergebnisorientierung der fakultären Forschungstätigkeiten sowie die Organisationsverantwortung für den Forschungsbetrieb an der Fakultät in ihren Kompetenzbereich. Zum Aufgabenkatalog der Dekansfunktion gehören auch die an das Rektorat gerichtete Erstattung von Vorschlägen zur Entwicklungsplanung der Fakultät sowie bei Genehmigung deren Umsetzung. Zu Informationszwecken sind die Dekane/innen verpflichtet, regelmäßige Konsultationen mit dem Fakultätsrat, mit den Fakultätsstudienleitern/innen und den allfälligen Studienbeauftragten sowie mit den Institutsleitern/innen zu pflegen. Dekane/innen haben auch eine Mitwirkungsverpflichtung bei der Einrichtung bzw. Auflassung von Arbeitsbereichen an den Fakultäten oder Instituten, indem sie ua den entsprechenden Antrag an das Rektorat richten, nach Maßgabe der Zielvereinbarungen eine/n Koordinator/in bestellen und ihnen befristet die Personalaufsicht über das zugewiesene Personal übertragen, unbeschadet der Verantwortung des/der Dekans/in und der Institutsleitung für die Umsetzung der abgeschlossenen Zielvereinbarungen. Der/die Dekan/in

⁷¹ Die erste Funktionsperiode der Dekane/innen endet zwölf Monate (dh bis 30. September 2008) nach Ende der Funktionsperiode des ersten nach UG 2002 gewählten Rektorates (bis 30. September 2007). Bei vorzeitigem Ausscheiden des/der Rektors/in endet die Funktionsperiode der Dekane/innen zwölf Monate nach dem Amtsantritt der neuen Rektor/in.

⁷² Es ist wohl die Delegation von Rechten an die Institutsleiter gemeint.

hat diese Arbeitsbereiche zur Vorlage eines Arbeitsberichtes nach den Kriterien der Wissensbilanz zu veranlassen (§ 4 OrgPlan). Es gehört auch zu den Dakansaufgaben, nach den Richtlinien des Senates bei der Durchführung von Berufungsverfahren in geeigneter Weise mitzuwirken⁷³. Im Habilitationsverfahren fungieren Dekane/innen ähnlich einem Boten. Sie sind neben anderen Funktionsträger/innen für die Verleihung eines Ehrendoktorates, eines Ehrenringes, einer Ehrenbürgerschaft oder eines Ehrenzeichens sowie einer Honorarprofessur der Universität Innsbruck antragsberechtigt⁷⁴. Der Studien- und Lehrbereich wird von **Fakultätsstudienleitern/innen** und bei zusätzlichem Bedarf von Studienbeauftragten betreut.

Als Beratungsorgan steht dem/der Dekan/in der **Fakultätsrat** (§ 10 OrgPlan) mit mindestens fünf und höchstens siebzehn Mitgliedern unter Einbindung aller universitären Personengruppen zur Seite. Ausgehend von der Festlegung, ob zwei, vier, sechs oder acht Mandate der Gruppe der Universitätsprofessoren/innen zugeordnet werden, hängt die weitere Zusammensetzung und die Größe des Fakultätsrates ab. In halber Anzahl der professoralen Mandate sind Vertreter/innen aus dem Mittelbau- und dem Studierendenbereich vorzusehen. Dazu kommt ein/e Vertreter/in des der Fakultät zugeordneten allgemeinen Universitätspersonals. Im Organisationsplan sind weitere beachtenswerte spezielle Wahlregelungen festgehalten. Die Funktionsperiode beträgt drei Jahre⁷⁵. Der/ die Dekan/in ist nicht Mitglied des zuständigen Fakultätsrates. Der Fakultätsrat hat Vorschläge für die Funktionen der Fakultätsstudienleiter/innen zu erstellen und diese sowie die Dekan/innen im Rahmen von regelmäßig (mindestens einmal pro Semester) abzuhaltenden Konsultationen durch Anhörung und Stellungnahmemöglichkeit zu beraten. Die Fakultätsräte geben auch Stellungnahmen zum Vorschlag der Fakultätsstudienleiter/in zur Bevollmächtigung von Studienbeauftragten durch das Rektorat ab. Durch eine besondere Organisationsnorm werden (§ 14 OrgPlan) im Rahmen von Zielvereinbarungen (gemeinsame) **Dekanate** zur administrativen Unterstützung des/der Dekans/in mit zugeordnetem Personal eingerichtet. Ein Teil des Dekanatspersonals ist der Dienstleistungseinheit „Fakultäten-Servicestelle“ mit Dienst- und Fachaufsicht des jeweiligen zuständigen Rektoratsmit-

gliedes zugeordnet und soll der Sicherstellung des gegenseitigen Informationsflusses zwischen Rektorat und den nunmehr 15 Fakultäten und einer Vereinheitlichung und der Gewährleistung eines hohen Qualitätsstandards in der Verwaltung dienen.

III. 4. Universität Salzburg

Die **Universität Salzburg**⁷⁶ ist unter den Vorgaben des UG 2002 in vier Fakultäten⁷⁷ mit Koordinationsaufgaben gegliedert, die für die 29 als Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben eingerichteten Fachbereiche (IV.B. OrgPlan)⁷⁸ - mit Zustimmung des Rektorates mit möglichen weiteren Untergliederungen (Arbeitsgruppen/Abteilungen, die Zielvereinbarungen mit der Fachbereichsleitung abschließen) - als Rahmen dienen. Fakultätsübergreifende Agenden werden von Interfakultären Fachbereichen wahrgenommen. Weiters können Zentren primär mit Forschungsaufgaben innerhalb oder außerhalb eines Fakultätsverbandes mit Genehmigung des Rektorates eingerichtet werden. Institute sind als Subgliederungsebene nicht vorgesehen. Es wurde nach Ansicht des Rektorates mit den gegenüber dem früheren Status größeren aber noch überschaubaren Einheiten eine flache Binnenstruktur gewählt, deren Organisationseinheiten im Rahmen der Zielvereinbarungen weitgehend autonom und nach dem Subsidiaritätsprinzip agieren können sollen. Ein unmittelbarer Kommunikations- und Aktionszusammenhang zwischen Universitätsleitung und Organisationseinheiten - ohne mediatisierte Dekansebene (mit Ausnahme der Lehre) - soll sachgerechtere und zielführendere Entscheidungen bei der Ressourcenzuteilung gewährleisten (Präambel OrgPlan), unterstützt durch koordinierende Funktionen. „Hierarchisierungen würden den Ablauf von organisatorischen Maßnahmen aller Art in der Regel tendenziell komplizierter machen und auf Grund von Kompetenzverflechtungen Konflikte eher fördern als vermeiden“⁷⁹. Neben dem gesamtuniversitären hat das Rektorat auch den fakultätsinternen Interessenausgleich zu gewährleisten.

Die Fakultäten, die sich über das Forschungs- und Lehrangebot der ihnen zugehörigen Fachbereiche definieren, werden von **Dekanen/innen** (IV.A.1. Orgplan) nach außen

⁷³ Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 4. Oktober 2006, 1. Stück

⁷⁴ Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 11. Juni 2004, 19. Stück.

⁷⁵ Die Funktionsperiode der erstmals nach diesem Organisationsplan bestellten Fakultätsräte endet drei Monate nach dem Ende der Funktionsperiode des erstmals nach UG 2002 gewählten Rektorates.

⁷⁶ Organisationsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg in der Fassung Mitteilungsblatt Paris Lodron-Universität Salzburg vom 20. Dezember 2006, 11. Stk, www.sbg.ac.at/dir/mbl/2006/home.htm (im folgenden als OrgPlan zitiert).

⁷⁷ Katholisch-Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät, Naturwissenschaftliche Fakultät.

⁷⁸ Unter UOG 1993 gab es mehr als 50 Institute.

⁷⁹ So in der der Präambel des Organisationsplanes wie FN 79.

(zB bei Tagungen, akademischen Feiern) repräsentiert. Da den Fakultäten kein Status als Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben zuerkannt wurde, hat der/die monokratische Funktionsträger/in auf Fakultätsebene vom/von der Rektor/in oder allenfalls anderen Organen abgeleitete Befugnisse. Funktionsträger/innen für das Dekansamt und die Stellvertretung werden aus demselben Personenkreis, der auch für die Leitung der Organisationseinheiten vorgesehen ist, jedoch ohne prozessbezogene Differenzierung der Dozenten/innen, bestellt. Die Funktionsausübung erfolgt nebenamtlich, die Funktionsperiode ist an die des bestellenden Rektorates gebunden, eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

Den Dekanen/innen sind weiters folgende Aufgaben zugewiesen: die anfallende notwendige Koordination der Fachbereiche, vor allem die bedeutenden Aufgaben im Lehrbereich wie etwa der Abschluss der Zielvereinbarungen über die fakultäre Lehre mit dem zuständigen Mitglied des Rektorates (unter Einschluss der Ressourcenzuweisung für die Lehre), die Koordination und Sicherstellung des Lehrveranstaltungs- und Prüfungsbetriebes in den an den Fakultäten eingerichteten Studienrichtungen in Abstimmung mit den Fachbereichen inklusive des Auftrages zur Beauftragung und Betrauung mit Lehre, die Aufsicht (allenfalls Koordinierung, Organisation und Betreuung) über fakultäre Universitätslehrgänge (konkretisiert durch Detailbestimmungen in der Satzung⁸⁰), sowie die Vorbereitung, Einberufung und Leitung des Fakultätsrates, die Erledigung anfallender Verwaltungsaufgaben der Gesamtfakultät, sowie die Personalaufsicht über das ihm/ihr zur Unterstützung der Funktionsausübung zugewiesene Personal und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät die Wahrnehmung der Aufgaben der Rechtsakademie. Der/die Dekan/in hat den Fakultätsrat über seine/ihre Tätigkeit regelmäßig zu informieren und in wesentlichen Fragen, vor allem in Zusammenhang mit der Betrauung mit Lehre zu konsultieren. Aus der Satzung ist ersichtlich, dass dem/der Dekan/in vom/von der Senatsvorsitzenden die Konstituierung von Habilitations- und Berufungskommissionen übertragen werden kann. Im Berufungsverfahren kommt dem/der Dekan/in die Aufgabe zu, einen Vorschlag der zuständigen Professoren/innen für die Gutachter/innenbestellung zu übermitteln⁸¹. Gemäß Satzung ist es den Dekanen/innen und Zentrumsleitern/innen möglich, Stellungnahmen bei der Einrichtung von Studien abzugeben⁸². Sie sind auch berechtigt, schriftlich begründete Anträge zur

Verleihung von Ehrungen (Ehrendokorate, Erneuerungen akademischer Grade, Ehrensensoren/in, Ehrenbürger/in, Ehrenzeichen, Auszeichnungen) zu beantragen⁸³.

Dem/der Dekan/in ist mit dem **Fakultätsrat** (IV.A.2. Orgplan) ein beratendes Kollegialorgan, für das er/sie kraft Anordnung im Organisationsplan als Vorsitzende/r fungiert, zur Seite gestellt. Die Festlegung von Größe und Zusammensetzung des Fakultätsrates gehören zum Aufgabenbereich des/der Dekan/in, wobei dies im Einvernehmen mit dem wissenschaftlichen Universitätspersonal sowie mit den Studierenden zu erfolgen hat und die Mitgliederzahl des Senates nicht überschreiten darf. Die Leiter/innen der Fachbereiche, Vertreter/innen der Personalvertretung des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören dem Fakultätsrat an. Die Funktionsperiode des Fakultätsrates ist an die des Rektorates gebunden. Der Fakultätsrat kann alle die Gesamtfakultät betreffenden Angelegenheiten beraten und dazu Stellung nehmen. Er kann Vorschläge und Stellungnahmen zur Entwicklungsplanung der Fakultät abgeben, er ist vor dem Abschluss jeder Zielvereinbarung sowie zur jährlichen Budgetverteilung an der Fakultät anzuhören, er kann Vorschläge und Stellungnahmen zur Zielvereinbarung im Bereich der fakultären Lehre sowie zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit den jeweils zuständigen Mitgliedern des Rektorates verfassen, wie auch zur Vergabe der Lehrressourcen bzw. zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen durch den/die Dekan/in. Vorschläge und Stellungnahmen können auch zu neuen Universitätslehrgängen, zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren, zur Verleihung von Ehrendokoraten sowie zu Habilitationen (sic!) übermittelt werden.

Die früheren **Dekanate** werden durch neu definierte **Fakultätsbüros** abgelöst, welche nicht nur vom/von der Dekan/in, sondern auch vom/von der für die Fakultät zuständigen Vizerektor/in sowie von den Leitern/innen der Fachbereiche, denen durch die organisatorischen Maßnahmen des Rektorates neue Aufgaben übertragen werden, in Anspruch genommen werden können. Es handelt sich hierbei um die Unterstützung bei der Erstellung der Zielvereinbarungen, bei der Erstellung des jährlichen Budgets, bei der Organisation und Verwaltung der Lehre an der Fakultät sowie deren Evaluierung und bei der Wahrnehmung der fakultären Raumangelegenheiten. Die Fakultätsbüros unterstehen grundsätzlich dem/der für die jeweilige Fakultät zuständigen Vizerektor/in,

⁸⁰ Satzung der Paris-Lodron Universität Salzburg, Mitteilungsblatt Paris Lodron-Universität Salzburg vom 20. Februar 2004, 25. Stück, und vom 31. Jänner 2006, 19. Stück.

⁸¹ Ergänzungen der Satzung, Mitteilungsblatt Paris Lodron-Universität Salzburg vom 29. November 2004, 8. Stück.

⁸² Mitteilungsblatt Paris Lodron-Universität Salzburg vom 20. Februar 2004, 25. Stück.

⁸³ Mitteilungsblatt Paris Lodron-Universität Salzburg vom 20. Februar 2004, 25. Stück

wobei die Personalaufsicht an den/die Dekan/in delegiert werden kann. Jedes Fakultätsbüro verfügt über einen/eine Leiter/in, der/die nicht nur für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben zu sorgen hat, sondern auch Vorgesetztenfunktion gegenüber dem unterstellten Personal ausübt.

III. 5. Technische Universität Wien

Die Angaben zum Organisationsplan der **Technischen Universität Wien** sind aus Tabellen und Graphiken sowie aus satzungsrechtlichen Regelungen zu entnehmen. Ein Organisationsplan in Fließtextform existiert nicht. Die TU Wien verfügt über acht Fakultäten⁸⁴ mit zugeordneten Instituten. Im Satzungssteil zu den an jeder Fakultät einzurichtenden Fakultätsräten⁸⁵ wird in der Präambel festgehalten, dass die Fakultäten von **Dekanen/innen** geleitet werden. Richtlinien, Bevollmächtigungen und Ermächtigungen unterscheiden zwischen den Dekanen/innen und den Leitern/innen von Organisationseinheiten, woraus in Ermangelung anderer expliziter Bestimmungen und in Zusammenschau mit den Bevollmächtigungen des Rektorates geschlossen werden kann, dass es sich bei den Fakultäten nicht um Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben im Sinne des § 20 UG 2002 handelt und daher den Dekanen/innen die entsprechenden gesetzlichen Befugnisse nicht zukommen. Auf Nachfrage ist zu vernehmen, dass die Dekane/innen nach den Vorschriften des UG 2002 (in Selbstbindung des/der Rektors/in) bestellt werden und ihre Funktion in der Praxis wegen sachlicher Erfordernisse wie die mit den entsprechenden Befugnissen ausgestattete OEL gemäß § 20 Abs 5 UG 2002 ausüben. Diese Praxis geht durchaus mit dem Umstand konform, dass sich durch diverse Bevollmächtigungen durch das Rektorat das Aufgabenspektrum des/der Dekans/in ohnedies fast zu dem eines formell bestellten OEL verdichtet (hat). Die Dekane/innen ernennen auf Grund

einer Bevollmächtigung durch das Rektorat die Institutsvorstände als Leiterinnen der Organisationseinheiten nach dem Modus des UG 2002⁸⁶. Außerdem sind die Dekane/innen vom Rektor bevollmächtigt⁸⁷, ua die laufenden Geschäfte der Fakultät zu führen und diese zu vertreten, die Zuteilungen von Personal, Budget und Raumressourcen an die Organisationseinheiten (wohl im Rahmen des der Fakultät zugewiesenen Ressourcenanteiles) vorzunehmen, bei der Personalkostenplanung mitzuwirken, Entscheidungen über die Strukturangelegenheiten der Fakultäten zu treffen, Freistellungen von Universitätslehrern/innen bis zu einem Monat gemäß § 160 BDG sowie Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse zu genehmigen sowie die Ausschreibung einer Professur nach grundsätzlicher Genehmigung durch das Rektorat und die Führung von Berufungsverhandlungen zur Besetzung von Universitätsprofessorenstellen gemeinsam mit dem Rektor vorzunehmen. Weiters sind die Dekane/innen bevollmächtigt, Projektaufträge gemäß § 27 UG 2002 bis zu einer Projektsumme von € 350.000,- bei Verhinderung der Institutsvorstände abzuschließen, wobei sie für diese Tätigkeiten gemäß §§ 27 und 28 UG 2002 die vom Rektorat veröffentlichten Richtlinien zu beachten haben⁸⁸. Eine weitere Bevollmächtigung bezieht sich auf die Funktion eines „Financial Officers“ bei Projekten im 6. EU-Rahmenprogramm zur Prüfung der Kostenabrechnung für den Fall, dass die Projektleitung von der Leitung einer Organisationseinheit wahrgenommen wird⁸⁹. Die Dekane/innen sind vom Rektorat auch ermächtigt, für ihren Fakultätsbereich die Meldungen gemäß § 26 UG 2002 entgegenzunehmen, sowie diesbezügliche Prüfungen vorzunehmen und Entscheidungen zu treffen. Sie haben für das Vorlegen und die Einhaltung einer Vereinbarung über den Kostenersatz zu sorgen. Die Delegation kommt dann nicht zum Tragen, wenn der/die Dekan/in selbst Auftragnehmer/in

⁸⁴ Fakultät für Mathematik und Geoinformation, für Physik, für Technische Chemie, für Informatik, für Bauingenieurwesen, für Architektur und Raumplanung, für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften und für Elektrotechnik und Informationstechnik laut Organisationsplan der Technischen Universität Wien in der Fassung Mitteilungsblatt der Technischen Universität Nr. 238 vom 28. Juni 2004, 28. Stück und Nr. 242 vom 4. August 2004, 29. Stück und Nr. 281 vom 15. September 2004, 32. Stück sowie Nr. 109 vom 16. Februar 2005, 11. Stück, www.tuwien.ac.at.- Unter dem UOG 1993 gab es fünf Fakultäten. Die Fakultät für Technische Naturwissenschaften und Informatik wurde in vier Fakultäten aufgespalten.

⁸⁵ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Nr. 9-11 vom 5. Oktober 2005, 1. Stück: Im tabellarischen Organisationsplan werden diese beratenden Organe nicht festgehalten. Offenbar wird davon ausgegangen, dass die Fakultätsräte ihre Wirkung im Verfahrensbereich entfalten, sodass hier der Weg über die vom Senat zu erlassende Satzung gewählt wurde.

⁸⁶ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr 56 -2004/05.- Leider lässt sich zum Zeitpunkt der Finalisierung dieses Beitrages das genaue Erscheinungsdatum aus der Homepage der TU Wien nicht erheben. Siehe dazu die Schlussbemerkungen des Beitrages.

⁸⁷ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 235 vom 6. Juli 2005, 25. Stück iVm Nr 141— 2003/04 (siehe dazu FN 84).

⁸⁸ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 133 und Nr. 134 vom 16. März 2005, 14. Stück iVm Nr 158 -2006 (siehe dazu FN 84).

⁸⁹ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 52 - 2006 (siehe dazu FN 84).

ist⁹⁰. Aus den Richtlinien des Senates für das Berufungs⁹¹- und Habilitationsverfahren⁹² sowie für Ehrungen⁹³ ergeben sich weitere Mitwirkungsbefugnisse des/der Dekans/in, wie beispielsweise die Abgabe einer Stellungnahme zur Frage der Fachkompatibilität bei Habilitationswerbungen oder die Antragstellung betreffend die Einleitung eines Berufungsverfahrens durch den/die zuständige/n Dekan/in an das Rektorat, und die einvernehmliche Mitwirkung des/der Dekans/in bei der Erstellung des Ausschreibungstextes durch das Rektorat. Der/die Dekan/in hat im Berufungsverfahren bestimmte organisatorische Aufgaben zu erledigen und wird vom/von der Rektor/in auch zum Besetzungsvorschlag gehört. Die Fakultätsleitung ist auch in die Berufungsverhandlungen und bei positivem Ergebnis auch bei der Zuordnung des/der ausgewählten Kandidaten/in zu einer Organisationseinheit eingebunden. Aus der Satzung ergibt sich auch die Pflicht des/der Dekans/in mit dem Fakultätsrat über alle wichtigen die Fakultät betreffenden Angelegenheiten zu berichten und ihm zumindest in wichtigen Budget- und Personalfragen die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. Die Satzung gibt auch darüber Auskunft, dass im Studienbereich Studiendekane/innen tätig werden.

Auf Fakultätsebene sind nach Angaben aus dem entsprechendem Satzungsteil **Fakultätsräte**⁹⁴ als beratendes Organ etabliert. Für den Fakultätsrat sind acht Professorenvertreter/innen, je vier Mittelbau- und Studierendenvertreter/innen sowie zwei Vertreter/innen des allgemeinen Universitätspersonals aus dem der Fakultät zugeordneten Personal zu wählen. Das passive Wahlrecht scheidet für die Mitglieder des Rektorates sowie für den/die Dekan/in der jeweiligen Fakultät aus. Als Geschäfts- und Wahlordnung gelten diejenigen für Kollegialorgane. Ungewöhnlich erscheinen jene Regelungen, dass bei Enthebung, Funktionszurücklegung oder Ausscheiden des/der Dekans/in aus der Technischen Universität vom/von der Rektor/in unverzüglich Neuwahlen des Fakultätsrates auszuschreiben sind, wobei der amtierende Fakultätsrat seine Funktion bis zur Neukonstituierung ausübt. Die Funktionsperiode des Fakultätsrates beträgt vier Jahre und endet jedenfalls mit der Funktion des/der jeweiligen Dekans/in. Der/die Dekan/in gehört dem jeweiligen Fakultätsrat als ständige Auskunftsperson mit Antragsrecht

an und ist berechtigt, die Einberufung einer Sitzung des Fakultätsrates innerhalb von zwei Wochen zu verlangen. Der Fakultätsrat ist mindestens zweimal pro Semester von dem/der Vorsitzenden des Fakultätsrates einzuberufen. Der/die Dekan/in ist dem Fakultätsrat gegenüber in allen wichtigen die Fakultät betreffenden Angelegenheiten berichtspflichtig. Zu den Aufgaben des **Fakultätsrates** gehören die Beratung des/der Dekans/in und die Abfassung von Stellungnahmen in allen wichtigen die Fakultät betreffenden Angelegenheiten, vor allem in Budget- und Personalfragen, auch auf Anfrage des/der Dekans/in oder eines Organs der Universitätsleitung (hier sind namentlich der Universitätsrat, das Rektorat und der Senat angeführt) sowie die Information der Angehörigen der Fakultät. Gemäß den Richtlinien zu den Habilitationsverfahren ergeben sich weitere Mitwirkungsbefugnisse für den Fakultätsrat. Dieser ist beauftragt, eine Stellungnahme gegenüber dem Rektorat abzugeben, wenn vom/von der Dekan/in eine negative Entscheidung in bezug auf die Frage gefällt wird, ob eine beantragte Lehrbefugnis in den Wirkungsbereich der Universität fällt. Ausnahmeweise ist im Falle einer positiven Stellungnahme gleichzeitig der von den Professoren/innen des Fachbereiches erstellte Vierervorschlag für die Bestellung der Gutachter/innen vom/von der Vorsitzenden des Fakultätsrates an das Rektorat zu übermitteln. Im Satzungsteil Ehrungen ist festgehalten, dass dem zuständigen Fakultätsrat ein Stellungnahmerecht zu Ehrungsanträgen zukommt.

Die Fakultäten für Informatik, Mathematik und Geoinformation, Physik und Technische Chemie werden von einem **Dekanatszentrum** administrativ versorgt, das auch als Ansprechpartner für Studierende einer Reihe von Studienrichtungen dient. Für die anderen Fakultäten stehen eigene **Dekanate** zur Verfügung, die wie aus den Bevollmächtigungen des Rektors hervorgeht, die Eigenschaft einer Organisationseinheit haben⁹⁵.

III. 6. Technische Universität Graz

Die **Technische Universität Graz**⁹⁶ verfügt über keinen in Fließtext gegossenen Organisationsplan. Die relevanten Daten werden in Tabellenform und in Kurztexten sowie in der Satzung angeboten. Die TU Graz ist in sieben von **Dekanen/**

⁹⁰ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 146- 2003/04 (siehe dazu FN 84).

⁹¹ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 255 vom 18. August 2004, 30. Stück.

⁹² Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 81 vom 17. März 2004, 15. Stück

⁹³ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 260 vom 3. August 2005, 27. Stück.

⁹⁴ Satzung der Technischen Universität Wien, Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien in der Fassung vom 5. Juli 2006, 15. Stück.

⁹⁵ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien Nr. 121- 2003/20042005 (siehe dazu FN 84).

⁹⁶ Organisationsplan der Technischen Universität Graz in der Fassung Mitteilungsblatt vom 21. Juni 2006, www.tugraz.at, 3. August 2006. - Die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wurde dreigeteilt, sodass die Anzahl der Fakultäten gegenüber UOG 1993 von fünf auf sieben erhöht wurde.

innen geleitete Fakultäten⁹⁷ ohne Status als Organisationseinheiten gegliedert. Daher kann der Bestellungsmodus von den gesetzlichen Regelungen auch einschränkend abweichen: Auf Vorschlag der der jeweiligen Fakultät zugeordneten Professoren/innengruppe wird aus ihrer Mitte vom Rektor ein/e Angehöriger/e mit der Dekansfunktion bzw. mit der Stellvertreterfunktion für eine Funktionsdauer von vier Jahren betraut. Nur für die Stellvertretung kommen auch Universitätsdozenten/innen in Frage. Mit der Dekansfunktion sind neben der Repräsentation der Fakultät nach außen in erster Linie Koordinationsaufgaben verbunden. Dabei sollen alle „Relationen, die zwischen den Organisationseinheiten der jeweiligen Fakultät und dem Rektorat bestehen“⁹⁸, koordiniert werden, wobei auch das Rektorat insofern an diese Vorgaben gebunden ist, als es in diesen Angelegenheiten die jeweils zuständigen Dekane/innen beizuziehen hat. Als Modus wird ausdrücklich eine kooperative Führung der Fakultät nach innen vorgeschrieben und im sogenannten Vollmachten- und Richtlinien-Handbuch⁹⁹ wiederholt. Der/die Dekan/in fungiert als Sprecher/in der Fakultät und ist dem/der Rektor/in unterstellt und von diesem mit besonderen Kompetenzen ausgestattet, zB zum Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat und (zur Koordination der Zielvereinbarungen) mit den Instituten, den von Institutsvorständen geführten Organisationseinheiten. Als weitere vom Rektor delegierte Aufgabe kommt den Dekanen/innen auf Basis der Zielvereinbarungen die Ressourcensteuerung bezogen auf Budget und Personal für die Institute der jeweiligen Fakultät und dem Dekanat zu. Aus dieser Formulierung und aus der vom Rektor übertragenen Kompetenz der Vorgesetztenfunktion gegenüber der Dekanatsleitung ist zu schließen, dass der/die fakultäre Funktionsträger/in von einem Dekanat¹⁰⁰ administrativ unterstützt wird. Weiters sind die Dekane/innen für Strategieaufgaben zuständig,

für die Erarbeitung einer Fakultätsstrategie sowie für die Einbindung der Fakultät in die Gesamtstrategie der Universität in Lehre, Forschung, Entwicklung und Organisation. Im Gegenzug dazu hat der/die Dekan/in die Verantwortung für die Budgeteinhaltung der Fakultät, für die Strategieumsetzung auf Fakultätsebene, auch für den Abschluss der strategiekonformen Zielvereinbarungen mit dem Rektor (!) für die Fakultät und die Institute sowie für die Steuerung der Berufungsverfahren zu tragen. Dies bedeutet die Wahrnehmung von Koordinationsaufgaben bei der Widmung von Professuren und bei der administrativen Abwicklung von Berufungsverfahren über das Dekanat, sowie die Mitwirkung bei der Auswahl der vorgeschlagenen Kandidaten/innen aus dem Berufungsvorschlag und bei den Berufungsverhandlungen¹⁰¹. Übt der/die Dekan/in auch die Funktion des/der Institutsleiters/in aus, so sind zur Vermeidung von Befangenheit und zur Wahrung des Vieraugenprinzips die Institutsagenden von der Stellvertretung des/der Dekan/in wahrzunehmen. Die Dekane/innen sind zu Tagesordnungspunkten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, vom Senat als Auskunftsperson einzuladen. Weiters ergibt sich aus der Satzung die Antragsberechtigung der Dekane/innen zur Erneuerung akademischer Grade¹⁰². Auf Fakultätsebene ist zwar auch die **Studiendekansfunktion** verortet, aber kein beratendes Gremium vorgesehen.

III. 7. Universität Linz

An der **Universität Linz**¹⁰³ wurde ein unter dem UOG 1993 begonnener Strategieprozess nach den Vorgaben des UG 2002 fortgeführt und brachte für den Organisationsplan, der jährlich einer Revision unterzogen werden soll, einen Vorschlag für eine Fakultäts-, Instituts- und Abteilungsstruktur sowie für eine Zentralisation der Studienadministration. Institute (auch mit der Bezeichnung Zentrum)

⁹⁷ Fakultät für Architektur, Fakultät für Bauingenieurwissenschaften, Fakultät für Maschinenbau und Wirtschaftswissenschaften, Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, Fakultät für Technische Mathematik und Technische Physik, Fakultät für Technische Chemie, Fakultät für Verfahrenstechnik und Biotechnologie, Fakultät für Technische Chemie, Verfahrenstechnik und Biotechnologie, Fakultät für Informatik. Aus der graphischen Darstellung der prozessorientierten Organisation der Technischen Universität Graz ergeben sich quer zur Organisation verlaufende Serviceprozesse sowie Leistungsprozesse in Forschung und Lehre.

⁹⁸ Organisationsplan der Technischen Universität Graz in der Fassung Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz vom 9. Jänner 2004, 7a.Stück.

⁹⁹ Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz vom 15. September 2004.

¹⁰⁰ Aus der Homepage der Technischen Universität Graz ist ersichtlich, dass für die Dekanatsleitung auch der Funktionstitel Dekanatsdirektor/in vergeben ist.

¹⁰¹ Richtlinien für das Berufungsverfahren, Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz vom 6. Oktober 2004, 1.Stück.

¹⁰² Satzungsteil - Akademische Ehrungen, Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz vom 25. März 2004, 12a.Stück, 3. Sondernummer.

¹⁰³ Organisation der Johannes Kepler Universität Linz in der Fassung vom 5. Juli 2006, Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 5. Juli 2006, 30. Stück idF Mitteilungsblatt vom 20. Dezember 2006, 55. Stück, www.jku.at, (im folgenden als OrgPlan zitiert).

und ihre Abteilungen¹⁰⁴ im Status von selbständigen Organisationseinheiten sind die zentralen Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben (§§ 5, 6 und 7 OrgPlan), zusammengefasst in drei Fakultäten¹⁰⁵ mit Planungs- und Koordinationsaufgaben, begleitet von Organisationseinheiten mit Administrationsaufgaben oder mit Servicefunktion. Beide im Organisationsplan festgelegte Gliederungsebenen im wissenschaftlichen Bereich haben auch Wissenstransferaufgaben. Während den Instituten und sogar den Abteilungen die rechtliche Stellung einer Organisationseinheit (für die Forschung und Lehre) eingeräumt wurde, obliegen den Fakultäten (§ 14 OrgPlan) als Einheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben lediglich Koordinationsaufgaben von Vorschlägen zur Entwicklungs-, Investitions- und Organisationsplanung und Ressourcenzuweisung durch das Rektorat. Die Fakultäten wurden ihres bisherigen Statuts und ihrer Aufgaben entledigt und fungieren als Formaldach für die Institute. Beibehalten wurde die **Dekansfunktion** (§ 16 OrgPlan), weisungsgebunden gegenüber dem/der Rektor/in. Der/die Organwalter/in wird vom Rektorat aus dem auch für „echte“ wissenschaftliche Organisationseinheiten verfügbaren Personenkreis auf die Dauer der Funktionsperiode des Rektorats bestellt. Eine Abberufung von der Dekansfunktion vor Bestellungsablauf kann durch das Rektorat aus wichtigen Gründen erfolgen. Im Falle einer längeren Verhinderung wird durch das Rektorat für eine Stellvertretung gesorgt. Der Fakultätsleitung kommen ex lege keine Rechte und Pflichten gemäß § 27 UG 2002 zu, da keine Leitungsfunktion einer Organisationseinheit nach § 20 Abs 5 UG 2002 ausgeübt wird. Dennoch wird für die Tätigkeitsabgeltung vom Rektorat eine Funktionszulage festgesetzt.

Der Aufgabenschwerpunkt der Dekansfunktion liegt auf Unterstützungsleistungen für das Rektorat bei Planungs- und Koordinationstätigkeiten hinsichtlich der der Fakultät zugeordneten Institute, insbesondere bei Ressourcenzuweisung an die Institute und Abteilungen sowie bei der Entwicklung-, Organisations- und Investitionsplanung und bei der Erstellung des Leistungsberichtes. Die Dekane/innen haben auch spezielle Mitwirkungsaufgaben im Berufungs¹⁰⁶- und Habilitationsverfahren¹⁰⁷. Es können ihnen auch besondere Dienstleistungseinrichtungen zugeordnet werden, über deren Personal sie die Dienstaufsicht im Auftrag des

Rektors ausüben, ausdrücklich festgehalten bezüglich der Dienstleistungseinrichtung „Technische Service-Einrichtung für die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (TSE)“. Zur administrativen Unterstützung ist dem/der Dekan/in ein Büro zugeordnet, das organisatorisch dem Bereich der Zentralen Dienste zugeordnet ist und über dessen Personal der/die Dekan/in lediglich die Fachaufsicht ausübt. Dieses als Dekanat bezeichnete Büro unterstützt auch die Kollegialorgane der jeweiligen Fakultät in administrativen Belangen. Die Belange der Studienadministration wird von dem/der Vizerektor/in für Lehre wahrgenommen.

Obwohl nicht als solche bezeichnet kennt auch der Organisationsplan der Universität Linz beratende Kollegialorgane zur internen Information und zur Willensbildung. Auf Ebene der Fakultäten sind vom/von der Dekan/in einzuberufende und zu leitende **Fakultätsversammlungen** (§ 17 OrgPlan) vorgesehen, die zu sämtlichen die Interessen der Institute und Abteilungen betreffenden Angelegenheiten Stellungnahmen - an den Senat bzw. an das Rektorat adressiert - abgeben können, insbesondere zu Vorschlägen der Entwicklungs-, Investitions- und Organisationsplanung sowie zur Ressourcenzuweisung durch das Rektorat. Die Einberufung hat mindestens einmal pro Semester zu erfolgen, wobei der/die vorsitzende Dekan/in nur dann Stimmrecht besitzt, wenn er/sie Mitglied der Fakultätsversammlung ist. Mitglieder der Fakultätsversammlung sind alle der den Instituten der Fakultät „erstzugeordneten“ Universitätsprofessoren/innen, Vertreter/innen der Gruppe des Mittelbaus und der Studierenden jeweils im halben Ausmaß der Zahl der Universitätsprofessoren/innen. Bei ungerader Professoren/innenanzahl wird die Berechnungsgrundlage um 1 vermindert. Die den Fakultätsinstituten zugeordneten allgemeinen Universitätsbediensteten sind im Ausmaß von 10% der Zahl der Professoren/innen vertreten, bei ungerader Anzahl der Professoren/innen ist die dem Prozentsatz entsprechende Zahl auf eine ganz Zahl aufzurunden. Die Funktionsperiode der Fakultätsversammlungen ist an die des Senates gebunden. Für die Wahl der Fakultätsmitglieder gilt die in der Satzung festgelegte Wahlordnung. Auch die satzungsmäßig festgelegte Geschäftsordnung für Kollegialorgane gilt für die Fakultätsversammlungen.

¹⁰⁴Siehe dazu den Vorschlag von *Schnedl*, Organisationsautonomie (FN 35). - Die Abteilungen nach § 46 Abs 6 UOG 1993 verfügten nicht über den Status einer selbständigen Organisationseinheit; vgl. *Bast*, UOG 1993 (FN 5), 191f.

¹⁰⁵§ 15 OrgPlan: Rechtswissenschaftliche Fakultät, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät.

¹⁰⁶Konkretisiert in der Satzung, Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 24. November 2004, 56. Stück idF 9. März 2005, 10. Stück.

¹⁰⁷Konkretisiert in der Satzung, Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 29. April 2005, 20. Stück.

III. 8. Universität Klagenfurt

Die **Universität Klagenfurt** sieht ihre Entwicklung als dauernden Planungsprozess (Präambel Satzung)¹⁰⁸, der sich in Anpassungen des Organisationsplanes¹⁰⁹ niederschlägt. Mit der gesetzlich angeordneten Übernahme des Interuniversitären Institutes für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) wurde 2004 neben der Fakultät für Kulturwissenschaften und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik eine dritte Fakultät Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung eröffnet und damit die bewährte Fakultätsgliederung des UOG 1993 fortgeführt und erweitert. Die Einrichtung einer vierten Fakultät für Technische Wissenschaften erfolgt mit 1. Jänner 2007¹¹⁰. Die Fakultäten¹¹¹ bestehen aus mehreren fachverwandten oder einander aus „sonstigen Gründen“ nahe stehenden Instituten und Besonderen Fakultären Einrichtungen. Sie sind ebenso wie die Institute und die Universitätszentren und die Besonderen Universitären Einrichtungen als Organisationseinheiten eingerichtet. Die Fakultäten stehen unter der Führung von **Dekanen/innen**, die auf zwei Jahre nach dem Modus des § 20 Abs 5 UG 2002 und nach Anhörung der Fakultätskonferenz bestellt und von dem/der Prodekan/in vertreten werden. Die Fakultätsleitung kann vor Ablauf ihrer Funktionsperiode von dem/der Rektor/in nach Anhörung der Fakultätskonferenz abberufen werden. Die Ausübung der Dekansfunktion ist mit der Rektors- und Studienrektorsfunktion sowie der Vorsitz- oder Stellvertreterfunktion im Senat unvereinbar. Nur Universitätsprofessoren/innen¹¹² können bei Ausübung der Dekansfunktion von ihren Dienstpflichten in Forschung und Lehre für die Dauer der Ausübung ihrer Funktion ganz oder teilweise entbunden werden.

Zum Aufgabenkatalog der Dekane/innen gehören die laufende Geschäftsführung und die Vertretung der Fakultät und insbesondere die Koordination der zugeordneten Organisationseinheiten, die Vorbereitung und der Abschluss der Zielvereinbarungen für die Fakultät mit dem Rektorat und für die einzelnen Organisationseinheiten der Fakultät

mit deren Leitern/innen namens des Rektorates¹¹³, die Anhörung der Fakultätskonferenz zu den Zielvereinbarungen, die Stellungnahme zu und die Weiterleitung von Anträgen aller Art der Organisationseinheiten an Senat und Rektorat, die Mitwirkung an Berufungsverfahren und -verhandlungen mit Universitätsprofessoren/innen, die Erledigung von Personalangelegenheiten im Namen des Rektors, die Zuweisung von Stellen (außer für Professuren) an die Organisationseinheiten, die Ressourcenzuweisung an die Organisationseinheiten im Rahmen der Zielvereinbarungen und die Leitung der Fakultätskonferenz. Im Teil C der Satzungen, die sich mit Verfahrensbestimmungen beschäftigen, werden den Dekanen/innen verschiedene Mitwirkungsbefugnisse in Berufungs- und Habilitationsverfahren sowie bei Evaluierungsmaßnahmen zugewiesen. Im Teil B der Satzungen, welche studienrechtliche Bestimmungen enthalten, finden sich die Mitwirkungsbefugnisse der fakultären OEL in Studien-, Lehr- und Evaluationsangelegenheiten. Die zentralen operativen Aufgaben im Bereich der Lehre werden neben dem/der Studiendirektor/in von den Studienprogrammleitern/innen wahrgenommen.

Die Dekane/innen werden von einer an jeder Fakultät verpflichtend einzurichtenden **Fakultätskonferenz** (§ 4 Satzung) beraten, deren Empfehlungen sie bei ihrer Aufgabenerfüllung zu berücksichtigen haben und der gegenüber sie zur laufenden Berichterstattung verpflichtet sind. Der Fakultätskonferenz gehören der/die Dekan/in und der/die Prodekan/in, die Leiter/innen der Organisationseinheiten der Fakultät, zwei Vertreter/innen der Professorenschaft, sechs Studierendenvertreter/innen und sechs Mittelbauvertreter/innen, zwei Vertreter/innen des allgemeinen Universitätspersonals sowie ein/eine Vertreter/in des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an. Die Fakultätskonferenz hat mindestens eine Sitzung pro Semester und mindestens eine Sitzung pro Semester fakultätsöffentlich abzuhalten, wobei die Einladung durch den/die Dekan/in - unter Beilage einer Tagesordnung - spätestens eine Woche vor der Sitzung

¹⁰⁸ Satzung der Universität Klagenfurt idF von Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 20. Dezember 2006, 23. Stück.

¹⁰⁹ Organisationsplan der Universität Klagenfurt, Beilage 2 zum Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 23. Dezember 2003, 10. Stück.

¹¹⁰ Organisationsplan der Universität Klagenfurt, Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 6. Dezember 2006, 5. Stück, www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt.- Die Einrichtung einer weiteren Fakultät für Technische Wissenschaften wurde bereits vom Gründungskonvent im Dezember 2003 beschlossen, in: Provisorische Satzung der Universität Klagenfurt, Beilage 1 zum Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 23. Dezember 2003, 10. Stück.

¹¹¹ Auch die Universität Klagenfurt hat die Variante gewählt, organisationsrechtliche Regelungen in der Satzung zu verankern (siehe die Ausführungen oben).

¹¹² Universitätsdozenten/innen sind von dieser Regelung nicht betroffen, obwohl auch habilitierte Nichtprofessoren mit der Organisationseinheitsleitung betraut werden können.

¹¹³ Hier stellt sich die Frage, ob diese Regelung, die durch § 7 (Zielvereinbarungen) in Teil C der Satzung konkretisiert wird, nicht überzogen gestaltet ist, da es zu den originären Aufgaben eines/r OEL gehört, Zielvereinbarungen mit eigenem Gestaltungsspielraum abzuschließen und nicht bloß als „Bote/in“ des/der Rektors/in zu dienen.

schriftlich oder elektronisch erfolgen muss. Auf Verlangen von sechs Mitgliedern der Fakultätskonferenz und unter Vorlage eines schriftlichen Vorschlages zur Tagesordnung ist eine Sitzung der Fakultätskonferenz binnen zwei Wochen vom vorsitzenden Organ einzuberufen. Die Formulierung, wonach die Vorsitzführung in der Fakultätskonferenz von der Fakultätsleitung ausgeübt wird, umfasst wohl auch die Geschäftsführung der Fakultätskonferenz. Zu den Aufgaben der Fakultätskonferenz gehören insbesondere die Abgabe von Stellungnahmen zum Vorschlag der Universitätsprofessoren/innen für die Besetzung der Dekans- und Prodekanfunktionen und zu Vorschlägen über die Errichtung und Auffassung von Organisationseinheiten der Fakultät, die Diskussion der Zielvereinbarungen mit den Organisationsleitern/innen der Fakultät und dem/der - hier irrtümlicherweise statt Rektorat genannten - Rektor/in, die Anforderung von Berichten und Informationen des/der Dekans/in zu bestimmten Angelegenheiten seines/ihrer Aufgabenbereiches sowie die Diskussion des Entwicklungsplanes der Universität. Die Dekane/innen und Leiter/innen der fakultären Organisationseinheiten sind zur erforderlichen Auskunftserteilung gegenüber der Fakultätskonferenz verpflichtet, und diese ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten der Fakultät zu informieren. Als administrativer Hilfsapparat steht dem/der Dekan/in ein vom/ von der Rektor/in eingerichtetes **Dekanatsbüro** (§ 3 Abs 8 Satzung) zur Verfügung. Auf Rektoratsebene werden die Fakultätsagenda von einer als Dekanatekanzlei bezeichneten Stabsstelle¹¹⁴ koordiniert.

IV. Schlussbetrachtungen

Die gegenständliche Darstellung bezieht sich nur auf die zum Zeitpunkt der Publikation dieser Studie vorgefundenen Normtexte und kann die tatsächliche - allenfalls von den in den Organisationsplänen vorgesehenen Regelungen abweichende - Praxis an den in Fakultäten gegliederten Universitäten nicht wiedergeben. Eine Gesamtschau auf die Organisationspläne von Universitäten unter dem Aspekt der Fakultätsgliederung und der Dekansfunktion weist manche Regelungen als redundant aus, gelegentlich geben Formulierungen auch bei intensivem Studium ihre Regelungsabsicht nicht preis oder bleiben unklar. Die beiden technischen Universitäten verfügen über keine gesamtweitlich formulierten Organisationspläne oder Satzungen in Fliesstextform. Es

stehen nur Graphiken, Tabellen und verschiedene andere Dokumente wie Bevollmächtigungen und Richtlinien zur Verfügung. Es erweist sich als durchaus mühsam, allfällig vorhandene Vorschriften aus den einzelnen Ausgaben des Mitteilungsblattes oder von den Homepages verschiedener Einrichtungen der betreffenden Universitäten, die dann oft nicht einmal auf das Publikationsorgan verweisen, zu recherchieren. An vielen Universitäten ist ein Auffinden des Mitteilungsblattes im Webauftritt als Rätselrallye gestaltet. Die Mitteilungsblätter, für die ein gesetzliches Publikationsgebot besteht, gehören in nicht wenigen Fällen zu den bestgeschützten Geheimnissen der Universitäten. Damit wird dem Öffentlichkeitsprinzip (§ 20 Abs 6 UG 2002) wohl nicht angemessen Rechnung getragen.

Auffällig ist die unterschiedliche Wahl der Typen für die Regelungen der inneruniversitären Aufbau- und Ablauforganisation. In einigen Fällen ist die innere Gestaltung der Universität umfassend in den vom Rektorat zu erlassenden Organisationsplänen geregelt. In anderen Fällen widmen sich die Organisationspläne nur der Aufbauorganisation unter Nennung der Organisationseinheiten und der anderen universitären Organe, der Ablaufprozess aber bleibt der vom Senat zu erlassenden Satzung überlassen.

Im Unterschied zu UOG 1975 und UOG 1993 gibt es für Fakultäten und Institute nach UG 2002 keine gesetzliche Errichtungsgarantie. Daher sind auch weder das Organ noch die Funktionsbezeichnung¹¹⁵ Dekan/in im UG 2002 verfügbar und können nur durch Organisationspläne als Akte der inneren Verwaltungsorganisation mit Verordnungscharakter vorgesehen werden. So haben diejenigen Universitäten, die bisher in Fakultäten gegliedert waren, diese Struktur verbunden mit dem Leitungsorgan Dekan/in in unterschiedlich ausgestalteter Form im Rahmen der bezüglich der inneren Organisationsstrukturen erlaubten Gestaltungsfreiheit des UG 2002 beibehalten. Die Funktion des/der **Dekans/in** kann im Vergleich der Organisationspläne von Universitäten mit Fakultätsgliederung¹¹⁶ als Leiter/in einer Organisationseinheit oder als vom Rektor bevollmächtigter/e Funktionsträger/in ausgestaltet sein. Teilweise führen Dekane/innen Aufgaben nach UOG 1975 und UOG 1993 fort, in manchen Fällen erfolgte gegenüber dem Vorgängerrecht eine Aufgabenkonzentration und eine Stärkung der monokratischen - allerdings gegenüber dem Rektorat bzw. Rektor

¹¹⁴Organisationsplan der Universität Klagenfurt (A), Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 6. Dezember 2006, 5. Stück, www.uni-klu.ac.at/mitteilungsblatt.

¹¹⁵Christian Brünner, Die Rechtsstellung des Rektors (=Beiträge zum Universitätsrecht 7). Wien 1988, 94, 100.

¹¹⁶Die sechs österreichischen Kunstuniversitäten, die drei neuen Medizinischen Universitäten sowie die Fachuniversitäten wie die Wirtschaftsuniversität Wien, die Montanuniversität Leoben, die Veterinärmedizinische Universität Wien und die Universität für Bodenkultur Wien kennen keine Fakultätsstruktur mit Dekansfunktionen und haben im Rahmen der Organisationsautonomie eine andere Binnenstruktur mit entsprechenden Organen gewählt.

weisungsgebundenen - Position, teilweise wurden die früheren Aufgaben der monokratischen und kollegialen Organe auf Fakultätsebene und die des neuen monokratischen in erster Instanz wirkenden studienrechtlichen Organs¹¹⁷ auf die Dekane/innen (durch Ermächtigungen) übertragen. An einigen Universitäten wurden die früheren Dekansaufgaben auf verschiedene Funktionsträger/innen oder Beauftragte verteilt, auch verbunden mit einem Einvernehmensgebot mit dem/der Dekan/in. An manchen Universitäten werden die Kompetenzen der OEL monopolistisch auf der Fakultätsebene gebündelt (Wien und Graz) und damit den Dekanen/innen bedeutende Steuerungsmöglichkeiten in die Hand gegeben. An einigen Universitäten sind nur die Institute (TU Wien, TU Graz) oder auch die Abteilungen (Linz) oder die Fachbereiche (Salzburg, unter Auffassung der Institutsstruktur mit erheblichen Identifikationsproblemen in der Praxis) mit den Eigenschaften von Organisationseinheiten ausgestattet und die mediatisierte Dekansebene fungiert als Transfer- und Koordinationsebene und wird vom Rektorat oder vom/von der Rektor/in mit von den obersten Monkraten/innen abgeleiteten Befugnissen ausgestattet. Die Bindung der Dekansebene kann auch über die „internen“ Zielvereinbarungen, in denen mitunter sogar organisatorische Aspekte wie die Einrichtung von Dekanaten geregelt werden, erfolgen. Gelegentlich werden die Dekane/innen bevollmächtigt, die Subeinheitsleiter/innen mit bestimmten Agenden aus ihrem Aufgabenbereich zu ermächtigen. Diese Maßnahme wäre zum Zwecke der Rechtssicherheit jedoch publikationsbedürftig, wofür aber durchwegs konkrete Vorschriften fehlen. Schließlich wurde auch an einigen Universitäten die bisherige Struktur Fakultät - Institute (allenfalls Abteilungen) zur Gliederung nach Organisationseinheiten beibehalten (Innsbruck, Linz, Klagenfurt).

Problematisch erscheinen die immer wieder bevorzugten und zur vertikalen Aufbauorganisation quergelagerten organisatorischen Einrichtungen oder Prozesse (zB Zentren). Zwar sind diese Organisationsformen durch besondere Ressourcenunterstützung und organisatorische Sonderregelungen für Steuerungsmaßnahmen im Forschungsbereich gut geeignet, wegen der mehrfachen Weisungsverhältnisse für das dort tätige Personal ergeben sich aber häufig unklare Zuständigkeiten. Daraus resultieren laufend Konflikte, die bei Verzicht auf derartige Steuerungsmaßnahmen vermeidbar wären. Auffällig ist das regelmäßig Auftreten der pau-

schalen Formulierung der Dienst- und Fachaufsicht. Dieses aus Lehre und Rechtsprechung stammende Begriffspaar, das sich im wesentlichen auf den hierarchischen und weisungsbezogenen Verwaltungsbereich bezieht, erscheint an einigen Stellen unsachlich. Die Nennung der Vorgesetztenfunktion wäre durchwegs ausreichend.

In den Organisationsplänen wird die vom Gesetz zugewiesene prominente Stellung der Professoren/innen bei der Wahl von Leitern/innen von Organisationseinheiten deutlich bestätigt und tritt auch bei Bevollmächtigungen von Funktionsträgern/innen klar hervor. Allerdings werden weder in den untersuchten Organisationsplänen noch in einschlägigen Satzungsbestimmungen Qualifikationsvoraussetzungen (Sach-, Management- und Sozialkompetenz) für die Ausübung des Amtes eines OEL auf Fakultätsebene (als Dekan/in) formuliert. Es spiegelt sich auch hierbei ein wesentlicher Ansatzpunkt der Kritik am UG 2002 wider, nämlich die Steuerung der universitären Aufgaben über Personen statt über Ziel- und Prozessdefinitionen¹¹⁸. Zwar finden sich in einigen Organisationsplänen programmatische Handlungsanleitungen, wie zB die Einhaltung eines kooperativen Führungsstils, doch werden diese Aufträge weder durch Angaben von Zielen noch durch Überprüfungsprozesse und Überprüfungsmaßstäbe unterstützt. Es fehlen auch jegliche Sanktionen. Diese schwammigen Angaben entsprechen durchaus dem Charakter des UG 2002, in dem klare normative und bindende Regelungen im Sinne von Rechtssicherheit und Konfliktvermeidung zugunsten einer immer wieder als problematisch empfundenen Deregulierung zurückgestellt wurden. Aus offen oder verdeckt artikulierten Praxisberichten wird erkennbar, dass Defizite in der Information und der Kommunikation immer wieder Themen der Organisationskultur sind. Es werden das Vorherrschende „exekutiver“ Kommunikation (top-down), der Mangel an Partizipation sowie die Entscheidungsintransparenz ebenso beklagt wie der Verlust demokratischer Elemente, womit Zusammengehörigkeitsaspekte zur Universität und zur Fakultät verloren gehen würden. Mancherorts werden die Verstärkung informeller Kommunikationsstrukturen, die über eine Kooperation der Meinungen (der nach UG 2002 maßgebenden Professoren/innen) hinausgeht, als Chance geortet, ohne dass dadurch aber der grundsätzliche Mangel an Mitgestaltungsmöglichkeiten des überwiegenden Teils des (wissenschaftlichen) Personals in der autonomen Universität behoben würde¹¹⁹.

¹¹⁷ § 19 Abs 2 Z 2 UG 2002 (FN 1). - Dazu *Seböck*, Universitätsgesetz 2002 (FN 36), 75f, und *Bast*, Universitätsgesetz (FN 50), 38f, und *Schnedl*, Organisationsautonomie (FN 35), 197.

¹¹⁸ Lothar Zechlin, No Public Management - Die österreichische Politik verabschiedet sich von der strategischen Steuerung ihrer Universitäten, in: *Schnedl/Ulrich*, Hochschulrecht (FN 47), 200 - 209, betrachtet dieses Phänomen in erster Linie zwischen Staat und Universität, was aber konsistent auch inneruniversitär erkennbar ist.

¹¹⁹ Vgl. dazu *Wolfgang Weigel*, Mitwirkung: Von Wundern und Wünschen, in: ULV-Mitteilungsblatt 1/2004, 1 und 2.

Teilweise werden die mageren organisationsrechtlichen Vorschriften des UG 2002 für die erforderlichen Entscheidungsfindungsprozesse durch umfängliche und aufwändige Verfahrensvorschriften angereichert. Dabei bleibt die Mitwirkung der Universitätsangehörigen in ihrer Gesamtheit entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf Anhörungs- oder Stellungnahmerechte reduziert¹²⁰. An vielen Universitäten sind die Regelungen detailreich¹²¹, jedoch sachlich angemessen und das Bemühen, konfliktvermeidende Normen zu schaffen, ist erkennbar. Es stellt sich angesichts des offenkundigen Bedarfs nach umfassenden Organisationsregelungen im universitären Aufbau- und Ablaufprozess die Frage, ob sich - in Reaktion auf den, gegenüber den vorausgehenden Organisationsrechten immer wieder erhobenen, Vorwurf des behaupteten engen Normrahmens - die Verlagerung der Normgebung von der Gesetzesebene mit einer einheitlichen gesamtösterreichischen Grobsteuerung und mit lokalen Feinabstimmungsmöglichkeiten (UOG 1993 und KUOG) auf die dezentrale kleinteilige Ebene Universität und der damit verbundene Aufwand für die Umsetzung der Organisationsautonomie der einzelnen Universitäten bei ihrer inneren „Neuerfindung“¹²², bei der Kreation von Organen, der Zuweisung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten unter dem Effizienzkriterium¹²³ (bestmöglicher Einsatz von Ressourcen) rechtfertigen lässt. Oder handelt es sich, wenn der für den Erstellungsprozess¹²⁴ der individuellen Organisationspläne¹²⁵ der Universitäten erforderlichen Manpower-Aufwand in Rechnung gestellt wird, allenfalls

um verwaltungsinterne Effizienzverluste¹²⁶, die zulasten der zentralen universitären Aufgaben in Forschung und Lehre gehen? Es hätte bei einem Verbleib der Normgebung beim Parlament auch die Möglichkeit einer Verordnungsermächtigung für den/die zuständige/n Bundesminister/in diskutiert werden können, um so die Expertise und Koordinationsfunktion des zuständigen Ministeriums effizient einzusetzen, allenfalls unter Mitwirkung eines Universitätenrates und der Personalvertretung oder anderer, nach den unterschiedlichsten Aspekten zusammengesetzter, bei den erforderlichen Normfindungsprozessen beratender Gremien.

Der Befund ergibt, dass es zu einem tendenziellen Anstieg der Bindungsdichte durch Binnenrecht, zugleich aber auch zu einer Regulierungsumschichtung kommt. Der informell beständig anwachsende Informationsbürokratismus ist dabei noch gar nicht berücksichtigt. Hier ist eine Feststellung von Bernd-Christian Funk anzuschließen, der schon in Bezug auf das UOG 1993 meinte, „dass Institutionen ... mit heterogener Binnenstruktur und hohem inneren Konfliktpotential erfahrungsgemäß dazu neigen, rechtliche Gestaltungsbefugnisse zur Schaffung von möglichst viel Sicherheit einzusetzen“¹²⁷.

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte
und Europ. Rechtsentwicklung
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

¹²⁰ Anders bei den Senatsangelegenheiten, die hier aber nicht Thema sind.

¹²¹ So *Mario Kostal*, Wissensbasen versus Hierarchien, in: *Novak*, Res Universitas (wie FN 38), 79 – 90, 80, der sich in seinem Aufsatz für eine prozesshafte Projektuniversität ausspricht.

¹²² *Manfred Prisching* hat im März 2002 die Sorge geäußert, dass nach dem Gesetzesbeschluss über die ausgegliederten Universitäten und nach dem Start der eigentlichen Reform an den Universitäten eine mörderische Schlacht stattfinden wird, da es um Zuständigkeiten und Macht geht. Wiedergabe in seinem Beitrag mit dem Titel, Die Zukunft der Universität - Verwertbarkeit, Multioptionalität und Multimedialisierung, in: *Schnedl/Ulrich*, Hochschulrecht (FN 47), 163 – 176, 175f.

¹²³ Hier auch als Erfolg bei der Zielverwirklichung von Rechtsnormen zu verstehen. Dazu *Funk*, Universitätsrecht, in: Handbuch Hochschulrecht (FN 32), 38f. „Effizienz ist an Wertungsmaßstäben, wie zB an Wirtschaftlichkeit, gesellschaftlicher Akzeptanz, wissenschaftlicher Ergiebigkeit, demokratischer Kultur, Stabilität usw., orientiert... In der Praxis wird Effizienz zumeist auf ökonomische Kriterien bezogen“, was zwar weit verbreitet, aber unzweckmäßig erscheint. „Schon der verfassungsrechtliche Effizienzbegriff (Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit) ist für andere als rein ökonomische Nutzenerwartungen offen“. Überlegungen zum Effizienzprinzip an den Universitäten auch von *Stefan Huber*, Rechtsfragen der vollrechtsfähigen Universität (=Schriften zum Wissenschaftsrecht 3). Wien - Graz 2003, 83.- Zum Thema Effizienz auch Peter Koller, Das Konzept des Gemeinwohls. Versuch einer Begriffsexplikation, in: *Winfried Brugger, Stephan Kirste, Michael Anderheiden* (Hg.), Gemeinwohl in Deutschland, Europa und der Welt (=Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat 24) Baden-Baden 2002, 41- 68, 44 - 51.

¹²⁴ Die Universitäten sind für die von ihnen gestalteten internen Prozesse zur Leistungserbringung eigenverantwortlich, meint *Lothar Zechlin*, No Public Management, in: Hochschulrecht (FN 32), 200 – 209, 202; *Bernd-Christian Funk*, Universitätsautonomie und ökonomische Analyse des Rechts, in: UNILEX, Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1-2/2005, 38 - 41.

¹²⁵ Schon in Zusammenhang mit der Umsetzung des UOG 1993 und den 18 unterschiedlichen Satzungen wurden derartige Überlegungen angestellt, so *Anneliese Legat*, Volles Recht und leere Versprechungen, in: *Ewald Breunlich* (Hg), Ausgliederungen von Universitäten. Wien 1999, 81- 126, 91.

¹²⁶ *Wolfgang Weigel*, Rechtsökonomik und Gesetzesfolgenanalyse - Theoretische und anwendungsbezogene Überlegungen für Österreich, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2/2005, 181 – 191.

¹²⁷ *Funk*, Steuerungsmängel (FN 13), 29.

Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten¹

Silvia Ulrich

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Universitäten – das war vor 15 Jahren noch eine exotische Formel und ist heute integraler Bestandteil universitärer Leitbilder und universitärer Profilentwicklung. Das ist zweifellos eine frauenpolitische Erfolgsgeschichte. Aus einer Reformoption, die Anfang der 1990er Jahre von engagierten Wissenschaftlerinnen formuliert wurde, ist binnen 15 Jahren ein normativer Rahmen entstanden, der heute im Wesentlichen aus drei Schwerpunkten besteht. Es sind dies der Diskriminierungsschutz, die Frauenförderung und die organisationsrechtliche Verankerung von Einrichtungen mit genderspezifischem Aufgabenprofil an den Universitäten.

Die Inpflichtnahme der Universitäten in Genderfragen war ein Transformationsprozess, der mit einer Novelle zum UOG 1975 im Jahr 1990 begonnen hat, im UOG 1993 fortgesetzt wurde und im UG 2002 unter den Bedingungen der Universitätsautonomie völlig neu strukturiert wurde. Im Folgenden soll diese Entwicklung in ihren wichtigsten Zäsuren kurz beleuchtet und die Gleichstellung und Frauenförderung unter dem Regime des UG 2002 näher dargestellt werden.

I. Gleichstellung und Frauenförderung im Hochschulorganisationsrecht vor dem UG 2002

Mit einer **Novelle zum UOG 1975 im Jahr 1990**² wurde erstmals eine Kontrollinstitution zur Hintanhaltung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung an den Universitäten geschaffen. An jeder Hochschule war ein **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** einzurichten, dessen zentrale Aufgabe es war, Diskriminierungen auf Grund des

Geschlechts durch Universitätsorgane entgegenzuwirken. Zur Erfüllung dieser Aufgabe wurde den Arbeitskreisen eine Kompetenz zur begleitenden Kontrolle von Personalauswahlverfahren und im Falle einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch Kollegialorgane der Universität ein besonderes Aufsichtsbeschwerderecht an das Wissenschaftsministerium eingeräumt.

Die Umsetzung dieser neuen Rechtsvorschriften gestaltete sich jedoch äußerst schwierig. Die ersten Jahre waren kein Ruhmesblatt für die rechtsstaatliche Gesinnung der Universitätsorgane. Die Kollegialorgane an den Universitäten entwickelten eine breite Palette an Vermeidungsstrategien, um die Arbeitskreise an einer effektiven Kontrolltätigkeit zu hindern³. Diese Resistenzen im universitären Gesetzesvollzug offenbarten daher sehr bald und sehr deutlich den großen Schwachpunkt der neuen Rechtskonstruktion: Das Kontrollinstrument der Aufsichtsbeschwerde war in verfahrensrechtlicher Hinsicht nicht effektiv, da Personalbeschlüsse ungeachtet laufender aufsichtsbehördlicher Verfahren vollzogen werden konnten und eine nachträgliche Auflösung einmal abgeschlossener Dienstverträge grundsätzlich nicht mehr möglich war. Die Kontrolltätigkeit der Arbeitskreise musste damit weitgehend ins Leere laufen. Was folgte, war eine äußerst schwierige rechtspolitische Auseinandersetzung um die Sanierung dieser *lex imperfecta*. Im Kern ging es um die Einsicht, dass genderspezifischer Diskriminierungsschutz ohne wirksame verfahrensrechtliche Instrumente zur tatsächlichen Verhinderung von diskriminierenden Personalentscheidungen nur eine inhaltsleere normative Kontrolloptik repräsentiert.⁴

¹ Schriftliche und erweiterte Fassung des Festvortrages bei der von den Arbeitskreisen an der Medizinischen Universität und an der Universität Graz, der Personalvertretung für das wissenschaftliche Universitätspersonal der beiden Universitäten und dem für die Stammuniversität und der Medizinischen Universität Graz zuständigen UniversitätslehrerInnenverband veranstalteten Festsitzung am 2. März 2005 anlässlich des 60. Geburtstages von OR idR Dr. Gerhild Meier, Graz.

² BGBl 1990/364.

³ Vgl. dazu insbes *Elisabeth Holzleithner/Roswith Roth*, 'Sitten und Sprache' als Spiegel der Gleichbehandlungskultur an den Universitäten. 10 Jahre Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, in: *Barbara Hey/Ada Pellert* (Hrsg), Frauenförderung = Hochschulreform! Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28. Februar bis 2. März 2001 in Graz, Information Sondernummer 1/2000, 25 (38) und *Elisabeth Holzleithner/Nikolaus Benke*, Law Meets Gender at the University: Eine Begegnung zwischen Missverständnissen, Schritten zu praktischer Geschlechtergerechtigkeit und akademischen Innovationsschüben, in: *Universität Wien* (Hrsg), Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies, Wien 2002, 227.

⁴ Auch Schadenersatzansprüche wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht positiviert.

Die Reformdiskussion fand ihren erfolgreichen Abschluss mit der **Novelle des UOG 1975 im Jahr 1993**⁵, womit ein **zweistufiges Kontrollverfahren** eingerichtet wurde. Bei einem Verdacht auf geschlechtsspezifische Diskriminierung durch den Personalbeschluss eines Kollegialorgans konnte der Arbeitskreis nunmehr einen schriftlichen Einspruch erheben. Sinn und Zweck des Einspruches war es, dem Kollegialorgan die Möglichkeit zu geben, die angegriffene Personalentscheidung zu korrigieren. Wurde vom Kollegialorgan ein Beharrungsbeschluss gefasst, so konnte dieser mit einer Aufsichtsbeschwerde bekämpft werden. Beiden Kontrollinstrumenten kam nunmehr **aufschiebende Wirkung** zu, dh bis zur aufsichtsbehördlichen Entscheidung durfte der Personalbeschluss nicht vollzogen und die Planstelle oder Funktion nicht besetzt werden. Wurde der Beschluss mit aufsichtsbehördlichem Bescheid aufgehoben, musste das Kollegialorgan eine neuerliche Personalentscheidung treffen, und zwar unter Beachtung der Rechtsansicht der Aufsichtsbehörde. Damit war erstmals eine effektive genderspezifische Rechtskontrolle etabliert, deren wichtigstes Ziel die Reintegration von rechtswidrig ausgeschiedenen BewerberInnen in ein laufendes Auswahlverfahren war.

Im Jahr 1993 ist auch das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**⁶ in Kraft getreten, dessen Geltungsbereich sich auch auf die damals noch rechtlich unselbständigen Universitäten und Kunsthochschulen erstreckte. Das B-GIBG enthielt in seinem materiellrechtlichen Teil erstmals einen umfassenden **Katalog an geschlechtsspezifischen Gleichbehandlungsgeboten (Diskriminierungsverbote)**⁷ für den Bundesdienst. Die Verletzung der Diskriminierungsverbote wurde darüber hinaus als Dienstpflichtverletzung normiert, die auch dienst- bzw disziplinarrechtlich zu verfolgen war. Wobei anzumerken ist, dass die Schaffung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverboten für den Bundesdienst kein innovativer Akt der österreichischen Gesetzgebung war, sondern durch den EWR-Beitritt Österreichs im Jahr 1993 notwendig geworden war. Österreich hatte ab diesem Zeitpunkt auch für den Öffentlichen Dienst das genderspezifische Gemeinschaftsrecht umzusetzen⁸.

Im B-GIBG wurden erstmals auch **besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen im Bundesdienst** normiert. Zum einen wurde für jedes Ressort, also auch für das Wissenschaftsressort, ein Frauenförderplan eingeführt. Zum anderen wurden für die Personalrekrutierungsverfahren im öffentlichen Dienst **leistungsgebundene Quoten** normiert. Bei der Personalaufnahme, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung war nunmehr im Falle gleicher Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin der Frau der Vorzug zu geben. Die leistungsgebundenen Vorrangregeln haben das Prinzip der Bestqualifikation und der Besteignung im Dienstrecht jedoch in keiner Weise verändert. Ist ein Mann oder eine Frau bestgeeignet, kommt die Vorrangregel nicht zur Anwendung. Sie greift nur, wenn gleiche Eignung, also eine qualifikatorische Pattsituation zwischen einem Bewerber und einer Bewerberin gegeben ist, der Frauenanteil bezogen auf die jeweilige Dienststelle und Entlohnungskategorie unter 40% liegt und nicht besondere Gründe in einer Öffnungsklausel dennoch für den gleich geeigneten Bewerber sprechen⁹. Es ist ein argumentativ bis heute gerne verwendetes Vorurteil, dass die Quote den leistungsorientierten Wettbewerb an den Universitäten demontiert. Solche Argumente werden platziert, um die Frauenförderung insgesamt zu diskreditieren, doch sie entbehren schlicht jeglicher rechtlichen Grundlage. Frauenförderung ist ein zulässiges Instrument zur Herstellung faktischer Gleichheit zwischen den Geschlechtern und ist durch die speziellen Ermächtigungen des Art 7 Abs 2 B-VG und des Art 141 Abs 4 EG auch verfassungs- und europarechtlich abgesichert¹⁰.

Mit diesen Instrumenten war nunmehr auch an den Universitäten die Möglichkeit eröffnet, für das unterrepräsentierte weibliche Geschlecht nachhaltige strukturelle Fördermaßnahmen zu setzen. Durch das B-GIBG hat sich aber auch das Aufgabenspektrum der Arbeitskreise an den Universitäten verändert. Sie wurden in das Rechtsschutzsystem des B-GIBG eingebunden und hatten nunmehr für die Einhaltung der konkreten Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebote des B-GIBG an den Universitäten Sorge zu tragen. Neben den einschlägigen Kontrollinstrumenten des UOG

⁵ BGBl 1993/249. Zugleich Novellierung des damaligen Akademie-Organisationsgesetzes, BGBl 1993/250 und des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl 1993/251.

⁶ BGBl 1993/100 zuletzt idF BGBl I 2005/82. Seit der Novelle BGBl I 2004/65 mit B-GIBG abzukürzen.

⁷ Das Gesetz verwendet den Terminus Gleichbehandlungsgebote, nach der Normstruktur handelt es sich jedoch um Verbotsnormen. Vgl § 4 B-GIBG.

⁸ Vgl zum Gendergemeinschaftsrecht im Überblick *Renate Pirstner*, Europarechtliche Dimensionen, in: *Brita Neuhold/Renate Pirstner/Silvia Ulrich*, Menschenrechte – Frauenrechte. Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen, Innsbruck-Wien-München-Bozen 2003, 165.

⁹ Vgl zu den Tatbestandsvoraussetzungen der Vorrangregeln grundsätzlich *Silvia Ulrich*, Innerstaatliche Dimensionen, in: *Brita Neuhold/Renate Pirstner/Silvia Ulrich*, Menschenrechte, 227 (256f).

¹⁰ Vgl zur Zulässigkeit von Quoten im Lichte des Europarechtes mwH *Renate Pirstner* in: *Brita Neuhold/Renate Pirstner/Silvia Ulrich*, Menschenrechte, 208ff.

1993 standen den Arbeitskreisen nunmehr auch die Rechtdurchsetzungsmöglichkeiten des B-GlBG zur Verfügung. Zum Einspruchs- und Aufsichtsbeschwerderecht nach den Hochschulorganisationsrechtlichen Bestimmungen konnte nunmehr auch das spezielle Disziplinaranzeigerecht und das Antragsrecht vor der Gleichbehandlungskommission des Bundes alternativ oder kumulativ ausgeübt werden. In der Praxis kamen jedoch in erster Linie die Kontrollinstrumente des UOG zum Tragen, denn das B-GlBG normiert (auch in der geltenden Fassung) nur eine **ex post Kontrolle von Personalentscheidungen**. Werden allfällige Schlichtungs-Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission des Bundes vom Dienstgeber nicht umgesetzt, bleibt nur die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen auf dem Rechtsweg. Eine aufschiebende Wirkung ist in dieser Rechtsschutzkonstruktion nicht vorgesehen¹¹. Im Gegensatz dazu ermöglichte das zweistufige Kontrollverfahren im Hochschulorganisationsrecht – wie bereits zuvor ausgeführt – eine **ex ante Kontrolle** und die volle Reintegration von rechtswidrig ausgeschiedenen Bewerberinnen in das laufende Verfahren, sodass sich Schadenersatzklagen erübrigen. Diese rechtliche Besonderheit wurde für den Bereich der Universitäten auch nach dem In-Kraft-Treten des B-GlBG im Jahr 1993 beibehalten.

Im **UOG 1993**¹² erfolgte ein **weiterer Ausbau der genderspezifischen Kontrollrechte der Arbeitskreise**. Insbesondere wurden die Informations- und Kontrollrechte an die bereits weitgehend monokratische Vollziehungsstruktur des UOG 93 angepasst. Die Verpflichtung zur Frauenförderung wurde darüber hinaus auch ausdrücklich als eine universitäre Aufgabe des eigenen Wirkungsbereiches festgeschrieben, indem die Senate verpflichtet wurden, an der jeweiligen Universität auch einen **universitätsspezifischen Frauenförderplan** zu erlassen. Daneben blieb der Frauenförderplan des Wissenschaftsministeriums gem § 41 B-GlBG für alle Universitäten als generelle Rechtsgrundlage in Geltung. Die universitätsspezifischen Frauenförderpläne waren als Ergänzung und Vertiefung gedacht. Ihr Zweck war die Entwicklung von Förderungsmaßnahmen, die auf die konkreten Verhältnisse der jeweiligen Universität zugeschnitten sind, und die in dieser speziellen Ausgestaltung zum normativen Mindestinhalt des ministeriellen Frauenförderplanes ergänzend hinzutreten.

Darüber hinaus wurden an den Universitäten durch finanzielle Sonderprogramme des Wissenschaftsministeriums

Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung bzw vergleichbare Einrichtungen geschaffen. Die Verwirklichung der Idee der Koordinationsstellen war ein wichtiger Beitrag zur Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten. Sie bieten seit her insbesondere unterstützende Infrastruktur für die interdisziplinären Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Koordinationsstellen konnten im Rahmen des UOG 1993 als Dienstleistungseinrichtungen gem § 75 leg cit bzw als interuniversitäre Einrichtungen gem § 79 leg cit organisationsrechtlich verankert werden.

II. Gleichstellung und Frauenförderung im UG 2002

Aus dem zuvor skizzierten rechtlichen Standard hinsichtlich der Gleichstellung und Frauenförderung ergaben sich aus frauenpolitischer Sicht drei zentrale Forderungen in Bezug auf die Schaffung vollrechtsfähiger Universitäten durch das UG 2002: Erstens die Verwirklichung eines effektiven genderspezifischen Rechtsschutzsystems auch im Rahmen der Vollrechtsfähigkeit, zweitens die Verankerung entsprechender Frauenförderungsinstrumente zur Verwirklichung struktureller Gleichstellungseffekte und drittens die Schaffung einer organisationsrechtlichen Grundlage für die bereits nach UOG 1993 eingerichteten Institutionen mit genderspezifischen Aufgaben.

II.1 Das genderspezifische Rechtsschutzsystem

Eine der wichtigsten Grundentscheidungen zur Sicherstellung einer effektiven genderspezifischen Kontrolle von Personalentscheidungen auch an den vollrechtsfähigen Universitäten war die **Beibehaltung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen**¹³. Sie bleiben die zentrale Beratungs- und Kontrollinstitution in sämtlichen Fragen des geschlechtsspezifischen Diskriminierungsschutzes, der Gleichstellung der Geschlechter und der Frauenförderung. Hinzu kommt eine spezielle Beratungskompetenz in Genderfragen gegenüber den Universitätsorganen.

Hinsichtlich der Rechtsaufsicht kam es allerdings zu einem Systembruch. Die Überprüfung von diskriminierenden universitären Entscheidungen wurde aus dem Kontrollzusammenhang der ministeriellen Rechtsaufsicht herausgelöst. Stattdessen wurde gem Art 43 Abs 1 UG an jeder Universität eine weisungsfreie **Schiedskommission** eingerichtet, deren

¹¹ Dieses Prinzip der ex-post-Kontrolle ist auch in allen anderen Gleichbehandlungsgesetzen verwirklicht, sowohl für die Privatwirtschaft, als auch für den Öffentlichen Dienst von Ländern und Gemeinden.

¹² BGBl 1993/805.

¹³ Die grundsätzliche Frage der Einrichtung eines Arbeitskreises ist der Organisationsautonomie der Universitäten entzogen. Jeder Senat hat gem § 24 Abs 1 UG einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten.

Agenden nicht dem Aufsichtsrecht nach § 45 UG unterworfen sind¹⁴. Sie besteht aus sechs Mitgliedern und ist das einzige universitäre Gremium, das geschlechterparitätisch zu besetzen ist¹⁵. Durch die Institutionen Arbeitskreis und Schiedskommission ist im Falle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung nunmehr ein **zweistufiges inneruniversitäres System der Rechtskontrolle** etabliert. Entscheidend für die Effektivität dieser neuen Konstruktion ist die Beibehaltung der aufschiebenden Wirkung von Beschwerden des Arbeitskreises in qualifizierten Beschwerdefällen (§ 42 Abs 9 UG) und die Normierung von Nichtigkeitsfolgen, wenn trotz laufendem Beschwerdeverfahren oder trotz bescheidmäßiger Feststellung einer Diskriminierung durch die Schiedskommission ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (§ 43 Abs 8 UG)¹⁶. Damit ist auch unter den geänderten organisationsrechtlichen Bedingungen des UG 2002 ein Kontrollzusammenhang verwirklicht, der in Personalauswahlprozessen und anderen wesentlichen Personalentscheidungen die Sanierung diskriminierender Entscheidungen sicherstellt.

Die Schiedskommission hat ein zweifaches Aufgabenprofil: einerseits ist sie zur Vermittlung von Streitfällen von Angehörigen der Universität berufen (§ 43 Abs 1 Z 1 UG) und andererseits zur Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises wegen des Verdachts einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung (§ 43 Abs 1 Z 2 UG). Im ersten Fall handelt es sich um Vermittlungstätigkeit ohne spezielle Verfahrensbindungen und förmliche Entscheidungskompetenz¹⁷, im zweiten Fall ist über die vom Arbeitskreis anhängig gemachte Beschwerdesache mit Bescheid abzusprechen¹⁸. Die Schiedskommission hat allerdings auch in der zweiten Fallkonstellation zuerst auf ein Einvernehmen hinzuwirken und erst im Falle des Scheiterns dieses Schlichtungsversuches ein Verfahren nach AVG einzuleiten. Einvernehmliche Lösungen sind in diesem Fall jedoch nur begrenzt möglich, denn es geht in den vom Arbeitskreis initiierten Beschwerdeverfahren vor

der Schiedskommission ausschließlich um die Feststellung einer allfälligen Rechtswidrigkeit einer Personalentscheidung wegen Verletzung der Gleichbehandlungsgebote gem § 4 B-GLBG und nicht um die Entscheidung über Schadenersatzansprüche. Die genderspezifischen Schutznormen des B-GLBG sind zwingendes Recht und daher in Bezug auf die Frage der objektiven Rechtswidrigkeit der Maßnahme nicht verhandelbar¹⁹. Eine Dispositionsbefugnis des Arbeitskreises ist daher im Lichte des Kontrollauftrages von § 42 Abs 1 UG, der das öffentliche Interesse an diskriminierungsfreien Entscheidungen von Universitätsorganen zum Ausdruck bringt, wohl nur in engen Grenzen anzunehmen. Allenfalls denkbar wäre die Zurückziehung der Beschwerde, weil sich bereits auf der Vermittlungsebene zeigt, dass eine offensichtlich unbegründete Beschwerde vorliegt, welche keine Aussicht auf Erfolg hat. Umgekehrt könnte sich die Vermittlungstätigkeit der Schiedskommission im Falle einer offensichtlichen Rechtsverletzung wohl nur darauf beziehen, auf eine Abänderung der Entscheidung durch das Universitätsorgan hinzuwirken²⁰. Diese Bereitschaft zur Selbstkorrektur von Entscheidungen hat es in den Verfahren nach UOG 1993 praktisch nie gegeben. Es bleibt zu hoffen, dass diese im Kontext der neuen Vermittlungskompetenz der Schiedskommission nunmehr eine realistische Option wird.

In den Grundzügen sieht das zweistufige inneruniversitäre Kontrollverfahren zur Beseitigung einer diskriminierenden Personalentscheidung nunmehr folgendermaßen aus: Bei Verdacht auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung ist der Arbeitskreis berechtigt, innerhalb von zwei Wochen eine **Beschwerde an die Schiedskommission** zu erheben. Zunächst hat die Schiedskommission - wie bereits zuvor dargelegt - auf ein Einvernehmen hinzuwirken. Scheitert dieser Schlichtungsversuch, so hat die Schiedskommission die Beschwerde des Arbeitskreises nach Durchführung eines Verwaltungsverfahrens mit Bescheid zu erledigen. Dem Ar-

¹⁴ So auch *Bernhard Raschauer*, Die staatliche Aufsicht über die Universitäten, in: *Sigurd Höllinger/ Stefan Titscher* (Hrsg), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, Wien 2004, 189 (198).

¹⁵ Gem § 43 Abs 9 UG ist je ein männliches und ein weibliches Mitglied vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu nominieren, wobei zwei der Mitglieder rechtskundig sein müssen.

¹⁶ Nichtig sind gem § 42 Abs 6 UG auch Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises bzw vor Ablauf der vierzehntägigen Frist zur Beschwerdeerhebung an die Schiedskommission abgeschlossen werden.

¹⁷ Vgl zu den denkbaren Interventionsmöglichkeiten durch die Schiedskommission *Sascha Ferz*, Schlichtungsverfahren an Österreichs Universitäten, in: *Martin F. Polaschek/ Otto Fraydenegg-Monzello* (Hrsg), Festgabe für Gernot D. Hasiba zum 60. Geburtstag, Graz 2003, 11 (18 f).

¹⁸ Gem § 46 Abs 1 UG iVm § 43 Abs 6 UG hat die Schiedskommission in den Beschwerdefällen nach § 43 Abs 1 Z 2 UG das AVG anzuwenden.

¹⁹ Vgl zum zweiseitig zwingenden Charakter der Schutznormen des GLBG (die inhaltlich gleich ausgestaltet sind wie jene des B-BLGB) grundsätzlich *Robert Rebbahn* in: *Robert Rebbahn* (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, Wien-New York 2005, Rz 48 zu § 1.

²⁰ Vgl dazu näher *Silvia Ulrich*, Die Genderdimensionen des Universitätsgesetzes 2002, in: *Sigurd Höllinger/Stefan Titscher* (Hrsg), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, Wien 2004, 344 (354).

beitskreis kommt in diesem Verfahren die Stellung einer Formalpartei zur Wahrung des objektiven Rechts zu. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist allerdings nach der Art des Diskriminierungsvorwurfs zu unterscheiden. Wenn es sich um qualifizierte Beschwerdefälle iSd § 42 Abs 9 UG handelt, kommt der Beschwerde **aufschiebende Wirkung** zu. Dies sind Diskriminierungsvorwürfe im Zusammenhang mit der Begründung, einer wesentlichen Veränderung oder der Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. In diesen Fällen ist daher eine Vollziehung der Personalentscheidung bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig. Stellt die Schiedskommission das Vorliegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung fest, so ist in jedem Fall eine **neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission** zu treffen. Arbeitsverträge, die während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz eines negativen Bescheides der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind gem § 43 Abs 8 UG **ex lege unwirksam**. Gegen den Bescheid der Schiedskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Der Arbeitskreis und das betroffene Universitätsorgan haben jedoch das Recht, eine **VwGH-Beschwerde** zu erheben (Art 131 Abs 2 B-VG iVm 43 Abs 7 UG). Allerdings kommt den Beschwerden an den VwGH ex lege keine aufschiebende Wirkung zu. Für den Fall, dass die Schiedskommission eine Beschwerde des Arbeitskreises abweist und der Arbeitskreis gegen einen solchen abweisenden Bescheid als Formalpartei eine Amtsbeschwerde beim VwGH einbringt, müsste daher ein **Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung gem § 30 Abs 2 VwGG** gestellt

werden, um die Nichtvollziehbarkeit der angegriffenen Personalentscheidung bis zur Entscheidung durch den VwGH sicherzustellen.

II.2 Das Verhältnis von Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und UG 2002

An den Universitäten besteht seit der Umwandlung der Universitäten in vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts und der Neuordnung des Dienstrechtes²¹ ein Nebeneinander von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen und privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Für beide Personalkategorien wurde das B-GIBG mit seinen weit reichenden Schutz- und Förderungsstandards für anwendbar erklärt. Der persönliche Geltungsbereich des B-GIBG wurde auf alle Angehörigen der Universität sowie auf StudienwerberInnen und BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität erstreckt (§ 44 UG). Ohne diese spezielle gesetzliche Anordnung wäre für BeamtInnen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und für die ArbeitnehmerInnen zur Universität das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft²² anzuwenden gewesen. Zwischen beiden Gesetzen bestehen jedoch insbesondere hinsichtlich der Vorschriften über die Frauenförderung große Unterschiede. Im B-GIBG sind Instrumente der Frauenförderung verankert, die das GIBG nicht kennt. Zu nennen sind vor allem die Vorrangregeln für Bewerberinnen bei gleicher Eignung und die Verpflichtung zur Erlassung von Frauenförderungsplänen.²³ Das B-GIBG enthält darüber hinaus auch Sonderbestimmungen für Angehörige der Universitäten, insbesondere Diskriminierungsverbote im Zusammenhang mit einem Studium.²⁴

²¹ Vgl zu den dienstrechtlichen Veränderungen der letzten Jahre insbes *Anneliese Legat*, Das Berufsbild des/der UniversitätslehrerIn nach der Dienstrechtsnovelle 2001 und den Reformvorstellungen des Arbeitsgruppe im BMBWK. Aktuelle Universitätsreform und die Chancen für WissenschaftlerInnen, in: *Universität Wien* (Hrsg), Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies. Wien 2002, 307; *dies*, Ausgewählte Fragestellungen zum UniversitätslehrerInnen dienstrecht, in: UNILEX 2/2003, 8; *Günther Löschnigg*, Automatischer Wechsel der Vertragsbediensteten in das Angestelltengesetz durch das Universitätsgesetz 2002, in: UNILEX, Beilage zur BUKO-Info 3-4/2002, 44; *Manfred Novak*, Das Dienstrecht der Wissenschaftler, Wien-Graz 2003; *Franz Marhold*, Das Universitätslehrerdienstrecht 2001 im Kontext der Universitätsreform, in: *Sigurd Höllinger/ Stefan Titscher* (Hrsg), Universitätsreform, 287; *Walter J. Pfeil*, Übergangsprobleme des Personalrechts nach UG 2002, zfhr 2004, 4 und *Ulrike Oberbauer-Oberparleiter*, Stolpersteine auf dem Weg in die Vollrechtsfähigkeit. Erste Erfahrungen mit dem UG 2002, zfhr 2004, 18 (25).

²² Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl I 2004/66 zuletzt idF BGBl I 2005/82. Vgl zum GIBG vor der Novelle 2004 *Petra Smutny/Klaus Mayr*, Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, Wien 2001. Vgl zur Rechtslage nach der Novelle 2004 unter Berücksichtigung der jüngsten Novelle BGBl I 2005/82 *Robert Rebbahn* (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, Wien-New York 2005, Anhang I.

²³ Nach dem GIBG besteht für die ArbeitgeberInnen keine gesetzliche Verpflichtung zur Setzung von Förderungsmaßnahmen. Vorübergehende Sondermaßnahmen werden gem § 8 GIBG nur für zulässig erklärt und der Bund kann ArbeitgeberInnen Förderungen gewähren, wenn sie derartige Maßnahmen in ihrem Betrieb durchführen. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können gem § 92b ArbVG in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden

²⁴ Vgl §§ 41 und 42 B-GIBG.

Gem § 142 UG ist das B-GlBG in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Mit der Novelle des B-GlBG im Jahr 2004²⁵ wurden die Antidiskriminierungsrichtlinien der EG²⁶ für den öffentlichen Dienst des Bundes umgesetzt und eine Reihe von weiteren Gleichbehandlungsgeboten geschaffen. Nunmehr sind auch die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung verboten (§ 13 Abs 1 und §§ 14 bis 16 B-GlBG) und durch Schadenersatzpflichten sanktioniert (§§ 17 bis 19 B-GlBG). Auch die Diskriminierungsverbote im Zusammenhang mit einem Studium wurden um die genannten Tatbestände erweitert (§ 42 B-GlBG).

Die Arbeitskreise sind nunmehr über die genderspezifischen Kontrollaufgaben hinaus auch für die Einhaltung der neuen Antidiskriminierungsbestimmungen zuständig. Den Arbeitskreisen ist nämlich das Aufgabenspektrum der Gleichbehandlungsbeauftragten nach § 27 B-GlBG zur Vollziehung an den Universitäten zugewiesen²⁷. Indem die Beratungs- und Betreuungspflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Novelle 2004 auf die neuen Schutznormen erstreckt wurden, hatte dies auch die einschlägige **Erweiterung des Wirkungskreises für die Arbeitskreise** zur Folge. Auch die Antragslegitimation der Arbeitskreise an die Gleichbehandlungskommission des Bundes wurde ausgeweitet. Je nach Art der Diskriminierung können sie nunmehr gem § 41 Abs 2 Z 2 B-GlBG einen Antrag an den jeweils zuständigen Senat der Gleichbehandlungskommission des Bundes stellen. Dies bedeutet ein Antragsrecht sowohl an den Senat I (§ 22a Abs 1 Z 1 B-GlBG), zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, als auch an den Senat II (§ 22a Abs 1 Z 2 B-GlBG), zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Ein Antrag an die Kommission kann jedoch nur mit Zustimmung der Betroffenen gestellt werden.

III. Die Gleichstellung von behinderten Personen an den Universitäten

Zu den leitenden Grundsätzen für die Universitäten gehört auch die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen (§ 2 Z 11 UG). Die Universitätsorgane haben sich bei der Aufgabenerfüllung an diesem Grundsatz zu orientieren und diesen Aspekt auch bei der konkreten Ausgestaltung der Leistungsvereinbarung gem § 13 Abs 2 Z 1 UG zu beachten.²⁸

Aus diesen normativen Vorgaben des UG sind jedoch keine subjektiven Rechte behinderter Menschen abzuleiten. Für individualrechtliche Ansprüche ist das spezielle Behindertengleichstellungsrecht maßgebend. In Umsetzung der zuvor genannten Antidiskriminierungsrichtlinien der EG wurde auch die Gleichstellung von behinderten Personen einer umfänglichen Neuregelung zugeführt. Der Schutz vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung wurde jedoch nicht im Rahmen der klassischen Gleichbehandlungsgesetze verwirklicht, sondern es wurden die speziellen Rechtsmaterien für behinderte Menschen ausgebaut. Mit einem Sammelgesetz²⁹ wurde einerseits ein neues Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) geschaffen, andererseits eine Reihe von bestehenden Spezialgesetzen novelliert, nämlich das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das Bundesbehindertengesetz (BBG) und das Bundessozialamtsgesetz (BSAG). Die genannten gesetzlichen Regelungen traten mit 1. 1. 2006 in Kraft. Für das Personal der Universitäten relevant sind vor allem die neuen **Diskriminierungsverbote des BEinstG**,³⁰ dessen Schutzvorschriften ua auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Dienst- und Ausbildungsverhältnisse anzuwenden sind (§ 7a BEinstG). Diskriminierungen, die nicht im genannten arbeitsrechtlichen Kontext stehen, sind vom Geltungsbereich des BGStG erfasst. Dies gilt insbesondere bei **unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung hinsichtlich des Zugangs zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit

²⁵ BGBl I 2004/65. Auch in § 43 B-GlBG ist ausdrücklich festgehalten, dass sich Verweisungen nunmehr auf die novellierte Fassung des B-GlBG beziehen.

²⁶ Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl 2000 L 180, 22 und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl 2000 L 303, 16.

²⁷ Vgl § 41 Abs 2 erster Satz B-GlBG.

²⁸ Vgl zur Anbindung der Universitätsfinanzierung an die programmatischen Festlegungen des UG näher unter Pkt. IV. 2).

²⁹ BGBl I 2005/82. Vgl *Wolfgang Brodil*, Diskriminierungsverbote für Menschen mit Behinderung, in: *Robert Rebbahn* (Hrsg) Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, 681; *ders*, Differenzierung nach Behinderungen, in: *Theodor Tomandl/Walter Schrammel* (Hrsg), Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Wien 2005, 63 und *Hansjörg Hofer/Wolfgang Iser/Karin Miller-Fabringer/Max Rubisch*, Behindertengleichstellungsrecht. Kommentar, Wien-Graz 2006.

³⁰ Vgl §§ 7a bis 7d BEinstG, BGBl 1970/22 zuletzt idF BGBl I 2005/82.

zur Verfügung stehen und für die eine unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes gegeben ist (§ 2 Abs 2 BGStG). Hier geht es im universitären Kontext zB um Fragen des barrierefreien Zugangs zu Universitätseinrichtungen und die diskriminierungsfreie Teilhabe am Lehr- und Prüfungsangebot. Gem § 7 BGStG können auch **positive Maßnahmen** zur Herbeiführung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft gesetzt werden. Solche speziellen Förderungsmaßnahmen gelten nicht als Diskriminierung iSd BGStG.

Aus dem neuen Behindertengleichstellungsrecht ist **kein gesetzlicher Betreuungsauftrag für die Arbeitskreise** abzuleiten. Allerdings ist eine allgemeine Beratungsbefugnis im Lichte des § 2 Z 11 UG anzunehmen.

Ansprüche nach dem BGStG wegen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung sind grundsätzlich bei den ordentlichen Gerichten geltend zu machen³¹. Ansprüche nach dem BEinstG sind ebenfalls vor den ordentlichen Gerichten durchzusetzen³², nur jene von BeamtInnen sind grundsätzlich bei der Dienstbehörde geltend zu machen³³. Im Vorfeld der gerichtlichen oder dienstrechtlichen Rechtsdurchsetzung ist zwingend ein **Schlichtungsverfahren** gem § 14ff BGStG beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) durchzuführen³⁴. Die Gleichbehandlungskommission des Bundes und die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft³⁵ sind für diese Fälle nicht zuständig, und zwar auch dann nicht, wenn von einer betroffenen Person eine Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht wird. Eine solche liegt vor, wenn sowohl die Verletzung eines Diskriminierungsverbotes nach dem BEinstG als auch eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote nach dem B-GIBG oder dem GIBG geltend gemacht werden³⁶. Zur Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des BGStG oder des BEinstG diskriminiert fühlen, ist die neu geschaffene **Behindertenanwaltschaft** zuständig³⁷. Die Landesstellen des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen haben

den Behindertenanwalt/die Behindertenanwältin bei der Aufgabenerfüllung, insbesondere der Abhaltung von Sprechtagen, nach Bedarf zu unterstützen.

IV. Die Frauenförderungsinstrumente im UG 2002

Das UG 2002 verpflichtet die autonomen Universitäten auch zur Frauenförderung. Einerseits gehört es zu den Zielen der Universitäten, einen Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden **humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft** zu leisten (§ 1 UG). Andererseits ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz in § 2 Z 9 UG festgeschrieben und gehört zusammen mit der Frauenförderung auch zum konkreten Aufgabenprofil der Universitäten nach § 3 Z 9 UG. Konkretisiert wird die Umsetzung dieser generellen Vorgaben durch das **Frauenfördergebot** des § 41 UG, wonach die Universitätsorgane iSd Gender Mainstreaming in allen Arbeitsbereichen auf ein **ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern** hinzuwirken haben. Es ist dies ein umfassender Gestaltungsauftrag, der sich nicht nur auf klassische Personalentscheidungen bezieht, sondern sämtliche Planungs- und Entscheidungsprozesse der Universitätsorgane fokussiert. Zur Verwirklichung dieser genderspezifischen Zielvorgaben sind darüber hinaus die Erlassung eines Frauenförderungsplanes und frauenfördernde Determinanten in der Universitätsfinanzierung vorgesehen.

IV.1 Der Frauenförderungsplan

Die Senate der vollrechtsfähigen Universitäten sind verpflichtet, auf Vorschlag des Arbeitskreises einen neuen Frauenförderungsplan zu erlassen.³⁸ Der Frauenförderungsplan ist eine Verordnung, die sich am normativen Mindeststandard des § 11a B-GIBG zu orientieren hat³⁹. Im Lichte der Universitätsautonomie bleibt es den Universitäten jedoch unbenommen, über diesen gesetzlichen Mindeststandard hinaus positive Maßnahmen vorzusehen. So können insbesondere auch die

³¹ Nur Ansprüche, die sich aus einer Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze ergeben, sind gem § 10 BGStG nach dem Amtshaftungsgesetz geltend zu machen. Unter den Voraussetzungen des § 13 BGStG ist auch eine Verbandsklage durch die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation möglich.

³² Gem § 7q BEinstG besteht die Möglichkeit einer Nebenintervention durch die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation.

³³ Ausgenommen sind Ansprüche gegen einen Belästiger oder eine Belästigerin. Diese sind gem § 7m BEinstG gerichtlich durchzusetzen.

³⁴ Vgl §§ 7k bis 7n BEinstG.

³⁵ Vgl zur Neuorganisation der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl I 2004/66 zuletzt idF BGBl I 2005/82.

³⁶ Vgl § 7o BEinstG iVm § 20 Abs 6 B-GIBG zuletzt idF BGBl I 2005/82 sowie § 7o BEinstG iVm §§ 15 Abs 4, 29 Abs 4 und 35 Abs 4 GIBG zuletzt idF BGBl I 2005/82.

³⁷ § 13 b Bundesbehindertengesetz, BGBl 1990/283 zuletzt idF BGBl I 2005/82.

³⁸ Vgl §§ 19 Abs 2 Z 6 UG und 41 UG.

³⁹ Die Universitäten haben als Zentralstellen im funktionellen Sinn § 11a B-GIBG zu beachten. Vgl §§ 44 UG iVm § 41 Abs 1 und Abs 2 Z 1 B-GIBG.

neuen inneruniversitären Planungs-, Budgetierungs- und Evaluierungsprozesse an frauenfördernde Kriterien angebunden werden. Der Frauenförderungsplan ist somit eines der wichtigsten Instrumente, um die allgemeinen Zielvorgaben des UG durch konkrete Maßnahmen in das inneruniversitäre operative Geschehen zu transformieren. Insofern können die universitären Frauenförderungspläne über die klassischen Aspekte der Personalentwicklung hinaus zB auch Aussagen zur Organisations- und Profilentwicklung, zur Schaffung von inneruniversitären finanziellen Anreizsystemen, zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und zur Sicherstellung curricularer Angebote in Bezug auf Gender Studies enthalten.

IV.2 Frauenförderung im Rahmen der Universitätsfinanzierung

Die Mittelzuweisung an die einzelnen Universitäten erfolgt nunmehr in Form eines dreijährigen Globalbudgets, das sich aus einem Grundbudget und einem formelgebundenen Budget zusammensetzt. Für beide Budgetkategorien sind auch gleichstellungspolitische Zielvorgaben zu beachten.

Das **Grundbudget** wird in Hinkunft aufgrund der Leistungsvereinbarung zwischen der jeweiligen Universität und dem Bund festgelegt⁴⁰. Bis zum 30. April 2006 war von den Universitäten der erste Entwurf für eine Leistungsvereinbarung vorzulegen. Der Umsetzungsgrad der darin formulierten Ziele wird Basis für das nächste Grundbudget sein.

Die Ziele, Grundsätze und Aufgaben der Universität (§§ 1 bis 3 UG) sind in diesem Zusammenhang für beide Vertragsteile von Bedeutung⁴¹. Einerseits haben sich die Universitätsorgane bei der konkreten **Ausgestaltung des Entwurfs zur Leistungsvereinbarung** an den programmatischen Festlegungen der §§ 1 bis 3 UG zu orientieren, womit die Aspekte der Gleichstellung und Frauenförderung als normative Leitlinien auch bei der Gestaltung der Vertragsinhalte zu berücksichtigen sind. Und zwar entlang der gesetzlich vorgegebenen Leistungsbereiche gem § 13 Abs 2 Z 1 lit a bis f UG⁴². Andererseits sind die genderspezifischen Grundsätze und Aufgaben als finale Planungsaspekte im gesamten Prozess der Budgetverhandlung und Budgetbemessung entlang der Kriterien gem § 13 Abs 4 UG von Relevanz⁴³.

Für die Leistungsvereinbarung ist darüber hinaus auch die **Wissensbilanz** von grundsätzlicher Bedeutung, welche die Universitäten über das jeweils abgelaufene Jahr vorzulegen haben⁴⁴. Gem § 2 Wissensbilanz-Verordnung (WBV)⁴⁵ ist die Wissensbilanz als qualitative und quantitative Grundlage für die Erstellung und den Abschluss der Leistungsvereinbarung heranzuziehen. Soweit Kennzahlen also Genderbezug haben, sind diese genderspezifischen Bestandsaufnahmen daher objektive und konkrete Anknüpfungspunkte für die Leistungsvereinbarung und damit auch indirekt budgetwirksam. Die WBV sieht eine **beinahe durchgehende Strukturierung der Kennzahlen der Wissensbilanz nach der Kategorie Geschlecht** vor. So sind etwa Maßnahmen der

⁴⁰ Die erste dreijährige Leistungsvereinbarungsperiode erstreckt sich vom 1. Jänner 2007 bis 31. Dezember 2009. Der budgetäre Gesamtrahmen für die erste Leistungsvereinbarungsperiode war von ministerieller Seite bis Ende 2005 festzulegen (Art 121 Abs 17 UG).

⁴¹ Vgl zur Anbindung der Universitätsfinanzierung an die genannten Grundsätze auch *Heinz Mayer* in: *Heinz Mayer* (Hrsg), UG 2002, Anm III zu § 2 und Anm III zu § 3 sowie *Stefan Huber/Hedwig Kpoetz/Johannes Spannring*, Rechtliche Rahmenbedingungen für eine verfassungskonforme Ausgestaltung von Leistungsvereinbarungen, zfhr 2005, 1 (9).

⁴² Es sind dies folgende Bereiche: strategische Ziele, Profilbildung, Universitäts- und Personalentwicklung (lit a); Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste (lit b); Studien und Weiterbildung (lit c); gesellschaftliche Zielsetzungen (lit d); Erhöhung der Internationalität und Mobilität (lit e) und interuniversitäre Kooperationen (lit f). Beispielhaft angesprochen ist die Frauenförderung nur im Leistungsbereich der gesellschaftlichen Zielsetzungen gem lit d: „Die Universität hat ihren Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft zu formulieren. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung des Frauentils in leitenden Funktionen der Universität (...)“. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Vorhaben der Gleichstellung und Frauenförderung auf den Bereich der gesellschaftlichen Zielsetzung zu reduzieren sind. Es wäre dies eine unzulässige Verengung des allgemeinen gesetzlichen Gestaltungsauftrages iSd § 13 Abs 2 Z 1 erster Satz, wonach die von der Universität zu erbringenden Leistungen entsprechend den Zielen, leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universität festzulegen sind. Damit haben alle Leistungsbereiche auch einen Genderbezug.

⁴³ Folgende Kriterien bilden die Basis für die Verhandlung und Bemessung des Grundbudgets: Bedarf, Nachfrage, Leistung und gesellschaftliche Zielsetzungen. Diese Kategorien sind wiederum unter Bedachtnahme auf die §§ 2 und 3 UG in der Leistungsvereinbarung zu konkretisieren. Faktisch sind alle vier Kategorien einer Planung und Wirkungsanalyse im Sinne des Gender Budgeting zugänglich. Dies zeigt sich insbesondere auch an der beinahe durchgehenden Strukturierung der Wissensbilanz nach der Kategorie Geschlecht. Vgl zum Gender Budgeting insbes *Ruperta Lichtenecker/Gudrun Salmhofer* (Hrsg), Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich, Innsbruck-Wien-München-Bozen 2006.

⁴⁴ Als Mindestinhalt der Wissensbilanz sind in § 13 Abs 6 UG folgende Bilanzbereiche definiert: Wirkungsbereich, gesellschaftliche Zielsetzungen sowie selbst definierte Ziele und Strategien (Z 1); das intellektuelle Vermögen, differenziert in Human-, Struktur- und Beziehungskapital (Z 2) und die in der Leistungsvereinbarung definierten Leistungsprozesse mit ihren Outputgrößen und Wirkungen (Z 3).

⁴⁵ BGBl II 2006/63. Die Verordnung ist gem § 12 am 1. Februar 2006 in Kraft getreten. Vgl. dazu *Michaela Schaffhauser-Linzatti*, Rechtliche Grundlagen des Berichtswesens österreichischer Universitäten gemäß UG 2002, in: UNILEX 1 - 2/2005, 28-29.

Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung, speziell zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen und beim wissenschaftlichen Personal narrativ darzustellen⁴⁶. Sämtliche Kennzahlen betreffend das Humankapital sind nach der Kategorie Geschlecht differenziert⁴⁷. Betreffend das Strukturkapital gibt es ua auch ausschließlich genderorientierte Kennzahlen, nämlich Aufwendungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in Euro⁴⁸, Aufwendungen für Maßnahmen zur Förderung der genderspezifischen Lehre und Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste in Euro⁴⁹, und Aufwendungen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Privateben für Frauen und Männer in Euro⁵⁰. Auch die übrigen Kennzahlen sind überwiegend nach der Kategorie Geschlecht differenziert⁵¹. Neben dem Grundbudget soll die Gleichstellung der Geschlechter auch über das **formelgebundene Budget** forciert werden⁵². Es beträgt 20% des Gesamtbetrages, der zur Finanzierung der Universitäten in einer Leistungsvereinbarungsperiode zur Verfügung steht. Welcher Anteil den einzelnen Universitäten aus dieser Budgetkategorie zusteht, hängt von der Zielerreichung in den einzelnen Indikator-Bereichen ab. Gem § 12 Abs 8 UG haben sich die Indikatoren auf die drei Bereiche Lehre, Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste sowie gesellschaftliche Zielsetzungen zu beziehen. Die Indikatoren und die Art der Berechnung des formelgebundenen Budgets sind nunmehr in der Formelbudget-Verordnung (FBV)⁵³ konkretisiert. Insgesamt sind elf Indikatoren relevant. Wobei nur der Bereich der gesellschaftlichen Zielsetzungen **zwei Frauenförderungs-Indikatoren** auf-

weist. Es sind dies der Frauenanteil in der Personalkategorie der UniversitätsprofessorInnen⁵⁴ und die Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien mit Gewichtung nach Art des Doktoratstudiums⁵⁵. Die Bereiche Lehre sowie Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste enthalten dagegen keinen genderrelevanten Indikator.

Jeder der 11 Indikatoren ist pro Universität gesondert zu berechnen. Wobei als Berechnungsgrundlage die Daten der Studienevidenzverordnung 2004, der Bildungsdokumentationsverordnung und der Wissensbilanz-Verordnung heranzuziehen sind⁵⁶. Gemäß den Berechnungsmodalitäten des formelgebundenen Budgets⁵⁷ ist für jede Universität die Ermittlung von Punktezahlen pro Indikator vorgesehen. Daraus ergibt sich die Gesamtpunktzahl pro Universität. Hinsichtlich der Punktezahlen ist folgende Gewichtung für die einzelnen Indikator-Bereiche erkennbar⁵⁸:

45% Lehre

45% Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste

10% Gesellschaftliche Zielsetzungen (Frauenförderung und Studierendenmobilität)

Dabei machen die beiden **Frauenförderungs-Indikatoren** **gesamt 7%** aus (6 % sind dem Indikator 8: Frauenanteil in der Personalkategorie der UniversitätsprofessorInnen und 1% dem Indikator 9: Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien zugeordnet). Die beiden Studierendenmobilitäts-Indikatoren sind gesamt mit 3% gewichtet.

Mit diesem Prozentsatz und der Engführung der Frauenförderungs-Indikatoren auf Studienabschlüsse und Berufungen lässt sich Gleichstellung und Frauenförderung als Wett-

⁴⁶ Vgl § 4 Abs 1 lit d WBV.

⁴⁷ Vgl § 4 Abs 3 WBV.

⁴⁸ Vgl § 4 Abs 4 Pkt II.2.1 WBV.

⁴⁹ Vgl § 4 Abs 4 Pkt II.2.2 WBV.

⁵⁰ Vgl § 4 Abs 4 Pkt II.2.6 WBV.

⁵¹ Es sind dies die Kennzahlen in den Bereichen Beziehungskapital (§ 4 Abs 5 WEB); Kernprozesse in Lehre und Weiterbildung sowie Forschung und Entwicklung (§ 4 Abs 6 und 7 WEB); Output und Wirkungen der Kernprozesse in Lehre und Weiterbildung sowie Forschung und Entwicklung (§ 4 Abs 8 und 9 WEB).

⁵² Vgl zur Frauenförderung über die Indikator-Steuerung insbes *Diana Schmid/Margot Körber-Weik*, Indikatoren zur Frauenförderung in leistungsorientierter Hochschulfinanzierung und Evaluation. Probleme und Lösungsmöglichkeiten, in: *Elisabeth Sander/Sylvia Neuhäuser-Metternich* (Hrsg), *Frauen-Technik-Evaluation, Frauenförderung als Qualitätskriterium in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen*, Schriftenreihe der Ada Lovelace Schriftenreihe, Heft 7, Koblenz 2001 und *Margot Körber-Weik*, *Von der Ungleichheit trotz Regulierung zur Gleichheit durch Finanzierung: Frauenförderung über das Budget*, in: *Gerhard Schmedl/Silvia Ulrich* (Hrsg), *Hochschulrecht – Hochschulmanagement – Hochschulpolitik*, Wien-Köln-Graz 2003, 53 mwH.

⁵³ BGBl II 2006/120.

⁵⁴ Vgl den Indikator 8 gem § 4 Abs 3 lit a FBV.

⁵⁵ Vgl den Indikator 9 gem § 4 Abs 3 lit a FBV.

⁵⁶ Vgl § 2 FBV. Datenquelle für den Indikator 8 sind gem Pkt 8. 1. der Anlage 1 zur FBV die gem § 2 der Bildungsdokumentationsverordnung übermittelten Daten. Datenquelle für den Indikator 9 sind gem Pkt 9.1. der Anlage 1 zur FBV die Gesamtevidenz der Studierenden gem § 8 Studienevidenzverordnung.

⁵⁷ Diese sind in der Anlage 2 zur FBV festgelegt.

⁵⁸ Vgl Pkt 2.4. der Anlage 2 zur FBV.

bewerbsvorteil innerhalb der formelgebundenen Budgetverteilung allerdings kaum konturieren. Problematisch ist vor allem, dass den Frauenanteilen auf der unteren und mittleren Stufe des universitären Karriereverlaufs (also der Nachwuchsförderung unter den Bedingungen des neuen Dienstrechtes) kein Indikator zugeordnet wurde. Gerade in diesem Bereich wäre eine Anbindung an das finanzielle Anreizsystem sehr wichtig gewesen.

Die frauenfördernden Effekte über das Grundbudget sind derzeit noch nicht einschätzbar. Auch wenn die Wissensbilanzen in Hinkunft ein sehr genaues genderbezogenes Bestandwissen über den jeweiligen Status quo von Gleichstellung und Frauenförderung an den einzelnen Universitäten ermöglicht, bleibt deren Budgetrelevanz offen. Denn über das Ausmaß der Budgetwirksamkeit dieser Parameter wird letztendlich im Verhandlungsprozess zwischen der jeweiligen Universität und dem Ministerium entschieden. Auch die konkrete Festlegung von Art, Umfang und Qualität der genderorientierten strategischen Vorhaben und Leistungsziele und deren Relevanz für die Zuteilung des künftigen Grundbudgets bleiben der Planungsautonomie der Universitäten bzw dem Verhandlungsprozess mit dem Ministerium überlassen. Eine konkrete normative Verknüpfung sieht das UG nicht vor⁵⁹. Zur Objektivierung der genannten Planungs- und Verhandlungsprozesse in Bezug auf künftige Leistungsvereinbarungen sollen in Hinkunft **Empfehlungen zur Gestaltung von Leistungsvereinbarungen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung** dienen. Solche Empfehlungen werden derzeit von der Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) ausgearbeitet.⁶⁰

Insofern werden erst die Evaluierungen der nächsten Jahre zeigen, in welchem Ausmaß frauenfördernde Lenkungseffekte vom System der neuen Universitätsfinanzierung tatsächlich ausgehen werden.

V. Die organisationsrechtliche Grundlage für Institutionen mit genderspezifischem Aufgabenprofil

Gem § 19 Abs 2 Z 7 UG hat jede Universität in ihrer Satzung die „**Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung**“ zu regeln.

Die Schaffung einer solchen Einrichtung wurde im Gesetz zwingend vorgesehen, dh die Organisationsautonomie der Universitäten wurde in diesem Punkt eingeschränkt. Die Festlegung der Struktur und inneren Organisation sowie des konkreten Aufgabenprofils der neu einzurichtenden Stellen liegt allerdings in der Regelungsautonomie der Universitäten⁶¹. Damit wurde de facto die institutionelle Absicherung von bereits bestehenden und gut funktionierenden genderorientierten Netzwerkstrukturen an den Universitäten möglich. Insbesondere die nach UOG 1993 eingerichteten Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung bzw vergleichbare Einrichtungen konnten auf diesem Weg in die Aufbauorganisation der vollrechtsfähigen Universitäten integriert werden.

VI. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das UG 2002 – mit Ausnahme der rechtlichen Kontrolle – relativ offene Rahmenbedingungen für die Verwirklichung von Gleichstellungszielen geschaffen hat. Dies betrifft sowohl die konkrete Ausgestaltung der Frauenförderungspläne, als auch die Frauenförderung im Rahmen der Universitätsfinanzierung. Über Dynamik und Intensität der Frauenförderung entscheiden letztlich die Universitäten im Rahmen der Universitätsautonomie. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist allerdings keine Angelegenheit von wenigen Zuwachs-Prozentpunkten, die in Hinkunft als Ausdruck der Modernisierung über Kennzahlen verwaltet werden, sondern eine vitale Grundbedingung universitärer Entwicklungs- und Leistungsfähigkeit. Die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung und Frauenförderung müssen daher an den Universitäten aktiv, umfassend und nachhaltig genützt und umgesetzt werden. Nach einem erfolgreichen Jahrzehnt der Verrechtlichung von Diskriminierungsschutz und Frauenförderung ist es höchst an der Zeit, in eine Phase der ambitionierten und effektiven Umsetzung einzutreten.

Ass.-Prof. Dr. Silvia Ulrich
Institut für Öffentliches Recht
Universität Graz
silvia.ulrich@uni-graz.at

⁵⁹ So auch *Gabriele Kucsko-Stadlmayer* in: *Heinz Mayer* (Hrsg), UG 2002, Anm III.1. zu § 13.

⁶⁰ Derzeit läuft eine Erhebung und Evaluierung zur Frauenförderung und Gleichstellung an den Universitäten. Vgl dazu die Informationen unter www.aqa.ac.at

⁶¹ Vgl auch *Gerhard Schnedl*, Organisationsautonomie im Universitätsgesetz 2002 – Inhalt und Grenzen, ZfV 2005, 184 (198).

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung¹

Beate Kraus

1. Das „akademische Frauensterben“

Inzwischen ist es über hundert Jahre her, dass Frauen an österreichischen Universitäten zum Studium zugelassen wurden, und in vielen Fächern machen Studentinnen heute die Hälfte aller Studierenden aus, in manchen Studiengängen sind sie sogar deutlich in der Mehrzahl. In wissenschaftlichen Spitzenpositionen allerdings haben sie immer noch Seltenheitswert. Auffällig ist, dass Frauen nicht nur bereits in den Eingangspositionen, also in der Promotionsphase, im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen unterrepräsentiert sind, sondern auch von Karrierestufe zu Karrierestufe immer seltener werden. Auf dem Weg zur Spitze verschwinden die Frauen – ein Phänomen, das die Literaturwissenschaftlerin Friederike Hassauer einmal als „akademisches Frauensterben“² bezeichnet hat.

Um das Phänomen des „akademischen Frauensterbens“³ geht es in diesem Beitrag. Gefragt wird also ausdrücklich nicht danach, weshalb Frauen bereits auf den unteren Qualifikations- und Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn deutlich seltener anzutreffen sind als ihre männlichen Kollegen, und so werden auch nicht die Phasen des Studiums und des Übergangs in eine akademische Berufstätigkeit und die damit verbundenen Entscheidungen und Übergangsprozesse betrachtet, oder gar die biographisch noch davor liegende Schulzeit. Vielmehr geht es um die Frage, wie es kommt, dass junge Frauen, die als Doktorandin oder als Postdoc bereits den ersten und möglicherweise auch schon den zweiten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere getan haben, häufiger als junge Männer in vergleichbarer Position auf diesem Weg wieder verloren gehen. Dies ist ein durchaus überraschendes Phänomen, müsste man doch davon ausgehen, dass das kleine, hoch selektierte und hoch motivierte Grüpplein von Frauen, die als Doktorandin oder als Postdoc

den Zugang zur Wissenschaft gefunden haben, auf dem einmal eingeschlagenen Weg dann auch ausgesprochen erfolgreich ist. Wie kann man den Ausstieg gerade dieser Personen aus der Wissenschaft erklären? Was passiert da eigentlich? Spricht man mit Hochschullehrern über dieses Phänomen des „akademischen Frauensterbens“, so erklären sie es in der Regel mit Prozessen der Selbst-Elimination. Sie berichten von ihren Erfahrungen, die so aussehen, dass vielversprechende junge Wissenschaftlerinnen an einem bestimmten Punkt aus der Wissenschaft aussteigen, oft nach Abschluss der Dissertation, die offensichtlich in der Biographie so etwas wie den „last point of return“ bedeutet. Sie folgen ihrem Mann an einen anderen Ort, wollen unbedingt ein Kind bekommen oder sie sind mit einem Mann zusammen, der es nicht ertragen kann, dass seine Frau in der Wissenschaft Karriere macht.

2. Der wissenschaftliche Nachwuchs und das Problem der Anerkennung im Feld der Wissenschaft

Diese Sichtweise kann sich gewiss auf reale Erfahrungen stützen. Allerdings beschreibt sie nur eine Seite des Geschehens. Ausgangspunkt der These ist, dass das, was aussieht wie eine Folge von persönlichen Wahlen, von individuellen Entscheidungen gegen eine wissenschaftliche Laufbahn, in hohem Maße geprägt und beeinflusst ist von den Institutionen, Strukturen und sozialen Beziehungen im Wissenschaftssektor selbst. Aber welche Aspekte von Wissenschaft, von akademischer Forschung und Lehre sind es, die zu diesem Ergebnis führen?

Mit dieser Frage wird ein Perspektivenwechsel in der Forschung vollzogen: Der soziologische Blick richtet sich nicht mehr auf die Frauen und ihre besonderen Merkmale, die sie

¹ Vortrag auf der Veranstaltung der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz am 17. Oktober 2005.

² Friederike Hassauer, Homo. Academica. Geschlechterkontrakte, Institution und die Verteilung des Wissens. Wien 1994.

³ Beate Kraus, Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen, in: Beate Kraus, (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York 2000, 9-29, und Beate Kraus, Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse, in: Beate Kraus, (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York 2000, 31-54.

für eine Karriere aus der Wissenschaft heraus qualifizieren, sondern auf den Wissenschaftssektor selbst. Betrachtet werden institutionelle Vorgaben für wissenschaftliche Karrieren, Organisations- und Zeitstrukturen wissenschaftlicher Arbeit, aber auch das, was oft als „Wissenschaftskultur“ bezeichnet wird, also informelle Hierarchien, Sitten und Gebräuche der *scientific community*, Kommunikationsformen, Interaktionsmuster zwischen den verschiedenen Akteuren, das Selbstverständnis der Wissenschaftler und ähnliches mehr. Das Forschungsinteresse richtet sich also auf das, was Soziologen gerne „die objektiven Bedingungen“ individueller Entscheidungen nennen, oder, anders formuliert, es geht um eine analytische Rekonstruktion der in die Wissenschaft selbst eingelagerten sozialen Prozesse und Mechanismen, die zum Ausstieg von jungen Frauen aus einer wissenschaftlichen Karriere führen.

Wissenschaft ist immer auch eine soziale Angelegenheit, d.h. sie funktioniert nur über die Gemeinschaft derer, die sich gegenseitig als vollwertige Mitglieder dieser Gemeinschaft anerkennen – sie spielen „das gleiche Spiel“, und sie wissen voneinander, dass sie grundsätzlich *equal players* sind⁴. In Anlehnung an Pierre Bourdieu kann man dieses „Spiel“ auch als das soziale Feld der Wissenschaft bezeichnen. Das Problem, das sich dem wissenschaftlichen Nachwuchs stellt, lässt sich also beschreiben als das Problem, im wissenschaftlichen Feld des eigenen Fachs als *equal player* anerkannt zu werden; in der Sprache dieses Feldes heißt dies, man muss als „professorabel“ gelten. Diese Anerkennung bekommt man jedoch nicht geschenkt, man muss sie sich erarbeiten, muss darum kämpfen.

Im folgenden sollen drei Aspekte des Anerkennungs- und Zuschreibungsprozesses des wissenschaftlichen Feldes skizziert werden, die für die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von zentraler Bedeutung sind. Alle drei As-

pekte stellen sich für Wissenschaftler anders dar als für ihre weiblichen Kolleginnen. Es handelt sich um

- das Verständnis von *Wissenschaft als Lebensform*
- Anerkennung und Nichtanerkennung in der *face-to-face-Interaktion* im Alltag wissenschaftlicher Arbeit
- die Rolle der *wissenschaftlichen Mentoren*.

Die Argumentation stützt sich auf zwei umfangreiche von der Autorin dieses Beitrages seit 1995 an deutschen Forschungsinstituten und Universitäten durchgeführte Forschungsprojekte⁵. Dabei wurden vorwiegend qualitative und ethnographische Methoden eingesetzt, insbesondere ausführliche Interviews zur Arbeitssituation und zu den Karrierbedingungen, teilnehmende Beobachtungen, Auswertung von Dokumenten, Tageslaufprotokolle für den Zeitraum einer Woche; auch Daten der amtlichen Statistik wurden ausgewertet.

3. Wissenschaft als Lebensform

Die Vorstellung von Wissenschaft als einer Lebensform, die kein anderes Engagement neben sich duldet, ist ein Kernelement des Glaubens, der die wissenschaftliche Arbeit trägt und stabilisiert. Dies zeigen die Interviews mit den Professoren, aber auch die Interviews mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs, ebenso wie autobiographische Dokumente, Wissenschaftlerbiographien und ähnliches Material. Alle anderen Bezüge fallen als sekundäre Prinzipien unter den Tisch, gehören nicht in das ganzheitliche Lebensmodell der Wissenschaft – und zwar über alle untersuchten Fächer hinweg.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht es darum, einen Habitus als Wissenschaftler auszubilden – und das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in deren Verlauf sichtbar wird, dass die eigene Person durch und durch von der Wissenschaft geprägt ist. Diese Entwicklung

⁴ Vgl. dazu *Steffani Engler*, „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz 2001.

⁵ Die erste Studie wurde an außeruniversitären Forschungsinstituten durchgeführt; wissenschaftliche Mitarbeiterin in diesem Projekt war *Tanja Krumpeter*. Das Sample umfaßte neun Forschungsinstitute einer großen deutschen Forschungsorganisation. Vertreten waren die Fächer Physik, Chemie, Biologie, Informatik, Recht und Geschichte. An acht der ausgewählten Institute wurden mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlichen Karriere- und Hierarchiestatus‘ (von der Diplomandin bis zum Direktor) ausführliche, leitfadengestützte Interviews geführt; an einem Institut kam nur ein Interview mit einem Direktor zustande. Unter den interviewten Direktoren befand sich keine Frau. Insgesamt wurden 51 Interviews durchgeführt; davon 23 mit Wissenschaftlerinnen. Für alle Interviews wurde der gleiche Leitfaden verwendet.

Die zweite Studie umfasst vier Fallstudien zu kompletten Arbeitseinheiten an deutschen Universitäten. Aus dieser Studie ist eine herausragende Dissertation der Projekt-Mitarbeiterin *Sandra Beaufajis* mit dem Titel, *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld 2003 hervorgegangen. Dabei handelte es sich, entsprechend den jeweiligen Arbeitszusammenhängen, um Fachbereiche, Institute oder Arbeitsgruppen. Ausgewählt wurden die Fächer Biochemie und Geschichte an drei verschiedenen Universitäten. In allen Arbeitseinheiten wurden Interviews mit allen am Arbeitsprozess Beteiligten durchgeführt, vom Hochschullehrer bzw. der Hochschullehrerin bis zur Sekretärin, Bibliothekarin und zum Mitarbeiter im Bereich des technischen Personals. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden meist mehrfach interviewt. Insgesamt waren 47 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Studie einbezogen; darunter waren 21 Frauen, auch Hochschullehrerinnen. In der Biochemie waren unter den Wissenschaftlern 9 Frauen und 15 Männer, in der Geschichte 12 Frauen und 11 Männer.

ist verbunden mit einer intensiven Arbeit an der eigenen Person, die in den Interviews mit den Doktorandinnen und Doktoranden, Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Habilitandinnen und Habilitanden nachdrücklich geschildert wird. Die Interviews dokumentieren vor allem eines: Wie der mühsame Prozeß des Selbstverständlich-Werdens, ja der Einkörperung von Arbeitsformen und Zeitstrukturen z.B. in der Biochemie und in der Geschichtswissenschaft abläuft, wie die jungen Leute sich einen Habitus an-arbeiten, der sie zum wissenschaftlichen Nachwuchs macht, d.h. aber zu Individuen mit einer wissenschaftlichen Zukunft⁶.

Allerdings fällt der Prozess der Entstehung eines Wissenschaftler-Habitus dem Vergessen anheim: Mit dem Selbstverständlich-Werden von bestimmten Arbeitsformen und Zeitstrukturen geht die Erinnerung an die mühsame Arbeit an der eigenen Person unter⁷.

Von herausragender Bedeutung bei der Transformation vom „studierten Menschen“ zum „Wissenschaftler“ ist der Umgang mit der Zeit. In erster Linie an der Zeitinvestition „erkennen“ die Professoren, ob bei ihren jungen Leuten eine „echte Berufung zum Wissenschaftler“ vorliegt. Dabei ist letztlich nicht entscheidend, wie viele Stunden in der Woche diese arbeiten, sondern ob sie in der Lage sind, überzeugend den Eindruck zu vermitteln, dass ihnen Wissenschaft der wichtigste Lebensinhalt ist. Die zeitliche Verfügbarkeit für wissenschaftliche Arbeit muss letztlich durch Praktiken der Zeitverwendung demonstriert und dargestellt werden, die die Distinktionsabsicht des Feldes zu bekräftigen vermögen: Sich am Wochenende oder bis zehn Uhr abends im Labor zu zeigen, sich am Freitagnachmittag oder -abend zu *meetings* zu verabreden und nach dem *meeting* noch Geselligkeit mit anderen Wissenschaftlern und damit wichtige Netzwerke in der Kneipe zu pflegen, dies alles sind in erster Linie symbolische Praktiken, denen sich zu unterwerfen hat, wer dazu gehören möchte.

Die Zugehörigkeit für Frauen nun ist von vornherein in Frage gestellt – ganz gleich, ob sie in der Lage und willens sind, diese symbolische Ebene ebenso gut zu bedienen wie ihre Kollegen –, da man in ihnen ein anderes Prinzip als das der Wissenschaft als Lebensform verkörpert sieht. Wie ein Schatten liegt über den jungen Wissenschaftlerinnen ihre Gebärfähigkeit und damit die objektive Wahrscheinlichkeit eines ernsthaften Engagements in einer anderen Sache als der der Wissenschaft, eines Engagements, das den Exklusivitätsanspruch von Wissenschaft als Lebensform bedroht. Paradoxaerweise ist die Möglichkeit der Mutterschaft für die Anerkennung als Wissenschaftlerin problematischer als die realisierte Mutterschaft: Hat sich eine Wissenschaftlerin tatsächlich um eine Familie zu kümmern, zeigt sich im Arbeitsalltag, wie dies ihre wissenschaftliche Arbeit beeinträchtigt oder auch nicht. Der Mythenbildung um Familienaufgaben und Mutterschaft als Störfaktoren für wissenschaftliche Leistung sind damit Grenzen gesetzt⁸. Und noch ein weiteres Paradox ist hier zu vermerken: Es ist gerade ihr Glaube an das Feld, der Nachwuchswissenschaftlerinnen dazu bringt, das Projekt einer wissenschaftlichen Karriere aufzugeben. Die Vorstellung von Wissenschaft als einer Lebensform, die jedes andere ernsthafte Engagement ausschließt, ist ihnen so selbstverständlich geworden, dass ihnen ein pragmatischer Umgang damit, auch die Wahrnehmung der dieses Prinzip durchbrechenden Elemente in der Realität, unmöglich geworden ist. So führt gerade die erfolgreiche Sozialisation in das wissenschaftliche Feld dazu, dass sich viele junge Wissenschaftlerinnen vor der Alternative sehen, Wissenschaft oder Familie zu wählen.

4. Anerkennung und Missachtung in der unmittelbaren Interaktion

Wenn man sich die in den Interviews enthaltenen Berichte über die face-to-face-Interaktion ansieht, stellt man fest, dass die Ebene der *face-to-face*-Interaktion eine Fülle von Akten symbolischer Gewalt enthält⁹. So machen junge (und auch

⁶ Beispielhaft formuliert dies ein junger Historiker, der feststellt, dass der „Quelle“ in den Geschichtswissenschaften nicht aus „rein wissenschaftlichen Gründen“ eine solch hohe Bedeutung im Fach zukommt.

⁷ Feststellung der Autorin: Erst die Lektüre der transkribierten Interviews, in denen diese Arbeit akribisch beschrieben wird, hat die Erinnerung an die Zeit zurückgebracht, in der es ganz unmöglich schien, stundenlang am Schreibtisch zu sitzen und über Texten zu brüten, ohne darüber einzuschlafen.

⁸ Untersuchungen vor allem us-amerikanischer Provenienz zur Produktivität von Wissenschaftlerinnen in Abhängigkeit von Mutterschaft und Familienarbeit kommen zu einander widersprechenden Ergebnissen (vgl. *Jonathan R. Cole* und *Harriet Zuckerman*, *Marriage, motherhood and research performance in science*, in: *Harriet Zuckerman* et al. (Hg.), *The outer circle. Women in the scientific community*. New York/London 1991, 157-170.). Die Studie von *Michael Bochow* und *Hans Joas*, *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus*. Frankfurt a. M./New York 1987 über den akademischen Mittelbau zeigte für Männer einen engen (positiven) Zusammenhang von Vaterschaft und Publikationshäufigkeit; bei Frauen ließ sich ein Zusammenhang von Mutterschaft und Publikationshäufigkeit nicht feststellen.

⁹ Vgl. dazu ausführlicher *Beate Kraus*, *Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt*, in: *Gunter Gebauer* und *Christoph Wulf* (Hg.), *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus*. Frankfurt a. M. 1993, 208-250. Zum Konzept der symbolischen Gewalt vgl. *Pierre Bourdieu*, *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyrischen Gesellschaft*. Frankfurt a. M. 1976; *Pierre Bourdieu* und *Loïc Wacquant*, *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. M. 1996.

ältere) Wissenschaftlerinnen die Erfahrung, dass ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat wie das ihrer männlichen Kollegen. Ihre Redebeiträge werden nicht beachtet, beiseite geschoben; Frauen werden häufiger unterbrochen, ihre Leistungen werden angezweifelt, nicht aufgenommen in den Kreis der „wirklich substanziellen“ Arbeiten des Instituts, auf die man sich dann bezieht. Werden ihre Beiträge und Argumente in der Diskussion aufgenommen, geschieht dies oft um den Preis des Verlustes der Urheberschaft: Sie werden männlichen Rednern zugeschrieben. Man hat eben als Frau einfach „wesentlich weniger *impact*“ in Diskussionen, wie dies Charlotte P. (Postdoc an einem naturwissenschaftlichen Forschungsinstitut) ausdrückte. Auf diesen Sachverhalt zielt auch die im MPG-Spiegel 3/1991 wiedergegebene Äußerung von Christiane Nüsslein-Volhard (die wenige Jahre später den Nobelpreis erhielt), sie habe häufig „unter dem Gefühl, nicht ernst genommen zu werden, gelitten“ (S. 34) – und keineswegs nur zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Botschaft, die in diesen Interaktionen vermittelt wird, heißt: Sie gehören nicht hierher, denn Sie haben nicht das Zeug dazu.

Es gibt noch eine zweite Botschaft, die in die gleiche Richtung geht. Diese lautet: Wenn Sie wirklich eine Frau sein, d.h. auch Kinder haben wollen, dann ist Ihr Ort im Heim und am Herd. Damit werden Frauen immer wieder auf eine Rolle verwiesen, die sie mit ihrem Engagement in der Forschung, und sei es „nur“ der erste Schritt in Form der Promotion, für sich bereits – und für alle sichtbar – abgelehnt haben. Diese Botschaft wird gerne im aufgeregten *small talk* über Karrieremöglichkeiten, die neuesten Berufungen und demnächst neu zu besetzende Positionen vermittelt, wie er unter Kollegen üblich ist. Doch nicht nur Konkurrenten um knappe Positionen definieren immer wieder – mehr oder weniger offen – Weiblichkeit oder Wissenschaft als ausweglose Alternative für Wissenschaftlerinnen, auch Vorgesetzte stimmen in diesen Chor ein.

Die subtilen und weniger subtilen Akte der Missachtung, mit denen Wissenschaftlerinnen im Arbeitsalltag konfrontiert sind, sind ebenso wie der in der face-to-face-Interaktion immer wieder zu erfahrende Rekurs auf das Geschlecht der Wissenschaftlerin und nicht auf ihre Leistung als Akte symbolischer Gewalt anzusehen. Ihr Sinn ist, den Frauen klar zu machen, dass sie Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben. In den Interviews mit den männlichen Kollegen der befragten Wissenschaftlerinnen ist an keiner Stelle von entsprechenden Erfahrungen die Rede. Auch die ständige Rede von der Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, mit der gerade junge Wissenschaftlerinnen in Deutschland – und dort insbesondere in den alten Bundesländern – von allen Seiten traktiert werden, fügt sich in

diesen Strom unterschwellig wirksamer Akte symbolischer Gewalt. Faktisch werden damit Prozesse der Entmutigung, des *cooling-out* in Gang gesetzt, jene Prozesse, die schließlich zu dem führen, was als Selbst-Eliminierung der Frauen aus der Forschung wahrgenommen wird.

5. Die Rolle der wissenschaftlichen Mentoren

Gerade in Deutschland, und gewiss auch in Österreich, kommt den Professoren – wir haben sie hier im Hinblick auf ihre Beziehung zum wissenschaftlichen Nachwuchs Mentoren genannt – eine entscheidende Rolle bei der Integration des Nachwuchses in das wissenschaftliche Feld und damit für deren Karriere zu. Das hat etwas damit zu tun, dass der Weg zur Professur, d.h. zu einer selbstständigen Position in der Wissenschaft, mit den beiden Hürden der Promotion und dann der Habilitation sehr lang ist. Und dieser Weg ist nicht nur sehr lang, sondern impliziert auch eine sehr lange Phase der Abhängigkeit von einem Mentor: Erst mit der Berufung auf eine Professur können selbstständig Entscheidungen über Forschungsfragestellungen und -projekte getroffen werden, ist die Verfügung über Ressourcen möglich, und auch erst dann ist die Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stabil. Auch wenn Mentoren ihren Schützlingen grosse Freiräume gewähren und viel Verantwortung bei der Entwicklung und Organisation von Forschungsprojekten übertragen, vor allem in der Phase nach der Promotion, so sind doch sie es, die Spielräume und Eigenverantwortlichkeit zulassen oder einschränken, und sie sind es, die gegenüber der Hochschule und Drittmittelgebern letztlich rechenschaftspflichtig sind. Den Mentor benötigt man darüber hinaus als Berater und Unterstützer in den Qualifikationsverfahren, man braucht ihn als Gutachter bei Berufungen, er fungiert als wichtiger Türöffner für die Integration in das wissenschaftliche Feld, und nicht zuletzt braucht man ihn als Orientierungsfigur, als Modell für das mimetische Lernen im Prozess der Aneignung eines Wissenschaftler-Habitus.

Will man nicht auf der vordergründigen Ebene von „Beziehungen“ und „Seilschaften“ bleiben, ist zu fragen, wie es dazu kommt, dass ein Hochschullehrer oder eine Hochschullehrerin jemanden als „zu beachtlichen wissenschaftlichen Leistungen fähig“ anerkennt und daher auch in seiner bzw. ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt. Zu fragen ist also, wie es kommt, dass einige Hochschullehrer Frauen zu ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, andere nicht? Die Antwort auf diese Frage erschließt sich erst, wenn man zunächst der allgemeineren Frage nach den Bedingungen der Anerkennung bestimmter Individuen durch den Mentor nachgeht.

Die Beziehung zwischen den interviewten Hochschullehrern und ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs wurde genau angesehen und dabei festgestellt, dass es sehr unterschiedliche Muster dieser Beziehung gibt, wie ja auch die Akteure selbst sehr unterschiedlich sind. Es zeigt sich jedoch, dass die Basis des wechselseitigen Vertrauens und der Anerkennung eine gewisse Gleichgestimmtheit im Selbstverständnis als Wissenschaftler ist. Diese Konvergenz ist weder an den Qualitätsstandards der *scientific community* noch in allgemeinen oder fachspezifischen Vorstellungen davon festzumachen, welche Eigenschaften einen guten Wissenschaftler ausmachen. So ist auch die fachspezifische Ähnlichkeit zwischen den Professoren der selben Disziplin weniger ausgeprägt als die Übereinstimmung zwischen Chef und Assistent. Diese ist vorschlaglich und vorbewusst; sie liegt in Aspekten des Habitus begründet, die beiden so selbstverständlich sind, dass sie sie nicht einmal bemerken. Gerade darin jedoch liegt die als „Gewissheit“ bezeichnete Grundlage dafür, dass Professoren Leistungen als solche überhaupt bei bestimmten Personen wahrnehmen können und Leistungsfähigkeit als solche interpretieren. Nicht die schematische Befolgung der häufig genannten Regeln für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere bahnt den Akteuren ihren Weg ins wissenschaftliche Feld. Vielmehr werden „die Besten“, die leistungsfähigsten Wissenschaftler immer von denen gesehen, die in ihnen solche Qualitäten erkennen können. Auch bei noch so viel Fleiß oder Einsatz würde daher ein Mitarbeiter möglicherweise gar nicht als „der Beste“ erkannt, weil sein Chef an ihm nicht die Habitus-Matrix erkennt, die ihn darauf hinweist. In ihrem Habitus manifestiert sich die Geschichte einer Person, ihre Erfahrungen, die diesen Habitus hervorgebracht haben, und diese Geschichte drängt sich einer anderen Person um so weniger auf, je ähnlicher sie deren eigener ist. Als „Störvariablen“ werden dagegen solche Eigenschaften wahrgenommen, die sich unterscheiden und daher nicht selbstverständlich sind. Die im Habitus verankerten gleichen oder ähnlichen Wahrnehmungsschemata sorgen dafür, wie Ludwik Fleck¹⁰ dies formuliert hat, dass eine neutrale „Stimmung“ entsteht, in der lediglich „die Sache“ zählt. Wird diese „Stimmung“ durch bemerkbare und damit nicht mehr neutral erlebte andere „Stimmungen“ gestört, so richtet sich der Blick der Akteure nicht mehr auf „die Sache“, sondern auf die Störung.

Das Merkmal „weiblich“ nun fungiert offensichtlich im wissenschaftlichen Feld überwiegend als eine solche „Störvariable“ bei der Wahrnehmung von Leistungsfähigkeit. Die

Frage ist daher, wie es kommt, dass sich in einigen Fällen offenbar „Gewissheit“ auch zwischen Professoren und Wissenschaftlerinnen herstellt, in anderen jedoch nicht?

In beiden hier herangezogenen Untersuchungen gab es unter den befragten Hochschullehrern bzw. Institutsdirektoren sowohl Personen, die noch nie eine Frau bis zur Habilitation gebracht hatten, als auch solche, bei denen sich immer wieder einmal junge Wissenschaftlerinnen bis zur Habilitation qualifizieren konnten. Man kann also, in abgekürzter und etwas salopper Formulierung, „Professoren mit Frauen“ und „Professoren ohne Frauen“ unterscheiden. Die entsprechenden Konstellationen Mentor – Nachwuchs wurden sehr genau untersucht. Man könnte vermuten, dass Wissenschaftlerinnen eher von Hochschullehrern gefördert werden, die selbst in ihrer Disziplin Außenseiter-Positionen innehaben, bestimmte Nischen oder Strömungen abseits des *mainstreams* besetzen. Dies ist jedoch nicht der Fall: Sowohl unter den „Professoren ohne Frauen“ als auch bei den „Professoren mit Frauen“ waren hoch angesehene, renommierte Hochschullehrer und solche, die eher etwas abseits vom *mainstream* agieren. An den Konstellationen „ohne Frauen“ fällt zunächst ein quasi-familiärer Arbeitszusammenhang sowie die Vermischung oder Gleichsetzung von Beruf und Privatleben auf. Hinzu kommt oft eine starke Orientierung an normativen Laufbahnmustern oder Wettkampf geprägten Kommunikationsstrukturen bzw. eine Selbstdarstellung, die sich zu anderen Wissenschaftlern agonal in Beziehung setzt. Bei den Konstellationen „mit Frauen“ hingegen kann eine Offenheit gegenüber außeruniversitären Kreisen bzw. abweichenden thematischen Bezugspunkten konstatiert werden, eine gewisse Distanz gegenüber dem traditionellen akademischen Milieu sowie die Betonung hoher Leistungsansprüche bei gleichzeitig geringer normativer Orientierung an Laufbahnmustern oder hierarchischen Konventionen. Man kann vermuten, dass eine gewisse Distanz zu akademischen Konventionen bei gleichzeitig hoher Leistungsorientierung und starker Gewichtung des eigenen, in erster Linie fachlich-inhaltlich begründeten Urteils dem Mentor die Anerkennung der weiblichen „Fremdlinge“ in der Wissenschaft leichter macht. Auf den gleichen Zusammenhang ist auch Elke Geenen¹¹ in ihrer Studie über Karrieren von Frauen an Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein gestoßen. Sie entwickelt auf der Basis ihrer Interviews mit habilitierten Frauen und Professorinnen die Hypothese, dass Frauen bessere Chancen haben, bis zur Habilitation gefördert zu werden, wenn sie auf einen akademischen Lehrer treffen, „der im Sinne des klassischen

¹⁰ Ludwik Fleck, *Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache: Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv*. Frankfurt a. M. 1935/1999.

¹¹ Elke M. Geenen, *Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule*. Opladen 1994.

Wissenschaftsverständnisses stärker auf fachliche Inhalte hin orientiert ist, als auf die Mehrung seines Einflusses.“ (S. 61) Das Moment des Ungewöhnlichen, das den Frauen in einer Männerwelt allein aufgrund ihres Geschlechts anhaftet, verliert in diesen Konstellationen sein Potenzial als Störfaktor für die Wissenschaft. So lässt sich feststellen, dass das Geschlecht des Wissenschaftlers auch dann irrelevant ist, wenn es in der Merkmalsausprägung „weiblich“ vorliegt. Es wird damit den Mentoren möglich, jungen Frauen den gleichen Vertrauensvorschuss zu gewähren wie jungen Männern, und dies schlägt sich in ihrem Handeln nieder – sie signalisieren dieses Vertrauen auch.

5. Schlussbemerkungen

Es geht uns bei den Untersuchungen darum, zu zeigen, dass bei der Erklärung des „akademischen Frauensterbens“ den Verhältnissen in der Wissenschaft selbst, den Selbstverständlichkeiten in der Organisation der Arbeit und in den Arbeitsbeziehungen eine zentrale Rolle zukommt. Die

Selbstverständlichkeiten des wissenschaftlichen Alltags, in die die komplexen Prozesse der Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen eingebaut sind, sind bis heute zugleich Verhältnisse der Entmutigung und des mehr oder weniger subtilen Hinausdrängens von jungen Frauen. Diese Verhältnisse sind veränderbar, wenn dies auch nicht einfach und vor allem nicht durch bloße Willensbekundung zu erreichen ist. Die Selbstverständlichkeiten der Wissenschaftskultur, die Sichtweise und Handeln als Wissenschaftler prägen, sind in unserem Habitus und damit in unserer Persönlichkeit tief verankert; sie lassen sich nur verändern, wenn wir uns bewusst machen, inwieweit wir damit zu dem Phänomen beitragen, das üblicherweise als Selbst-Eliminierung von Frauen aus der Wissenschaft interpretiert wird.

Prof. Dr. rer. pol. Beate Kraus
 Institut für Soziologie
 Technische Universität Darmstadt
 kraus@ifs.tu-darmstadt.de

Der Bologna-Prozess – rechtliche Grundlagen und Umstellungsprobleme

Gerhard Schummer

A) Was ist der Bologna-Prozess?

Die österreichische Bildungslandschaft wird seit Jahren von zwei italienischen Städtenamen dominiert – Pisa und Bologna. Pisa als Abkürzung für „Programme for International Student Assessment“ hat allerdings mit der gleichnamigen italienischen Stadt nichts zu tun. In Bologna dagegen haben am 19. Juni 1999 die Bildungsminister aus 29 europäischen Staaten eine gemeinsame Erklärung abgegeben, die nach dem Tagungsort bezeichnet wurde. Gestützt auf die Sorbonne-Erklärung¹ vom 25. Mai 1998, die die Schaffung eines europäischen Hochschulraumes als Schlüssel zur Förderung der Mobilität und arbeitsmarktbezogenen Qualifizierung seiner Bürger betonte, wurde in der Bologna-Erklärung der grobe Rahmen abgesteckt, wie der europäische Hochschulraum bis 2010 verwirklicht werden soll. Die schrittweise Verwirklichung dieses Ziels wird allgemein als „Bologna-Prozess“ bezeichnet.

In der Bologna-Erklärung wurden jene Punkte festgelegt, die für die Errichtung des europäischen Hochschulraumes als vorrangig angesehen wurden:

- ▶ Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, auch durch die Einführung des Diplomzusatzes (Diploma Supplement) mit dem Ziel, die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen BürgerInnen ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern.
- ▶ Einführung eines Systems, das sich im Wesentlichen auf zwei Hauptzyklen stützt: ein Zyklus bis zum ersten Abschluss (untergraduate) und ein Zyklus nach dem ersten Abschluss (graduate). Regelungsvoraussetzung für die Zulassung zum zweiten Zyklus ist der erfolgreiche Abschluss des ersten Studienzyklus, der mindestens drei Jahre dauert. Der nach dem ersten Zyklus erworbene Abschluss attestiert eine für den europäischen Arbeitsmarkt relevante Qualifikationsebene. Der zweite Zyklus sollte, wie in vielen europäischen Ländern, mit dem Master und/oder der Promotion abschließen.
- ▶ Einführung eines Leistungspunktesystems - ähnlich dem ECTS - als geeignetes Mittel der Förderung größtmöglicher Mobilität der Studierenden. Punkte sollten auch außerhalb der Hochschulen, beispielsweise durch lebenslanges Lernen, erworben werden können, vorausgesetzt, sie werden durch die jeweiligen aufnehmenden Hochschulen anerkannt.
- ▶ Förderung der Mobilität durch Überwindung der Hindernisse, die der Freizügigkeit in der Praxis im Wege stehen, insbesondere
- ▶ für Studierende: Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten und zu entsprechenden Dienstleistungen;
- ▶ für Lehrende, WissenschaftlerInnen und Verwaltungspersonal: Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- und Ausbildungszwecken, unbeschadet der gesetzlichen Rechte dieser Personengruppen.
- ▶ Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung im Hinblick auf die Erarbeitung vergleichbarer Kriterien und Methoden.
- ▶ Förderung der erforderlichen europäischen Dimensionen im Hochschulbereich, insbesondere in Bezug auf Curriculum-Entwicklung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte und integrierte Studien-, Ausbildungs- und Forschungsprogramme.

In Folgekonferenzen, die im zweijährigen Rhythmus stattfinden², wurden diese Ziele zum Teil präzisiert und zum Teil auch erweitert. Bei der ersten Folgekonferenz im Mai 2001 in Prag wurde berichtet, dass die Einführung eines Studiensystems, das sich auf zwei Hauptstufen stützt, bereits in Angriff genommen wurde. 2003 in Berlin wurde von den zuständigen MinisterInnen „mit Genugtuung“ zur Kenntnis genommen, dass nach der Festlegung auf ein gestuftes Studiensystem in der Bologna-Erklärung „mittlerweile eine umfassende Neuordnung der europäischen Hochschullandschaft eingesetzt hat“. Erstmals wurde in Berlin auch davon gesprochen, dass Abschlüsse des zweiten Zyklus den Zugang

¹ Anlässlich der 800-Jahr-Feier der Sorbonne-Universität in Paris.

² Folgekonferenzen fanden statt: 2001 in Prag, 2003 in Berlin, 2005 in Bergen; 2007 ist London der Austragungsort der Ministerkonferenz.

zum Doktoratstudium ermöglichen sollen. Das beim Ministertreffen in Bergen 2005 verfasste Kommuniqué ist vor allem eine Zwischenbilanz („stocktaking report“) über die bisherigen Umsetzungsschritte. Das Kommuniqué berichtet von der weitgehenden Einführung des zweistufigen Studiensystems und davon, dass „in den meisten Ländern bereits mehr als die Hälfte der Studierenden in diesen Studiengängen eingeschrieben sind“. Konkretisiert wurden in Bergen auch die Ziele der DoktorandInnenausbildung, als deren Kernelement „die Förderung des Wissens durch originäre Forschung“ herausgestrichen wurde. Als weiteres Ziel wurde definiert, dass mehr Doktoranden für eine Forscherlaufbahn im Europäischen Hochschulraum gewonnen werden sollen. Durch die Einbeziehung der DoktorandInnenausbildung in den Bologna-Prozess wurde das ursprünglich zweistufige System zu einem dreistufigen erweitert.

B) Die Bologna-Erklärung und die rechtliche Umsetzung ins nationale Recht

a) Rechtsnatur der Bologna-Erklärung

Vorauszuschicken ist, dass die Bologna-Erklärung und alle weiteren hochschulpolitischen Erklärungen der Folgekonferenzen rechtlich nicht verbindlich sind. Es handelt sich weder um EU-Verordnungen³ noch um EU-Richtlinien⁴. Sie haben genau genommen mit der EU nichts zu tun, da die Teilnehmer nicht ausschließlich EU-Mitgliedstaaten sind. Die Mitgliedschaft im „Europäischen Hochschulraum“ steht vielmehr allen Staaten offen, die Vertragsparteien des 1954 in Paris unterzeichneten „Europäischen Kulturabkommens“⁵ sind. Seit der Nachfolgekonferenz in Bergen 2005 sind 45 Länder am Bologna-Prozess beteiligt.

Die Bologna-Erklärung und die ergänzenden Erklärungen der Folgekonferenzen sind reine politische Absichtserklärungen, aus denen Universitäten unmittelbar keinerlei Pflichten erwachsen. Die teilnehmenden Bildungsminister haben sich allerdings verpflichtet, die in der Erklärung genannten Ziele im jeweiligen nationalen Recht umzusetzen und dadurch eine verbindliche Wirkung zu erzielen. Deutlich kommt es am Ende der Bologna-Erklärung zum Ausdruck: *„Wir verpflichten uns hiermit, diese Ziele - im Rahmen unserer institutionellen Kompetenzen und unter uneingeschränkter Achtung der Vielfalt der Kulturen, der Sprachen, der nationalen Bildungssysteme und der Autonomie der Universitäten - umzusetzen, um den europäischen Hochschulraum zu festigen. Dafür werden wir die*

Möglichkeiten der Zusammenarbeit sowohl auf Regierungsebene als auch auf der Ebene der Zusammenarbeit mit auf dem Gebiet der Hochschulen ausgewiesenen europäischen Nichtregierungsorganisationen nutzen. Wir erwarten, dass die Hochschulen wiederum prompt und positiv reagieren und aktiv zum Erfolg unserer Anstrengungen beitragen.“

b) Die Umsetzung der Bologna-Erklärung im UniStG

Wie hat nun die österreichische Gesetzgebung die Bologna-Erklärung im nationalen Recht umgesetzt? Der erste Schritt wurde bereits 1999 mit einer Novelle⁶ zum UniStG gesetzt. Neu eingefügt wurde § 11a, der dem Fakultätskollegium (bzw. Universitätskollegium) und der zuständigen Studienkommission die Möglichkeit eröffnete, die Umwandlung des gemäß § 11 UniStG eingerichteten Diplomstudiums in ein Bakkalaureatsstudium und ein darauf aufbauendes Magisterstudium, allenfalls auch in mehrere Bakkalaureats- und Magisterstudien zu beantragen. Nach den Erläuternden Bemerkungen⁷ (im Folgenden kurz EB) sollte durch diese Bestimmung die Möglichkeit geschaffen werden, auch in Österreich dreistufige Studiengänge einzuführen. Ebenso betonten die Gesetzesmaterialien, dass die Einführung des neuen Systems einerseits ein besonderes Maß an Sensibilität für die Erfordernisse und Bedürfnisse der einzelnen Studienrichtungen erfordert und andererseits ein Höchstmaß an Flexibilität, um den Anforderungen an die unterschiedlichen Arten der wissenschaftlichen Berufsvorbildung zu entsprechen. Daher sollte nach den Vorstellungen des Gesetzgebers das System in einem ersten Schritt nicht flächendeckend für alle Studienrichtungen und an allen Standorten, sondern zunächst punktuell entsprechend den Bedürfnissen der Universitäten und der Studienrichtungen eingeführt werden.

Eine bemerkenswerte Regelung enthielt § 11a Abs 2 UniStG. Demnach war die/der BundesministerIn berechtigt, ein gemäß § 11 eingerichtetes Diplomstudium in ein Bakkalaureatsstudium und ein darauf aufbauendes Magisterstudium, allenfalls auch in mehrere Bakkalaureats- und Magisterstudien durch Verordnung umzuwandeln. Diese Verordnungsermächtigung war allerdings mehrfach eingeschränkt. Die Erlassung der Verordnung setzte gemäß § 11a Abs 3 UniStG voraus, dass die zuständige Studienkommission sich nicht dagegen ausspricht. Die Gesetzesmaterialien begründeten dies damit, dass die Einführung eines Bakkalaureat-Ma-

³ Eine EU-Verordnung gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat und damit für alle Rechtsunterworfenen.

⁴ Eine EU-Richtlinie bedarf der Umsetzung durch den Gesetzgeber in den einzelnen Mitgliedstaaten. Eine Richtlinie gibt vereinfacht formuliert die Zielsetzung vor und überlässt die konkrete Umsetzung dem Gesetzgeber im betreffenden Mitgliedstaat.

⁵ In Österreich ratifiziert in BGBl 80/1958.

⁶ BGBl I 167/1999.

⁷ 1197 BlgNR 20.GP 13.

gister-Studiums (im Folgenden kurz B-M-Studium) gegen den Willen der Studienkommission als „nicht zweckmäßig“ erachtet wurde. § 11a Abs 3 UniStG wurde sogar in den Verfassungsrang erhoben, weil die/der BundesministerIn als oberstes Organ abweichend von Art. 19 und Art. 69 Abs. 1 B-VG indirekt an die Zustimmung eines ihm unterstellten, wenn auch autonomen Verwaltungsorgans gebunden war. Letztendlich bedeutete § 11a Abs 3 UniStG, dass die Entscheidung über die Umstellung auf ein B-M-Studium bei der Studienkommission lag.

§ 11a Abs 2 UniStG formulierte noch eine weitere Einschränkung. Ein Bakkalaureats- und darauf aufbauendes Magisterstudium konnte nur „unter Berücksichtigung der Umstände des § 11 Abs.3 UniStG“ eingeführt werden. Demnach hatte die Bundesministerin oder der Bundesminister anlässlich der Vorbereitung einer Studienangebots- oder Standortentscheidung insbesondere auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:

- die Nachfrage nach dem betreffenden Studium,
- die Arbeitsmarktrelevanz,
- die Effizienz des Studienbetriebs in der geplanten oder bestehenden Studienrichtung,
- den Innovationseffekt einer neuen Studienrichtung,
- die internationale Entwicklung,
- die voraussichtlichen Ausgaben und ihre Bedeckung oder die voraussichtlichen Einsparungen,
- alternative nichtuniversitäre Studiengänge, insbesondere die Fachhochschul-Studiengänge auf Grund des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge (FHStG), BGBl. Nr. 340/1993.

Damit sollte ausweislich der Gesetzesmaterialien zum Ausdruck gebracht werden, dass die Bakkalaureats- und Magisterstudien in gleicher Weise wie die Diplomstudien den Aufgabenstellungen und Grundsätzen des UniStG verpflichtet sind. Besonders hervorgehoben wurde in § 11a Abs 2 letzter Satz UniStG die „Arbeitsmarktrelevanz“; deshalb wurde auch in den Gesetzesmaterialien festgehalten, dass vor der Umwandlung eines Diplomstudiums in ein Bakkalaureat-Magisterstudium die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt „durch geeignete Verfahren abzuschätzen“ sind. § 11a Abs 2 UniStG enthielt die Verpflichtung, dass zur Arbeitsmarktrelevanz (§ 11 Abs. 3 Z 2) jedenfalls ein Gutachten des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen anzufordern war. Die Betonung der „Arbeitsmarktrelevanz“ beruht auf einer Vorgabe der Bologna-Erklärung. Dort wird ausdrücklich

festgehalten, dass der nach dem ersten Zyklus⁸ erworbene Abschluss eine für den europäischen Arbeitsmarkt relevante Qualifikationsebene attestieren soll.

Von Bedeutung war schließlich noch § 11a Abs 4 UniStG. Demnach hatte die/der BundesministerIn in der Verordnung gemäß § 11a Abs 2 UniStG die Studiendauer für das Bakkalaureatsstudium mit sechs bis acht Semestern, für das Magisterstudium mit zwei bis vier Semestern zu begrenzen, wobei die für das umzuwandelnde Diplomstudium festgelegte Studiendauer insgesamt grundsätzlich nicht überschritten werden durfte. Wenn es die internationale Vergleichbarkeit insbesondere des Magisterstudiums jedoch erforderte, konnte eine Studiendauer von insgesamt zehn Semestern vorgesehen werden.

c) Die Umsetzung des Bologna-Prozesses im UG 2002

Mit 1. Jänner 2004 trat der 2. Teil (§§ 51 bis 93) des UG in Kraft, welcher das Studienrecht und damit auch die Frage regelt, welche Studien eingerichtet werden dürfen. Entgegen einer weit verbreiteten und immer wieder lancierten Meinung enthält das UG keine gesetzliche Verpflichtung zur Umstellung der Studien auf das „Bachelor-Master-System“⁹. § 54 Abs 1 UG in der geltenden Fassung ermächtigt die in diesem Bereich autonomen Universitäten, Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktoratstudien einzurichten. § 54 Abs 2 hält fest, dass neu einzurichtende Studien *grundsätzlich* nur als Bachelor- und Magisterstudien eingerichtet werden dürfen. Schon der Begriff „grundsätzlich“ zeigt, dass der Gesetzgeber auch Ausnahmen vom Grundsatz billigt. Völlig durchlöchert wird der Grundsatz durch § 52 Abs 2 Satz 2: „Die am 31. Dezember 2003 in der Anlage 1 zum *Universitäts-Studiengesetz (UniStG)*, BGBl. I. Nr. 48/1997, genannten Studien dürfen als Diplomstudien neu eingerichtet werden.“ Wirft man einen Blick in die Anlage I, so sind darin alle zu diesem Zeitpunkt bestehenden Studienrichtungen – von den Geisteswissenschaften über die Rechtswissenschaften bis hin zu den theologischen Studienrichtungen – erfasst. § 54 Abs 2 Satz 2 UG ermöglicht daher nicht nur die Fortführung aller bisherigen Diplomstudien, sondern sogar die Neueinrichtung derartiger Studien in dieser Form. Schließlich statuiert § 52 Abs 2 Satz 3 UG eine weitere Ausnahme: Lehramtsstudien, Humanmedizinische Studien¹⁰ sowie Zahnmedizinische Studien dürfen nur in Form von Diplomstudien angeboten werden.

⁸ Gemeint ist das Bakkalaureatsstudium.

⁹ Durch BGBl I 74/2006 vom 9. Juni 2006 wurden die Begriffe Bakkalaureat und Magister generell durch Bachelor und Master ersetzt.

¹⁰ Die Ausnahme des Medizinstudiums vom Bachelor-Master-System wird europaweit nicht einheitlich gehandhabt. ZB in der Schweiz werden die ersten Medizin-Bachelorstudien zu Beginn des WS 2006/07 angeboten; Quelle: www.sgbf.ch/publikationen/bologna.pdf.

Eine gesetzliche Pflicht zur Umstellung der Studien auf das Bachelor-Master-System wäre auch aus verfassungsrechtlicher Sicht bedenklich. Zwar traten gemäß § 143 Abs 9 UG die Bestimmungen des UniStG mit Ablauf des 31.12.2003 außer Kraft. Eine Ausnahme bilden aber jene Bestimmungen des UniStG, die im Verfassungsrang stehen und durch ein „einfaches“ Gesetz wie dem UG nicht aufgehoben werden konnten. Nach wie vor in Kraft ist daher § 11a Abs 3 UniStG; inhaltlich bringt diese Verfassungsbestimmung zum Ausdruck, dass die Umwandlung eines Diplomstudiums in ein B-M-Studium an die Zustimmung der betreffenden Curriculakommission¹¹ gebunden ist. Insofern würde eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung bzw Umstellung von Bachelor-Master-Studien die verfassungsrechtlich abgesicherte Kompetenz der Curriculakommission aushebeln.

Hat das UG hinsichtlich der Verpflichtung zur Einführung des B-M-Systems keine Änderungen gegenüber dem UniStG gebracht, so bestehen in Teilbereichen doch bemerkenswerte Unterschiede zur früheren Rechtslage. Die wohl gravierendste Änderung findet man in § 54 Abs. 3 UG; demnach hat der Arbeitsaufwand für Bachelorstudien 180 ECTS-Punkte (dh eine Studiendauer von drei Jahren) und für Masterstudien mindestens 120 ECTS-Punkte (dh eine Studiendauer von zwei Jahren) zu betragen. Während das UniStG in § 11a noch eine flexible Lösung hinsichtlich der Studiendauer vorgesehen hat (Bachelorstudien zwischen 6 und 8, Masterstudiendauer zwischen 2 und 4 Semester), hat § 54 Abs 3 UG flächendeckend das sog. 3+2-Modell¹² festgeschrieben. Durch die UG-Novelle 2006¹³ wurde die nächste Stufe der Studienarchitektur auf Basis des Bologna-Prozesses mit der Neuregelung des Doktoratsstudium erreicht. In der ursprünglichen Fassung des § 54 Abs 4 UG war vorgeschrieben, dass der Arbeitsaufwand für ein Doktoratsstudium mindestens 120 ECTS-Punkte zu betragen hat. Bei einem Arbeitsaufwand von mindestens 240 ECTS-Punkten darf das Studium als „Doctor of Philosophy“-Studium bezeichnet und der Grad „Doctor of Philosophy“ (PhD) verliehen werden. Die UG-Novelle 2006 hat hier wesentliche Veränderungen gebracht. Nach § 54 Abs 4 UG in der Neufassung hat die Dauer von Doktoratsstudien generell mindestens drei Jahre zu betragen. Schon das dreijährige Doktoratsstudium darf – muss aber nicht – als „Doctor of Philosophy“-Doktorats-

studium bezeichnet und der akademische Grad „Doctor of Philosophy“ (abgekürzt „PhD“) verliehen werden. Die Neufassung des § 54 Abs 4 UG wirkt sich allerdings erst ab dem Studienjahr 2009/10 aus. Nach § 124 Abs 15 UG darf eine Zulassung zu einem Doktoratsstudium, dessen Mindeststudiendauer weniger als drei Jahre beträgt, ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erfolgen. Ordentliche Studierende, die Doktoratsstudien mit mindestens zweijähriger Studiendauer betreiben und die vor dem In-Kraft-Treten des § 54 Abs. 4 in der Fassung des BGBl. I Nr. 74/2006 eingerichtet wurden, sind berechtigt, diese Studien bis längstens 30. September 2017 nach diesen Vorschriften abzuschließen.

C) Umstellungswunsch versus gesetzliche Schranken

Mit Beginn des Studienjahres 2009/10 soll das Studiengebäude nach der Bologna-Architektur fertig gestellt sein: Ein 3-2-3-Modell (Bachelor-Master-Doctor), das frühestens nach acht Jahren zu einem Abschluss mit einem Doktorat führt. Welche Studienrichtungen in dieses Gebäude einziehen werden, ist derzeit allerdings noch offen. Viele Studienrichtungen haben schon auf das B-M-Modell umgestellt. Der Universitätsbericht 2005¹⁴ weist aus, dass im Studienjahr 2003/04 insgesamt 20.237 Personen in Österreich ein Studium abgeschlossen haben; darunter befanden sich immerhin 1.431 Absolventen eines Bachelorstudiums. Nach dem statistischen Taschenbuch 2006¹⁵ waren im Wintersemester 2005 44.784 Studierende in Bachelorstudien inskribiert; dies ist ein Anteil von 15,9%¹⁶. Höher ist der Anteil bei den Studienanfängern im WS 2005. Von insgesamt 36.068 Studienanfängern inskribierten 9.111 in einem Bachelorstudium¹⁷. In Masterstudien waren im WS 2005 4.779 Studierende inskribiert.

Während bei manchen Studienrichtungen schon Masterstudien belegt werden, wird bei manchen Studienrichtungen dagegen noch heftig über das Für und Wider einer Umstellung diskutiert. Zu dieser Gruppe zählen insbesondere auch die rechtswissenschaftlichen Studienrichtungen. Zum Teil wurde die Entscheidung bereits getroffen: Die Universität Wien hat sich gegen eine Umstellung auf das B-M-Modell ausgesprochen und nur das Diplomstudium der Rechtswissenschaften reformiert. An der Universität Graz dagegen ist

¹¹ Ehemals Studienkommission.

¹² Dreijähriges Bachelorstudium und zweijähriges Masterstudium.

¹³ BGBl I 74/2006.

¹⁴ Nachzulesen unter http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/pm/publ/univbericht_05.xml.

¹⁵ Nachzulesen unter http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/stat_tb.xml.

¹⁶ Die Gesamtzahl der Studierenden im WS 2005 betrug 281.580.

¹⁷ Im Vergleich befanden sich in der Schweiz im Vergleichszeitraum ca 75% der Studienanfänger in einem Bachelorstudium; ein Jahr davor waren es lediglich 25%; Quelle: www.sgbf.ch/publikationen/bologna.pdf. In Deutschland gab im SS 2005 2.934 B-S-Studienangebote; dies entspricht einem Anteil von ca 27%; Quelle: <http://www.bmbf.de/de/3336.php>.

beispielsweise die Entscheidung noch nicht gefallen. Fragt man nach den Ursachen, weshalb sich der Entscheidungsprozess sich in die Länge zieht, so sind diese vielfältig. Eine aus Sicht des Autors nicht ganz unwesentliche Ursache ist, dass den Beteiligten bislang nicht hinreichend erklärt wurde, weshalb eine Umstellung erfolgen soll. Hörte man vor einigen Monaten noch häufig den Satz, dass die Bologna-Erklärung zur Umstellung „zwingt“, so ist mittlerweile doch die Einsicht eingekkehrt, dass ein solcher rechtlicher Zwang weder aus dem EU-Recht noch dem nationalen Recht abzuleiten ist. Wenn aber keine Pflicht zur Umstellung auf das B-M-System besteht, so stellt sich naturgemäß die Frage, weshalb man ein Studium überhaupt umstellen soll. Schwächen in einem Diplomstudium kann man auch durch eine behutsame Reform beseitigen. Denn das UG ermöglicht nicht nur die Fortführung bestehender Studien, sondern auch eine Änderung der Curricula.

Die Triebfeder für eine Umstellung bei den einzelnen Studienrichtungen ist nicht zuletzt der artikulierten Wunsch der Leitungsebene auf flächendeckende Einführung des B-M-Systems¹⁸. Die Rektorate berufen sich – wie man immer wieder hört – auf das zuständige Ministerium, welches bei den Leistungsvereinbarungen¹⁹ mit den einzelnen Universitäten auch die Umsetzung des Bologna-Modells mit einbeziehen soll. Kurz gesagt: Wer nicht umstellt, hat mit finanziellen Einbußen zu rechnen. Dies scheint momentan der einzige Anstoß für eine Umstellung zu sein.

Wünsche aus dem Ministerium und dem Rektorat kann eine Curriculakommission nicht einfach negieren, insbesondere dann nicht, wenn deren Missachtung finanzielle Nachteile bringt. Noch weniger darf eine Kommission die gesetzlichen Vorgaben bei der Curricula-Erstellung missachten. Dies sind nicht nur die detaillierten studienrechtlichen Bestimmungen der § 51 ff UG und die Satzungen der betreffenden Universitäten, sondern auch die „Leitenden Grundsätze“ für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, die in § 2 UG festgeschrieben sind. Ein leitender Grundsatz ist die

„Berücksichtigung der Erfordernisse der Berufszugänge“ (§ 2 Z 5 UG). Dieses Postulat ist eine Fortschreibung des § 3 Z 10 UniStG²⁰; § 3 legte die Grundsätze für die Gestaltung der Studien fest. Die Gesetzesmaterialien zu § 3 Z 10 UniStG erläutern diesen Grundsatz: „Der Hinweis auf den Zugang zu Berufen dient der Sicherstellung der berufsvorbereitenden Gestaltung der Studien, deren Absolvierung eine unmittelbare Voraussetzung für den Zugang zu den *gesetzlich geregelten Berufen* darstellen (zB Medizin, Rechtswissenschaften)“²¹.

Curricula sind daher so zu erstellen, dass die Absolvierung des betreffenden Studiums einen Zugang zu den gesetzlich geregelten Berufen gewährleistet – und genau hier liegt der Knackpunkt bei der universitären Juristenausbildung. Die juristischen Kernberufe (Anwalt, Notar, Richter, Staatsanwalt) sind spezialgesetzlich geregelt und enthalten detaillierte Bestimmungen über die Zulassung für die Berufsausübung (siehe § 1 Abs 2 lit c RAO, § 6 Abs 1 lit b NO; § 2 Abs 1 Z 4 RDG, § 12 StaG). Alle zitierten Rechtsvorschriften verlangen zumindest den Abschluss eines rechtswissenschaftlichen Diplomstudiums. Der Abschluss eines Masterstudiums nach der neuen Studienarchitektur wird dieses Kriterium wohl auch erfüllen²², unstreitig nicht aber ein Bachelorstudium. Sogar die Absolvierung des Rechtspraktikums bei Gericht (als Fortsetzung der Berufsvorbildung konzipiert) wäre nach derzeitigen Stand mit dem Abschluss des Bachelorstudiums nicht möglich: § 1 Abs 1 RPG²³ setzt den Abschluss einer „wissenschaftlichen Berufsvorbildung“²⁴ und die Führung des akademischen Grades einer Magistra/eines Magisters der Rechtswissenschaften für die Zulassung zur Gerichtspraxis voraus.

Solange die gesetzlichen Rahmenbedingungen für einen Berufseinstieg in traditionelle Juristenberufe mit Abschluss eines Bachelorstudiums nicht geschaffen werden, würde ein Bachelorstudium nicht die Kriterien des § 2 Z 5 UG („Berücksichtigung der Erfordernisse der Berufszugänge“) erfüllen. Der Senat, der einen allfälligen Beschluss der Curriculakommission gemäß § 25 Abs 10 UG zu genehmigen hat,

¹⁸ Siehe etwa *Michael Enzinger*, Perspektiven der künftigen universitären Juristenausbildung, AnwBl 2006, 89, der als Beispiel den Rektor der Universität Wien zitiert; siehe auch *Heinz Mayer*, Die Zukunft hat begonnen: die Reform des Studiums der Rechtswissenschaften am Wiener Juridicum, ÖJZ 2006, 701.

¹⁹ Siehe § 13 UG.

²⁰ *Martha Sebök*, Universitätsgesetz 2002/22 (2003) 36.

²¹ EB 588 BlgNR 20.GP 61.

²² Hiezu ausführlich *Stefan Griller/Michaela Seifert*, „Bologna-Prozess“, Europäischer Binnenmarkt und österreichisches Berufsrecht: Katalysatoren oder Gefahren für die Reform der Juristenausbildung in Österreich? JBl 2006, 613.

²³ Rechtspraktikantengesetz BGBl 644/1987 idGF.

²⁴ Interessant in diesem Zusammenhang ist eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 30.8.2005 (2 K 5689/04): Die Bucerius Law School in Hamburg bietet unter anderem auch ein Bachelorstudium an. Ein Absolvent begehrte die „Ausbildungsförderung“ nach dem BAföG. Nach § 7 Abs 1 BAföG endet die Ausbildungsförderung mit der Erlangung eines „berufsqualifizierenden“ Abschlusses. Das Verwaltungsgericht Hamburg vertrat die Ansicht, dass ein Bachelorstudium Recht kein berufsqualifizierender Abschluss ist.

müsste einem Curriculum, das nicht dem Kriterium des § 2 Abs 5 UG entspricht, die Genehmigung versagen²⁵.

Ob Absolventen eines Bachelorstudiums außerhalb der gesetzlich geregelten juristischen Kernberufe am Arbeitsmarkt eine Chance hätten, ist heftig umstritten und nicht durch seriöse Studien belegt. Diese Frage ist auch insofern von Bedeutung, weil Absolventen eines Bachelorstudiums ohne Einstiegschance ins Berufsleben in aller Regel ein vertiefendes bzw ergänzendes Masterstudium belegen werden. Diese Vermutung lässt sich mit der bereits zitierten Entscheidung (siehe FN 24) des Verwaltungsgerichts Hamburg belegen. Das Gericht hat zur Klärung der Frage, ob ein Bachelorstudium einen „berufsqualifizierenden“ Abschluss darstellt, eine Stellungnahme der Bucerius Law School eingefordert. Das Gericht wollte wissen, wie viele Absolventen des Bachelorstudiums am Berufsmarkt eine Anstellung als Jurist gefunden haben. Von den 200 Studierenden des Jahrganges 2001 haben lediglich 3 (!) nach Absolvierung des Bachelorstudiums die Law School verlassen und kein Masterstudium belegt – allerdings nur deshalb, weil sie ihr Studium an einer anderen Universität fortgesetzt haben. Kein einziger Absolvent des Bachelorstudiums ist ins Berufsleben eingetreten!

D) Lösungswege aus der Sackgasse

Wie kann nun im Bereich der Rechtswissenschaften ein B-M-System umgesetzt werden, das den gesetzlichen Kriterien entspricht? Grundsätzlich stehen mehrere Wege offen. Der Zugang für Bachelorabsolventen zu den juristischen Kernberufen könnte durch eine Änderung der genannten berufsspezifischen Gesetze eröffnet werden. Dagegen wehren sich allerdings die betroffenen Berufsgruppen mit Vehemenz. Besonders deutlich kommt es in der im April 2005 verabschiedeten „Stellungnahme des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages zum Baccalaureatstudium für Juristen“²⁶ zum Ausdruck. Der Grund für die Ablehnung lässt sich in einem Satz zusammenfassen: Ein 6-semestriges Bachelorstudium ist nicht dazu geeignet, universell ausgebildete Juristen hervorzubringen. Dieser Befund deckt sich mit der Meinung vieler UniversitätslehrerInnen. Speziell seit dem Beitritt Österreichs hat sich der Normenbestand stark erweitert. In der Juristenausbildung ist mit dem EU-Recht eine weitere Ebene hinzugekommen, die de facto in allen Fächern zu einer Ausweitung der Normenmaterials geführt hat. In einer derartigen Situation das Studium um ein ganzes Jahr zu verkürzen, wäre der falsche Weg. Würde man bei einem dreijährigen Bache-

lorstudium das Recht in der bisherigen Breite lehren, würde es zu Lasten der „Tiefe“ gehen. Diese Vertiefung könnte erst im Rahmen eines Masterstudiums erworben werden. Damit wäre aber auch vorgezeichnet, dass die Masse der Absolventen eines Bachelorstudiums – wie das Beispiel der Bucerius Law School zeigt – ein Masterstudium anschließen würde und sich erst auf diesem Weg die Qualifikation für die juristischen Kernberufe aneignen könnte. Im Ergebnis würde dies aber bedeuten, dass sich die Studiendauer im Vergleich zum derzeitigen Diplomstudium um ein Jahr verlängern würde. Das kann nicht das Ziel einer Studienreform sein.

Kann das gesamte juristische Spektrum in einem dreijährigen Basisstudium nicht vermittelt werden, wäre eine andere Variante eine Spezialisierung nach dem Motto, dass die Tiefe in einzelnen Fächern zur Lasten der Breite beibehalten wird. Dieser Weg wurde etwa in den Niederlanden beschritten; hier beginnen sich die Studierenden bereits im zweiten Jahr zu spezialisieren und können je nach Universität zwischen drei und fünf unterschiedlichen Bachelorstudien wählen²⁷. Ähnlich ist die Spezialisierung in Polen, wo die Festlegung des Studienplans ebenfalls in die Autonomie der Universitäten fällt. Die Universität Krakau bietet beispielsweise zwei jeweils fünfjährige Studien an, nämlich ein verwaltungsrechtliches und ein zivilrechtliches.

Gegen eine frühzeitige Spezialisierung sprechen gewichtige Argumente. Die Studierenden wären frühzeitig zu einer Entscheidung für ein bestimmtes Bachelorstudium gezwungen, ohne einigermaßen abschätzen zu können, ob dieses Spezialstudium ihren Neigungen entspricht. Auch in der späteren Berufswahl wären die Absolventen eines „Spezialstudiums“ sehr eingeschränkt; die frühzeitige Entscheidung würde in eine berufliche Einbahnstraße führen. Außerdem schränkt eine Spezialisierung die Mobilität der Studierenden ein und widerspricht damit einem wichtigen Ziel der Bologna-Erklärung. Erste Erfahrungen in den Niederlanden zeigen, dass aufgrund der Spezialisierung der Studien an den einzelnen Universitäten selbst der Wechsel des Studienortes innerhalb des Landes schwierig ist.

Eine frühzeitige Spezialisierung ist allerdings nicht generell abzulehnen. Studien, wie etwa das seit dem WS 2006/07 von der Wirtschaftsuniversität Wien angebotene Bachelorstudium „Wirtschaftsrecht“ decken einen durchaus bestehenden Bedarf am Arbeitsmarkt ab. Sie sind „Nischenprodukte für einen besonderen Bedarf“²⁸, die eine Ausbildung zum „Volljuristen“ allerdings nicht ersetzen können, son-

²⁵ Vgl. *Sebök* (FN 20), 36.

²⁶ Abrufbar unter http://www.anwaltstag.at/downloads/referat_enzinger.pdf.

²⁷ Quelle: <http://www.europaesche-juristenausbildung.de/Laender/niederlandeframe.htm>.

²⁸ So auch *Stefan Griller/ Roman Puff*, Das Wirtschaftsrechtsstudium an der WU-Wien - Eine Antwort auf die Herausforderungen des Bologna-Prozesses und der sich ändernden Berufsbilder für Juristen, *ÖJZ* 2006, 701.

dern nur Alternativen und Ergänzungen zum traditionellen Studium sind. Letzteres bildet „Volljuristen“ insbesondere für die Kernberufe (Richter, Staatsanwalt, Notar, Rechtsanwalt) aus – daran sollte sich in Zukunft nichts ändern²⁹. Für diejenigen, die diesen beruflichen Weg nicht beschreiten wollen, aber dennoch in einem Beruf im juristischen Umfeld tätig sein wollen, soll es Alternativen geben. „Volljuristische“ und „spezialjuristische“ Studien haben nebeneinander Platz und machen durchaus Sinn. Abzulehnen ist lediglich die Aufgabe des Vollstudiums durch eine „Zerstückelung“ in „Spezialstudien“.

Befürwortet man ein Nebeneinander von einem juristischen „Vollstudium“ und „Spezialstudien“ mit juristischem Bezug, so ist es einleuchtend, dass gleich lange Studienzeiten nicht adäquat sind. Mag für ein Spezialstudium ein Zeitraum von drei Jahren ausreichend sein, so ist ein solcher Zeitraum für ein Vollstudium zu kurz. Die starre gesetzliche Festlegung des B-M-Studiums auf ein 3+2-Modell in § 54 Abs 3 UG erweist sich als ein Hindernis für die Umstellung auf dieses System.

Der sinnvollste und einfachste Weg, die hier aufgezeigten Hindernisse zu überwinden, ist eine Änderung des § 54 Abs 3 UG und eine Rückkehr zu einem flexiblen Modell nach dem Vorbild des seinerzeitigen § 11a Abs 4 UniStG. Bologna gibt einen Rahmen für Bachelorstudien von drei bis vier Jahren, für Masterstudien von einem bis zwei Jahre vor, den man sinnvoll nutzen kann. Engt der Gesetzgeber wie in § 54 Abs 3 UG den Rahmen ohne ersichtlichen Grund ein, reduziert sich die Chance, eine den didaktischen und beruflichen Anforderungen adäquate Curriculum zu konzipieren. Das Beispiel des Voll- und Spezialstudiums zeigt deutlich, dass man nicht alle Studien über einen Kamm scheren kann. Wie die EB zu § 11a UniStG seinerzeit zutreffend festgehalten haben, bedarf die Umstellung auf ein B-M-System „ein Höchstmaß an Flexibilität, um den Anforderungen an die unterschiedlichen Arten der wissenschaftlichen Berufsvorbildung zu entsprechen“. Diesen Satz sollte sich der Gesetzgeber wieder in Erinnerung rufen und entsprechend handeln.

Ein Bachelorstudium im Ausmaß von 4 Jahren könnte auch eine Ausbildung zum „Volljuristen“ sicherstellen; die Vertreter der Kernberufe würden dann wohl auch ihren Widerstand gegen eine Umstellung auf das B-M-System aufgeben.

Ein vierjähriges Bachelorstudium wurde auch dem in einer Resolution an das zuständige Bundesministerium geäußerten Wunsch der österreichischen Juristenfakultäten entsprechen, die sich dezidiert gegen das 3+2-Modell ausgesprochen haben.

Österreich würde mit einer derart flexiblen Lösung kein Unikum im europäischen Hochschulraum sein. Eine solche flexible Regelung sieht etwa auch § 19 des deutschen Hochschulrahmengesetzes³⁰ vor. In Deutschland gab es eine deutliche Ablehnung gegen die Umstellung der JuristInnen-ausbildung auf das Bologna-System, die auch von der Politik mitgetragen wurde. Schon im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD³¹ findet sich folgender Satz: „Die Juristenausbildung muss den sich ändernden Anforderungen an die juristischen Berufe gerecht werden. Einen Bedarf für neue Abschlüsse gibt es allerdings nicht. Die Koalitionspartner lehnen deshalb die Übertragung des „Bologna-Prozesses“ auf die Juristenausbildung ab.“ In der Folge verwarfen auch die deutschen Justizminister auf ihrer Herbstkonferenz 2005 Überlegungen zur Umstellung auf Bologna³². Mittlerweile ist aber auch in Deutschland ein Meinungsumschwung eingetreten. Zwar wird das 3+2-Modell nach wie vor massiv abgelehnt, ein 4+1-Modell aber als gangbarer Weg angesehen³³. Überlegungen, wie sie in Österreich und Deutschland angestellt werden, wurden in anderen Staaten bereits in die Tat umgesetzt. Vierjährige Bachelorstudien der Rechtswissenschaften findet man etwa in Bulgarien, Griechenland, Kroatien, Schottland und in der Türkei³⁴.

Zu warnen ist allerdings vor einer bloßen „Umbenennung“ der Studien ohne inhaltliche Änderung, sollte das 4+1-System durch den Gesetzgeber als zulässige Variante ermöglicht werden. Die Fakultäten sollten die Chancen nutzen, die Stärken und Schwächen ihrer Studienpläne zu analysieren, die Stärken aus- und die Schwächen abbauen. So gesehen wäre der Bologna-Prozess eine Triebfeder für eine Verbesserung der JuristInnenausbildung und könnte im Einvernehmen mit allen Beteiligten umgesetzt werden.

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Schummer
Inst. f. Österr. und Int. Handes- und Wirtschaftsrecht
Karl-Franzens-Universität Graz
gerhard.schummer@uni-graz.at

²⁹ Ebenso *Griller/Seifert* (FN 22), 613.

³⁰ Abrufbar unter www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf.

³¹ http://www.bundesregierung.de/nsc_true/Content/DE/___Anlagen/koalitionsvertrag,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/koalitionsvertrag.

³² Siehe dazu die Erklärung unter http://www.justiz.nrw.de/JJM/justizpolitik/jumiko/beschluesse/2005/herbstkonferenz05/I_1/index.php

³³ Eine ausführliche Darstellung des Modells findet man auf <http://www.neue-juristenausbildung.de/9254/index.html>.

³⁴ Vgl. *Stefan Griller/Michaela Seifert* (FN 22), 613.

Jörg Löhr/Ulrich Pramann, Einfach mehr vom Leben. Anleitung für Glück und Erfolg.

München 2. Aufl. 2001. 176 Seiten.

Anneliese Legat

Erfolg im modernen Berufsleben erfordert nach Aussagen von international tätigen Consultern neben jeweils grundlegenden Fachkenntnissen auch Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, positive Ausstrahlung, Eigenmotivation, Zielorientierung, Lernbereitschaft, Belastbarkeit, analytische Fähigkeit, Durchsetzungsvermögen und die Fähigkeit zur Selbstkritik. Kooperationswunder und Integrationsjongleure demonstrieren modernes Sozialverhalten und zeigen die rasante Zunahme der Bedeutung des social index. (Der Standard, 18./19. August 2001, K1). Als Beitrag auf dem Wege zur Aneignung der genannten Kompetenzen und als Alternativprogramm zu Lothar J. Seiwerths Life-Leadership präsentieren Jörg Löhr und Ulrich Pramann ein hübsches - mittlerweile zum Klassiker gewordenes - künstlerisch illustriertes Lese(bilder)buch, prallvoll mit kleinen Lebensweisheiten. Eine Neuauflage ist 2007 zu erwarten. Bei Jörg Löhr handelt es sich um einen ehemaligen Handball-Europa-Cup-Sieger und mehrfachen deutschen Meister und um einen der angesehensten und kompetentesten Erfolgs- und Persönlichkeits-Trainer im deutschsprachigen Raum. Er betreut nicht nur Spitzensportler sondern auch bedeutende Firmen wie IBM, BMW, Lufthansa, Karstadt, L'Oreal, Mannesmann und große Banken. Seine Kompetenz wurde 1998 und 2000 durch die Wahl zum Motivationstrainer des Jahres bestätigt und 2006 mit der Lebensauszeichnung der German Speakers Association (auch für Samy Molcho) ausgezeichnet. Ulrich Pramann ist vorwiegend als Autor und Redakteur zu Themen wie Sport, Gesundheit und Fitness in Erscheinung getreten. Löhrs Grundüberlegungen beruhen darauf, dass beruflicher Erfolg nur gemeinsam mit emotionalen Kom-

petenzen möglich ist, weshalb einschränkende Gefühlsmuster qualitativ zu verbessern seien. Löhr regt daher an, sich zuerst Zieldefinitionen (Erfolg, Glück, Partnerschaft, Liebe, Gesundheit, Zeitsouveränität, Wissen, Lebensfreude, finanzielle Freiheit, Selbstbewusstsein, Freundschaft, Anerkennung, Kommunikation, Sex, persönliches Wachstum) vorzunehmen und verknüpft deren Umsetzung mit entsprechenden Tugenden (Zielklarheit, Begeisterung, Flexibilität, Geduld, Gelassenheit, Humor, Intuition, Konzentration, Kreativität, Mut, Optimismus, soziale Kompetenz, negative Emotionen, Willenskraft, Verantwortung). Es kann sich bei der einzig negativ formulierten Tugend, nämlich den negativen Emotionen (Einleitung und 156) wohl nur um einen - irritierenden - Redaktionsfehler handeln, da in diesem Kapitel die Möglichkeiten, Ärger in positive Energie umzuwandeln, besprochen werden. Die von Löhr angebotenen Tipps, die eingestreuten cleveren Sprüche und Merkgeregeln fordern mitunter Widerspruch heraus und lassen wohl auch gegen- teilige Aspekte erinnerlich werden, sie können aber im Sinne von Motivation light als Anstoß zu Reflexion, vielleicht auch als feinsinnige Gebrauchsanleitung auf dem Weg zu Glück und Erfolg betrachtet werden. Wohltuend ist die Berücksichtigung von Werten jenseits von Neo-Liberalismus, New Economy, Nützlichkeitsdenken und Opportunismen.

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte
und Europ. Rechtsentwicklung
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

Lothar J. Seiwert, Life-Leadership. Sinnvolles Selbstmanagement für ein Leben in Balance. Frankfurt/New York 2001. 244 Seiten.

Anneliese Legat

Selbstmanagement ist für erfolgreiche moderne Karrieren, insbesondere für Kreativberufe unabdingbar. Lothar Seiwert, führender Experte und Verfasser zahlreicher Bestseller zum Thema Zeit- und Lebensmanagement hat eine Sammlung von Empfehlungen, Handlungsanleitungen und Tipps für eine erfüllte Lebensgestaltung im Sinne der Lifebalance vorgelegt, die auch für Universitätsangehörige geeignet scheint. Nach Erkenntnissen eines der gefragtesten Coaches und Consultants Deutschlands kann eine solche Lebensgestaltung entsprechend der grundlegenden Mehrdimensionalität des menschlichen Lebens nur dann gelingen, wenn in einer prozeßhaften Entwicklung auf Dauer die Balance zwischen den vier - miteinander in Beziehung stehenden - Lebensbereichen Arbeit/Leistung, Körper/Gesundheit, Familie/Soziales sowie Sinn/Kultur hergestellt wird. Die dauernde Dominanz eines einzelnen Bereiches kann zu körperlicher Beeinträchtigung (Burn-Out-Effekte), gestörten Lebens- und Sozialbeziehungen (Vereinsamung), zu Sinnkrisen oder auch zu beruflichem Scheitern führen. Wesentliche Probleme ergeben sich durch eine Vielzahl von miteinander unvereinbaren und immer stärker akzelerierten Anforderungen aus den verschiedenen Lebensbereichen und Lebensrollen (Non-Stop- und Multi-optionale Gesellschaft). Das moderne Berufsleben ist von Flexibilität und Dezentralisierung (Virtualität, Internet), Dematerialisierung (Kommunikationstechnologien, ständige Erreich- und Verfügbarkeit, permanente Aufmerksamkeit) sowie durch Beschleunigung (High Speed) gekennzeichnet. Dem Geschwindigkeitssyndrom, gekennzeichnet durch Scanning-Verhalten (oberflächliches Filtern bei synchronen Tätigkeiten) statt (selektiver) Wahrnehmung und Befassung, führt zu einem ständigen Überreizungszustand (Informations-over-load), Unter-Strom-Stehen, Hangeln von Kick zu Kick, innerer Unruhe und wirkt sich im Bereich der sozialen Beziehungen vor allem durch mangelnde Empfindungsfähigkeit aber auch durch Aggression aus.

Pro-Aktivität, also bewusste Lebensgestaltung wird als Option moniert. Life-Leadership bedeutet, eine Lebensvision (Lebensleitlinien anhand des persönlichen Wertesystems) im Sinne der Vorstellung des Lebens als Einheit zu entwickeln. Zu einer langfristigen Work-Life-Balance gehört letztendlich auch die Kraft, Entscheidungen zu treffen. Diese richten sich nach Lebensprioritäten, sodass es weder richtig noch falsch gibt. Das kann zeitlich befristete Schwerpunktsetzungen je

nach Lebensphase nach sich ziehen (Kariereaufbau versus Familiengründung versus Muße). Die monierte Balance, für die der Autor nachhaltig eintritt, kann langfristig eher durch qualitative denn quantitative Fokusänderungen erreicht werden. Schleichende Akzentverschiebungen und Zwangskreisläufe durch die Übernahme von mehreren Lebenshüten mit unterschiedlichen Anforderungen können das Ungleichgewicht von Lebensbereichen verstärken. Da jedes Individuum in ein soziales Beziehungsgeflecht eingebunden ist, kann es durch die oftmals widerstrebenden Interessen, Wünsche und Bedürfnisse zwischen ihm und seinen Bezugspersonen zu Brüchen in der Lebensplanung (LebensabschnittspartnerIn) kommen, was die Entwicklung von Strategien (Beziehungen als Lebenskunst) umso wichtiger macht.

Als Lösungsansatz wird von Seiwert der neue Trend des Co-cooning (innerer und äußerer Rückzug) im Sinne einer Lebensvereinfachung unter bewusstem Verzicht von bestimmten Wahlmöglichkeiten angeboten. Da diese Ausstiegsvariante nicht verallgemeinerungsfähig ist, wird als bewährtes Hilfsmittel Zeitmanagement als Arbeitstechnik vorgeschlagen. Es gilt, das richtige Tempo ohne Verlust von Dynamik auf Basis des je individuellen Lebensrhythmus zu finden. Die dafür von Seiwert vorgegebenen und zu beachtenden Grundregeln sind nicht genau differenziert und es scheint bei deren Komposition die Magie der Siebenzahl nicht unwesentlich. Zu beachten seien die Notwendigkeit des richtigen Rhythmus von Anspannung und Entspannung (Pausen im Schöpfungsmythos, Ruheoasen), die Wahl des richtigen Ortes und des richtigen Zeitpunktes (Kairos, die reife Zeit, Wachstum, Lernen), Qualitätszuwachs einer Angelegenheit bei Zeitumsetzung (Wandern, Spazierengehen gegenüber Fortbewegung), Speisen gegenüber reiner Nahrungsaufnahme (fast food), Gleichgewicht zwischen Beibehalten und Änderungen (Verfolgung von Lebensaufgaben als Teilprojekte mit Teilzielen unter Beachtung des Gesamtzieles).

Um die oben beschriebene Balance zu erreichen, zieht Seiwert das Modell CLICK der berühmten Zukunftsforscherin Faith Popcorn an. Das Wortspiel verdeutlicht Courage, den Mut sein eigenes Schicksal in die Hand zu nehmen, Loslassen vom fremdbestimmten Selbstbild, Intuition, das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden, und eher die richtigen Dinge zu tun, als unwichtige Dinge richtig zu tun, also Kernsätze des klassischen Selbstmanagements.

Charakterstärke bedeutet, den „inneren Schweinehund“ überwinden und der inneren Stimme konsequent folgen. Know-how bezieht sich auf das notwendige Wissen, um Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Weitere Aspekte des Gelingens stellen Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl dar, die uns mit Ruhe und Gelassenheit dazu führen, Herausforderungen ohne Erfolgsgarantie aufzunehmen und gescheiterten Versuchen auch positive Aspekte abzugewinnen.

Seiwert nimmt ohne die gesellschaftlichen oder psychosozialen Aspekte oder den Wertewandel zu hinterfragen die gegenwärtige Entwicklung auf, wonach die moderne Gesellschaft Freiheit mit Unabhängigkeit gleichsetzt. Entscheidend ist nach Seiwerts Auffassung jedoch das Wissen um die Bedeutung des Wertes von Gemeinschaft und Kooperation für das Gelingen eines erfüllten Lebens. Er fordert daher, emotionale (freiwillige) Abhängigkeiten zu Menschen, die wir lieben, denen wir familiär oder freundschaftlich verbunden sind, zu akzeptieren. Er plädiert für Selbstverantwortung, um die Relation zwischen Geben und Nehmen ausgeglichen zu gestalten. Weder emotionale Vagabunderie noch „intime Tyrannei“ stellen geeignete Beziehungspflege (Nähe-Distanz-Relation) dar, aus der Kraft und Unterstützung für die Bewältigung der verschiedenen Lebensherausforderungen entstehen kann. Nicht zu unterschätzen sind dabei Sicherheits-, Verlässlichkeits-, Geborgenheits- und (Unter)Stützungsaspekte, die wiederum leistungsfähig machen.

Der literarische Coach führt den Leser anhand von Alltagsbeispielen zur Problemerkennung, ohne banal zu wirken, und bietet zur Vertiefung Checklisten für Bilanzierung und Bewusstseinsbildung an, was die Publikation auch zu einem Arbeitsbuch macht. Zwischengeschaltete Zusammenfassungen sind als Denksätze gestaltet, was die Eindringlichkeit ihrer Lösungsoption erhöht.

Die Publikation schließt mit einem Workshop Life-Leadership zur Eigenarbeit. Anhand eines Leitfadens wird der Veränderungswillige in 22 Schritten zur Lebens-Balance geführt. Den Ausgangspunkt bildet die Entwicklung einer Lebensvision, die mit einer Bilanz in Form einer potentiellen Rede zum 75. Geburtstag beginnt. Darin sollen sich die einzelnen Lebensziele bezogen auf die vier Lebensbereiche finden. Der Autor geht dabei idealtypisch von einem Mix

an Wertvorstellungen bezogen auf alle vier Lebensbereiche aus. Daraus entsteht ein Lebensdrehbuch, das auch die potentiellen Hindernisse bei der Verwirklichung der Lebensziele sowie die eigenen Handlungsoptionen zu deren Überwindung beinhaltet. In Konsequenz des vom Autor sozialen Beziehungen beigemessenen Stellenwertes sind die wichtigsten Bezugspersonen und deren (emotionale und mentale) Funktion und Bedeutung zu erheben, sowie deren Interessen und Lebenszielplanungen mit den eigenen abzugleichen. Daraus folgt eine Auflistung von möglicherweise notwendigen Kompromissen für befriedigende Beziehungen. Aus diesen Feststellungen und Befunden wird allenfalls eine Neuformulierung der Lebensziele und des Lebensdrehbuches mit daraus abgeleiteten Teilzielen erforderlich. Die Frage nach der eigenen Verzichtsbereitschaft beim Streben nach den formulierten Lebenszielen unter Einschluss des Ablegens von Lebenshüten wird nicht unterschlagen. Aus den Teilzielen werden Maßnahmepläne abgeleitet und ein Termin für die nächste Analyse festgesetzt. Die letzten vier Schritte sind als Evaluierung konzipiert, sowohl im Sinne von Rechenschaftslegung sich selbst gegenüber als auch im Sinne einer Qualitätskontrolle. Welche Änderungsmaßnahmen haben zu (Teil)Erfolgen geführt? Gute Vorsätze allein sind wegen deren Schicksal der Halbwertszeit völlig ungenügend. Welche Lösungs- und Veränderungsoptionen sind misslungen, haben aber neue Erkenntnisse gebracht? Welche Verbesserungsmaßnahmen sind daher in Zukunft zu setzen? Welche Veränderungen haben sich seit der Erstformulierung der Lebensziele ergeben und welche zeichnen sich mit welchen Konsequenzen ab?

Allheilmittel werden keine aufgedrängt, wohl aber die Abfolge von Befund - Diagnose - Prognose – Therapie postuliert, wodurch sich die Publikation samt den auflockernden und die schriftlichen Aussagen optisch verstärkenden Cartoons wohltuend von anderen prophetischen Management und Life-Style-Publikationen abhebt.

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte
und Europ. Rechtsentwicklung
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

Christine Bauer-Jelinek, Business-Krieger. Überleben in Zeiten der Globalisierung.

Wien 2003, 215 Seiten.

Anneliese Legat

Im Mai 2007 wird in Wien das Institut für Macht-Kompetenz eröffnet, dessen „Missionstatement“ in den Publikationen von Christine Bauer-Jelinek publiziert ist. Die Expertin für Macht hat die aus ihrer Tätigkeit als Wirtschaftscoach gewonnenen Erkenntnisse publizistisch verarbeitet. Die Überlegungen in ihrem letzten Buch, „Business-Krieger“, beruhen auf der Wahrnehmung einer grundsätzlichen Diskrepanz zwischen den Äußerungen von Wirtschaftsmanagern und der tatsächlich gelebten Wirtschaftspraxis. Die Parolen beschwören Kooperation und Konsens, das tägliche Wirtschaftsleben ist jedoch vom Verdrängungswettkampf, den große Konzerne wie das Einzelindividuum führen, dominiert. Jelinek stellt nachvollziehbare Überlegungen an, wonach die Gesetzmäßigkeiten des militärischen Krieges auch in der Wirtschaft gelten. Schon das Wirtschaftsvokabular ist durch martialische Begriffe (zB „Attacke“, „Übernahmeschlachten“, „feindliche Übernahme“ wie zB jene von Mannesmann durch Vodafone im Jahr 2000, „Wirtschaftskrieg“, „dem Sparstift zum Opfer fallen“ etc) gekennzeichnet. Die Wirtschaft ist durch das Paradoxon gekennzeichnet, dass sich trotz hohem Wohlstand sowohl in Amerika als auch in Europa Existenzsorgen breit machen. Herausforderung als Chance bedeutet Arbeiten bis zum Umfallen, Höchstleistungen von Vorständen und Aufsichtsräten bis zum letzten Mitarbeiter, die dann trotzdem mit Jobverlust konfrontiert sind. Manager erscheinen als Heimatvertriebene oder entwurzelte Fremdenlegionäre, weniger als Nomaden, die wenigstens über eine Gemeinschaft verfügen. Aufsichtsräte, Vorstände, Manager sind nur mehr Zeitarbeiter mit kurz befristeten Verträgen, die Umsatzvorgaben und Aktionärsansprüche zu erfüllen haben. Ihnen ist das Hemd, nämlich die Positionierung für den nächsten Karriereschritt, die Absicherung gegen Verfolger und die Promotion der eigenen Leistung, der Aufbau von Seilschaften und die Pflege der Informanten näher als der Arbeitsinhalt und die mittel- und langfristige Zukunft des Unternehmens. Dieses Verhalten entspricht der Systemlogik, da auch die Manager - mit wenigen Ausnahmen - beliebig austauschbar sind. Ideale und Überzeugungen, der Erhalt des Erbes - wie noch von den früheren Unternehmerpatriarchen vertreten - sind nicht mehr zeitgemäß. Als Unternehmensziele werden das Größenwachstum und die Steigerung von Aktienkursen, also der Profit anonymer Aktionäre, definiert, der einzelne Manager hingegen zielt auf die Maximierung seines Ge-

halts. Die internationalen marktbeherrschenden Großkonzerne befinden sich im Verdrängungswettkampf (eigentlich Konkurrenzvernichtung) und können sich der nationalen Gesetzgebung und Steuerverpflichtungen weitgehend entziehen und sich damit ihrer sozialen Verpflichtung entbinden. Sie benötigen lediglich optimal und anonymisiert besetzte Funktionen ohne Reibungsflächen. Kollektivverträge, Kündigungsschutz oder gar zwischenmenschliche Aspekte sind hinderlich und verzichtbar. Auch die öffentliche Verwaltung passt sich scheinbar unter Zwang dem Wertesystem der Wirtschaft an. Die Konsequenzen sind bereits erkennbar. Der Business-Krieg mit seinen ideologischen Fronten hat sich seit dem Zusammenbruch des Kommunismus im europäischen Wirtschaftsraum breit gemacht, wobei Europa nicht mehr die Rolle des Verbündeten, sondern die des Übernahmekandidaten spielt.

Die neue Ideologie des Shareholdervalue postuliert, dass der Mensch bekommen soll, was finanzierbar ist, nicht was er braucht. Die Idealisten stehen auf verlorenem Posten. Gerechtigkeitssinn und Harmoniebedürfnis bleiben unter dem Prinzip der Gewinnorientierung auch im Sozialbereich (Bildungssystem, Gesundheitswesen, soziales Netz) auf der Strecke. Die ehrenamtliche Mitarbeit in Sozialvereinen ist eines der letzten Betätigungsfelder jenseits ökonomischer Zwänge. Dem Gewinnstreben steht die laufende Vernichtung von Vermögen gegenüber (zB 730 Mill Verlust der New Economy, Semperit). Der Befund weist einen Wirtschaftskrieg aus, allerdings ohne direkte Angriffe auf Menschenleben, aber ebenso vernichtend. Viele Menschen fühlen sich angesichts dieser Entwicklung hilflos und ohnmächtig und kompensieren ihre Minderbefindlichkeiten durch steigenden Konsum der legalen Droge Alkohol oder von Aufputzmitteln und Antidepressiva. Mobilität und Flexibilität sind die Kriegs-Parolen schlechthin. Ein Gegen-den-Strom-Schwimmen erscheint unter solchen Umständen als chancenlos. Redliche Intellektuelle werden als „Bedenkenträger“ abqualifiziert. Weiterhin wird jedoch ein idyllisches Bild der Wirtschaft propagiert, um die Menschen an die Sache der Gerechtigkeit, Fairness und Sicherheit glauben zu lassen. Jelinek erkennt darin auch das Kriegs-Tabu der westlichen Welt, wonach die Schrecken des 2. Weltkrieges in Westeuropa zu einer kollektiven Verdrängung der Zusammenhänge von Krieg und Frieden führten (31). Sie stellt die christliche

Einstellung, Hinhalten der linken Wange (Mt 5,9 und 39) dem mosaischen Talionsprinzip „Auge um Auge und Zahn um Zahn“ und dem moslemischen Glaubenssatz „mit Feuer und Schwert“ gegenüber. Die christliche Ethik prägt zwar unsere Einstellung zum Krieg, verhindert diesen aber nicht. Allerdings lassen geographisch nahe Kriegsereignisse wie am Balkan zu Beginn der 90er Jahre, und Kriege im Kosovo, Afghanistan und Irak und die Folgen des 1. September das Tabu aufbrechen.

Dem Begriffspaar Krieg und Frieden ist ein großes Kapitel gewidmet. Dabei werden Kriegsexperten wie Clausewitz und andere zu Rate gezogen. Krieg bedeutet die strategische Anwendung organisierter militärischer Gewalt zwischen politischen Einheiten (als Summe von Einzelkämpfern). Krieg wird als Mittel zum Zwecke der Interessendurchsetzung verstanden. Zielsetzung und Legitimation erfolgen auf politischer Ebene. Üben Nationalstaaten ihr Gewaltmonopol aus, so kann es sich um einen Eroberungs-, Wirtschafts- oder Religionskrieg handeln. Bürger- oder Bandenkriege sind Kriegshandlungen in Teilgruppen. Auf der individuellen Ebene treten Rosen- und Psychokriege in Erscheinung. Rationale Argumente und archaische Emotionen führen gleichermaßen zu Kampf und Krieg. Zu den inneren individuellen Abläufen kommen politische und Gruppenprozesse. Es lassen sich sieben Motive für Kampf und Krieg nennen: Es sind dies Überlebenssicherung (Nahrung, Wohnung, Witterung), Sicherheit (auch bei nur vermuteter Bedrohung), Recht und Gerechtigkeit als Zeichen ideeller Überzeugungen (Michael Kohlhaas), Rache infolge verletzter Ehre zur Wiederherstellung des psychosozialen Gleichgewichtes (Duell), individueller und institutioneller Machterhalt (oftmals miteinander verbunden), Drang nach Expansion (größer, stärker, mächtiger, schöner, reicher) oder einfach Neugier, Glauben und Ideologie. Jelinek sieht die USA mit ihrem Turbokapitalismus in einen Mehrfrontenkrieg um die ideologische und ökonomische Weltherrschaft. Der Businesskrieg tritt als Eroberungs- und Glaubenskrieg samt dem Hegemonieanspruch bezüglich des Kapitalismus in Erscheinung. Jelinek zitiert Modelle aus der Kommunikations-Psychologie, wonach die sieben Todsünden als Negativaspekte den Kriegsmotiven gegenüber gestellt werden: Geiz als Gegenpol zum Überlebensdrang, um nicht teilen und sich beschränken zu müssen, Trägheit bei der Suche nach Problemlösung gegenüber dem Recht auf Verteidigung (37). Streben nach Recht und Gerechtigkeit kann Neid überdecken, das Bedürfnis nach Rache und Strafe den Zorn, Motive nach Machterhalt und Ehre beschönigen den Hochmut, Expansionsfreude und Luxusstreben können zur Völlerei entarten und nach tiefenpsychologischem Verständnis kann Ideologie und Glaube als sublimierte Lust die Wollust kaschieren. Die Frage nach dem

gerechten Krieg ist trotz Referenzen von Augustinus bis Hegel nicht positiv zu beantworten, das diesbezügliche Recht liegt auf der Seite des Stärkeren, des militärisch Überlegenen. Alle Anstrengungen zur Kriegsvermeidung waren bislang weltweit gesehen vergeblich. Internationale Bemühungen sind auf Schadensbegrenzung oder auf die Kontrolle von Kriegswirkungen gerichtet (Genfer Konvention, Kriegsvölkerrecht). Diese völkerrechtlichen Regelungen werden durch die neuerdings wahrnehmbare Entwicklung der Reprivatisierung des Krieges in Form von Bürgerkriegen, Grenzkonflikten oder Warlords unterlaufen. Die Erscheinungsformen des internationalen Terrorismus bringen überhaupt völlig neue Probleme. Im Gegenzug stellt die Abwesenheit von Kampf und Gewalt aber noch keine Friedenssituation dar. Erst die Möglichkeiten zur Lebensentfaltung der Beteiligten präsentieren Friedensqualitäten. Echter Friede kann weder in privaten noch in internationalen Beziehungen dauerhaft sein und braucht eine gelebte Streit- und Konfliktkultur. Wenn friedliche Bemühungen im Falle von Bedrohungen nicht erfolgreich sind, bleibt nur die Wahl zwischen Gewalt gegen andere oder gegen sich selbst. Um so verständlicher ist die Empfehlung von Jelinek, Kampfkompetenz und Kampfkunst zu fördern, um Kämpfe kontrollierbar zu machen. Der Business-Krieg zeigt sich als metaphorischer Krieg, dh nach den Gesetzmäßigkeiten militärischer Kriegsführung, jedoch mit anderen Waffen. Es geht dabei um gewaltsame Interessendurchsetzung von Teilen der Wirtschaft, die eine strategische Schädigung und letztlich die Vernichtung ihrer Gegner betreiben. Als Ziel wird Gewinnmaximierung definiert, wobei die ständige Profitsteigerung nicht mehr „eine verheißungsvolle Möglichkeit sondern unbedingten Zwang“ (85) bedeutet. Diese Dynamik ergibt sich durch einen Schauplatzwechsel, durch die Verschiebungen vom Gütermarkt zum Finanzmarkt, womit die Investoren und die anonymen Anleger (Shareholder) zufrieden gestellt werden sollen. Hier rechnen sich weder Güterqualität noch Wertschöpfung, sondern vor allem das Image und die Performances der Unternehmen. Da in gesättigten Märkten Umsatzsteigerungen kaum möglich sind, kann das Überleben im Verdrängungswettbewerb trotz Zwang zur Reorganisation und Change Management sowie Kostenreduktion nur mehr durch ökonomische Gewalt gesichert werden. Als Maßnahmen dafür eignen sich feindliche Übernahmen, Rufschädigungen über Medien, Gerichtsprozesse, aggressive Vertriebsmaßnahmen, Vereinnahmung von Know-how und von Kundenstöcken, aber auch Fusionen. Der einhergehende Druck wird beim Individuum durch physische und psychische Gesundheitsschäden manifest. Das alte kollegiale System taugt hier nicht mehr, und Teamfähigkeit bedeutet eigentlich nur, Leistungsfähigkeit gemeinsam mit jedem beliebigen Individuum. Jelinek meint daher auch, dass die „neoliberalisierten“ Per-

sonen mit einem unbedingten Willen zur Karriere und zum Sieg über ihre Konkurrenten den geringsten Reibungsverlust in einer kriegführenden Organisation haben, in Europa allerdings maskiert mit dem Nutzen für die Organisation. Durch die Profitorientierung geraten die Business-Krieger auch leicht an die Grenze zum Kriminellen. Es lassen sich für diese Hypothese eine Reihe von heimischen und europäischen, aber auch von US-amerikanischen Beispielen der letzten Zeit anführen.

Der Businessfrieden und die Friedensmanager hingegen kennen andere, allerdings derzeit wenig geschätzte Werte. Wettbewerb und Profitstreben sowie persönlicher Ehrgeiz schließen Partnerschaft, Fairness, Sicherheit und Gerechtigkeits- und Gemeinschaftsaspekte (Stakeholder Value) sowie gesellschaftspolitische Verpflichtungen mit ein. Hierher gehört auch das - derzeit nicht allzu moderne - Schlagwort der Ökosozialen Marktwirtschaft. Die neueren Nachhaltigkeitsdiskussionen in vielen Bereichen stimmen zudem hoffnungsfroh.

Im Business-Krieg leben und arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Funktionen, wie Krieger, Rebellen, Kriminelle und Zivilisten. Diese Gruppen findet man auch in Friedenszeiten, doch variiert die Größe der einzelnen Gruppen und das Ausmaß der von ihnen angewendeten Gewalt. Der größte Unterschied besteht in der Wahl der Waffen. Business-Krieger verdingen sich als „High Potentials“, stehen an vorderster Front und kämpfen um Marktanteile und versuchen, die Konkurrenz zu bezwingen. Ihre persönlichen Ziele stehen ohne große Selbstzweifel in Einklang mit denen ihrer kriegführenden Organisation. Sie glauben an die Gestaltungsmöglichkeiten von Marktwirtschaft und Globalisierung. In Europa haben sie auf Grund des Kriegs-Tabus den Militäroffizier ersetzt, anderswo gesellt sich der Typus des Business-Kriegers dazu. Oftmals ist es allerdings für Unternehmensangehörige nicht erkennbar, dass sich ihr Betrieb in einem Wirtschaftskrieg befindet. Nach Jelinek ist es auch nicht erforderlich, dass sie zu Business-Kriegern mutieren, sie sollten aber wissen, dass sie Business-Soldaten geworden sind und ihr Verhalten entsprechend anpassen. Im Businesskrieg wird die Truppenausbildung zunehmend reduziert und die Weiterbildungsveranstaltungen in „Trainingslagern“ sind häufig in Profitcenter ausgelagert. Die „Schlachten“ des Wirtschaftskrieges fordern zudem Verwundete und Kriegsversehrte, Gefangene und Gefallene, aber auch eigeninitiierte Deserteure. Die Kosten der Business-Verwundeten in den Business-Lazaretten trägt derzeit noch der Staat, sei es im Gesundheits- oder Arbeitslosenbereich. Langzeitarbeitslose müssen den Gefallenen zugerechnet werden, unter denen es allerdings keine Helden gibt.

Insbesondere Realitätsverweigerer laufen Gefahr, wegen ihrer kritischen Einstellung bei der ersten Gelegenheit entlassen zu werden. Auch die Mitläufer, die sich als Busi-

ness-Soldaten dem Zwang, nicht aber der Ideologie freiwillig unterwerfen, sind gut beraten, das Kriegshandwerk zu erlernen. Business-Rebellen hingegen werden durch Ideale einer besseren Welt motiviert und bekämpfen das herrschende Wirtschaftssystem. Sie sind zu hohem persönlichen Einsatz bereit und von der Existenz von Lösungen für die anstehenden Probleme überzeugt. Ihnen ist Ansehen und Geld im Unterschied zu ihren Gegnern weniger wichtig. Der Schwerpunkt ihrer Aktivitäten liegt auf der Durchführung friedlicher Aktionen und Kampagnen zur Bürgerinformation sowie auf dem Einsatz ökonomischer Gewalt zur nachhaltigen Schädigung der wirtschaftlichen Existenz ihrer Aktionsziele (zB Boykott von BP). Internationale NGOs wie Greenpeace oder Attac sind ursprünglich politische Protestbewegungen, die sich mittlerweile des Business-Waffenarsenals, wie Informationstechnologien und Öffentlichkeitsarbeit sowie einer effektiven Finanzierung bedienen, wodurch sie zu Business-Rebellen werden. Die Konzernstruktur dieser weltweit agierenden Organisationen kann gleichzeitig auch ihre Schwachstelle werden, wie auch eine dem Businesskrieg zuneigende inhaltliche Positionierung oder mangelnde Professionalität.

Selbstverständlich findet sich in Jelineks Darstellung auch das Frauenthema. Es wird der Frage nachgegangen, warum Frauen seltener als Business-Kriegerinnen in Erscheinung treten. Frauen übernehmen wegen mangelnder Erfahrung und fehlender Kriegseinstellung häufig Support-Funktionen und Versorgungsleistungen, es kann ihnen aber auch die Rolle der Begünstigten zufallen. Obwohl sie selbst nicht kämpfen müssen, profitieren sie dennoch von der Beute ihres Partners (158), meist jedoch nur für die Dauer des Erfolges des Business-Kriegers. Außerdem stehen Liebesbeziehungen zu Business-Kriegern wegen räumlicher und seelischer Distanz und Abwesenheit (flexible Arbeitseinsätze, Mobilität) unter starkem Druck. Daneben können auch Persönlichkeitsveränderungen entstehen. Oftmals gelingt der tägliche Umstieg von Kampf und Gewalt zu partnerschaftlicher oder familiärer Nähe nicht. Die notwendige Entspannung verschaffen sich die Business-Krieger dann in der unverbindlichen und nicht fordernden Atmosphäre des Rotlichtmilieus (159). Dieser florierende Nebenschauplatz fordert aber ebenfalls seine Opfer. Frauen und Kinder, Alte und Kranke leben im Hinterland des Business-Krieges. Dort können Power-Zivilisten, Dienstleister (Beratungen aller Art), Handwerker, Einzelunternehmer und Firmen in speziellen Nischen (161) nach den Regeln des Business-Friedens arbeiten, nicht wenige von ihnen agieren als Zulieferer des Business-Krieges.

Der Epilog gereicht einem Katalog alternativer politischer Programme zur Ehre. In ausgewählten Szenarien wird die Selbstzerstörung bzw. der Sieg der Business-Krieger sowie

auch eine allfällige Emanzipation Europas dargestellt. Dazu kommen Utopien eines neues Unternehmertums mit einem Bekenntnis zu staatlichen Sozialleistungen im Gesundheitswesen und der Altersvorsorge sowie im Bildungsbereich.

Bauer-Jelinek moniert, dass den Menschen bewusst werden sollte, dass sich die Spielregeln und die Werte im Wirtschaftsleben geändert haben und dass heute um das Überleben gekämpft werden muss, und das obwohl die Entscheidungsträger aus Opportunitätsgründen die Verwendung der Kriegsmetapher ablehnen. In Zeiten der Globalisierung braucht es bestimmte Überlebenspotentiale, wie die Schärfung der Wahrnehmung, differenzierte Informationsbeschaffung, Gefühlskontrolle und Disziplin, das Erlernen von strategischen Spielen und taktischem Verhalten sowie Maßnahmen zum Selbstempowerment. Anforderungsprofile in Stellenanzeigen, die auch Durchsetzungsstärke einmahnen, sind Indikatoren der neuen Lage. Bauer-Jelinek empfiehlt daher mehr Strategie im Berufsleben und die Aneignung von Kompetenzen wie Leistungsbereitschaft, Zielstrebigkeit, Organisationstalent, Ordnungsliebe, Genauigkeit, Korrektheit, Höflichkeit, Flexibilität, Kreativität, ergebnisorientierte Kommunikation und

die Annahme der Erkenntnis, dass Hilfsbereitschaft, Mitgefühl und Solidarität, Intimität, Vertrauen, Offenheit, Ehrlichkeit, Aufmerksamkeit, Fürsorge, Hingabe, Akzeptanz, Würde, Verstehen und Respekt im Krieg nichts zählen, sogar hinderlich und daher auch für den Beruf ungeeignet sind (153). Gefühl- und Sozialaspekte sollten daher im Gegenzug mehr in privaten Beziehungen gepflogen werden. Gerade den Erziehungsberechtigten wird der Rat mitgegeben, dass der Nachwuchs auf die Härte des Berufslebens vorbereitet werden sollte, da die Vermittlung von Werten des Business-Friedens einseitig sind und nicht der Realität entsprechen.

Die Publikation von Bauer-Jelinek verschreibt sich nicht der intellektuellen Vorstellung nach möglichst hoher Abstraktheit und wirkt wegen ihrer besonderen Metaphorik und ihrer Praxisnähe umso eingängiger.

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte
und Europ. Rechtsentwicklung
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

UNILEX

Informationen zu universitätsrechtlicher
Theorie und Praxis 1–2/2006

crossdesign.at

ISBN 3-7011-0067-5
Leykam Buchverlag
verlag@leykam.com
www.leykamverlag.at

 **RehaDruck**
Viktor-Franz-Straße 9
8051 Graz