

tenzugehörigkeit vorliegt. Das demokratische Recht von Frauen, ob und auf welcher Liste sowie auf welchem Listenplatz sie kandidieren, ist auch vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu beachten.“ (ErlRV UG 15/1, 8)

Die mit einer solchen „Öffnungsklausel“ ausgestattete **Quotenregelung für die Wahlvorschläge** des Senats hat der VfGH als legitime Maßnahme zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern für **verfassungskonform** erklärt (VfSlg 19.866; mit polemischer Kritik daran *Hauer*, zfhr 2014; der Autor war selbst am Verfahren beteiligt). Auf dem Prüfstand war mit § 25 Abs 4 a UG 2002 idF BGBl I 2009/81 die Vorgängerregelung des heutigen § 20 a Abs 4. Der VfGH qualifizierte sie als eine von mehreren gesetzlichen Maßnahmen zur Beseitigung der nachgewiesenen Unterrepräsentation von Frauen – mit dem Ziel, eine tatsächlich bestehende Ungleichheit zu beseitigen. Besonders hingewiesen wird auf die „Vorbild- und damit verbundene Identifikationswirkung“ von Frauen in Leitungsgremien (mit Verweis auf *Holzleithner*, JRP 1995, 86ff und *Kucsko-Stadlmayer*, zfhr 2007, 9f). Der Kontext der Unterrepräsentation von Frauen in der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und -professoren wird als maßgeblich für die Quotenregelung angesehen. Dies ist statistisch signifikant an den meisten Universitäten Österreichs der Fall (s bspw zur Universität Wien *Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 41 Rz 2); die Bestimmung selbst stellt allerdings nicht auf die aktuelle Unterrepräsentation von Frauen an einer bestimmten Universität ab, sondern gilt unabhängig davon.

Besonders hervorgehoben wird vom VfGH, dass die Zusammensetzung des Senats innerhalb der im Senat vertretenen Gruppen Repräsentationsaspekten folgt und nicht Qualifikationsaspekten. Daher gilt es als sachlich gerechtfertigt, den gesetzlich vorgesehenen Frauenanteil qualifikationsunabhängig zu bestimmen. „Die konkrete Ausgestaltung der Regelung trägt auch, insbesondere indem sie keinen Einfluss auf die Reihung am Wahlvorschlag nimmt, dem demokratischen Prozess der Wahl ihrer Repräsentanten im Senat durch die Gesamtheit der Gruppenangehörigen angemessen Rechnung.“ Diese demokratische Natur der Wahl durch Offenlassen der Reihung bleibt auch nach Einführung des § 20a insofern gewahrt, als das Wahlgesehen unverändert nicht an ein Reglement gebunden wird, das ein Ergebnis von mindestens 50% Frauen garantiert: Sieht § 20a Abs 4 nunmehr – im Unterschied zur Vorgängerbestimmung – für die Gestaltung der Wahlvorschläge vor, „dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind“, so ermöglicht dies eine Listengestaltung, die Frauen auf den hinteren wählbaren Stellen reiht, und nimmt für den Fall geringer Zustimmung in der Wählerschaft für diese Liste in Kauf, dass keine Frau zum Zug kommt (Rz 20).

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

§ 20b. (1) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan sind Teil der Satzung (§ 19 Abs 2 Z 6). Das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplans sowie das Recht auf Vorschlag einer Änderung des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplanes an das Rektorat stehen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu (§ 44). Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat ist nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich. Über den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan ist innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages des Rektorats vom Senat ein Beschluss zu fassen.

(2) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GlBG), im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11 a B-GlBG sind in einem eigenen Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GlBG) zu regeln.

Eingefügt durch BGBl I 2015/21.

Literatur: *Degener/Diehl*, Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe (2015); *Dörfler/Wernhart*, Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich, ÖIF-Forschungsbericht 19 (2016); *Eberhard*, Autonomie „im Rahmen der Gesetze“, in *Löschnigg/Funk* (Hrsg), 10 Jahre UG – Sach- und Rechtsfragen einer Reform (2012) 59; *Holzleithner*, „Gender Mainstreaming“ an den Universitäten – Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? in *Appelt* (Hrsg), Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb (2004) 27; *Holzleithner*, Geschlechterrolle und Fürsorge, in *Kaufmann/Renzikowski* (Hrsg), Zurechnung und Verantwortung, ARSP-Beiheft 134 (2012) 63; *Holzleithner*, EU-rechtliche Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot: Grundlagen und Anwendung, in *Scherr/El-Mafaalani* (Hrsg), Handbuch Diskriminierung (2016) 1ff; *Kucsko-Stadlmayer*, Rechtliche Aspekte der Frauenförderung, JRP 1997, 35; *Kucsko-Stadlmayer*, Europarechtliche Rahmenbedingungen der Frauenförderung, RZ 1999, 106; *Kucsko-Stadlmayer*, Gleichbehandlung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten, zfhr 2007, 8; *Matzenauer*, Personalrechtliche Konsequenzen der Ungleichbehandlung von MitarbeiterInnen durch Vorgesetzte, Kollegialorgane etc, in *Löschnigg/Funk* (Hrsg), 10 Jahre UG – Sach- und Rechtsfragen einer Reform (2012) 267; *Novak*, Universitätsrecht² (2015) 107; *Perthold-Stoitzner*, Die Schiedskommissionen nach § 43 UG – ein Überblick, zfhr 2016, 81; *Ulrich*, Die Genderdimension des Universitätsgesetzes 2002, in *Höllinger/Titscher* (Hrsg), Die österreichische Universitätsreform (2004) 344; *Ulrich*, Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten, UNILEX 1–2/2006, 34; *Ulrich*, Gleichbehandlung von Frauen und Männern an österreichischen Hochschulen, in *Prisching/Lenz/Hauser* (Hrsg), Gleichbehandlung im Hochschulbereich (2008) 19; *Ulrich*, Gleichbehandlung und Recht, in *Löschnigg/Funk* (Hrsg) 10 Jahre UG. Sach- und Rechtsfragen einer Reform (2012) 199; *Windisch-Graetz*, Formen der Diskriminierung an den Universitäten, in *Löschnigg/Funk* (Hrsg), 10 Jahre UG – Sach- und Rechtsfragen einer Reform (2012) 231.

Übersicht

	Rz
I. Ratio Legis: Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung	1
II. Verfahren	5
III. Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Satzungsteile	9
A. Gestaltungsspielraum „im Rahmen der Gesetze“	9
B. Rechtsbehelfe gegen Verletzungen von Normen des Frauenförderungsplans und/oder Gleichstellungsplans	10
C. Erweiterung der Kompetenzen der Schiedskommission	12
IV. Inhalt und Abgrenzung von Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan	15
A. Frauenförderungsplan	16
B. Gleichstellungsplan	23
1. Vereinbarkeit	24
2. Antidiskriminierung	27
3. Gleichstellungsplan und Behinderung	35
4. Differenzierung zwischen Diskriminierung und (einfacher) Benachteiligung	40

I. Ratio Legis: Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung

Das UG 2002 war ein **Gender Mainstreaming-Pilotprojekt** (Holzleithner in Appelt 32 ff); Anliegen der Geschlechtergleichstellung haben das Gesetz von Beginn an geprägt. Es steht im Zeichen der Herausforderungen einer „geschlechtergerechten Gesellschaft“ (§ 1), verfolgt das Ziel der „Gleichstellung von Frauen und Männern“ als leitenden Grundsatz (§ 2 Z 9) und zählt die „Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“ (§ 3 Z 9) zu seinen Aufgaben. Frauenförderung als Anliegen, „in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern“ zu erreichen, soll durch Erlassen und Umsetzen eines Frauenförderungsplans vorangetrieben werden (§ 41). Die Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität sowie die gezielte Förderung von Nachwuchsforscherinnen gehören zu jenen Leistungen, welche die Universitäten im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Zielsetzungen in der Leistungsvereinbarung zu verankern haben (§ 13 Abs 2 lit g).

Weitere **leitende Grundsätze in gesellschaftspolitischer Hinsicht** sind – ebenfalls seit Erlassung des Gesetzes – die „soziale Chancengleichheit“ (§ 2 Z 10) sowie die „besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen“ (§ 2 Z 11). Im Zuge rezenter **Novellen des UG** wurde das Gleichheitsanliegen noch weiter ausgebaut. So wurden, im Einklang mit Vorgaben des Europarechts (dazu Holzleithner in Scherr/El-Mafaalani 5 f und den daran anknüpfenden Vorschriften der Gleichbehandlungsgesetze, zusätzlich zum Geschlecht die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung explizit in die Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen aufgenommen (§ 42 Abs 1, 8 idF BGBl I 2009/81); in diesem Katalog nicht genannt ist (weiterhin) der Diskriminierungsgrund Behinderung. Dazu kam mit § 2 Z 13 (idF BGBl I 2015/21) als neues Ziel der Universität die „Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige“.

Um all diesen Anliegen gerecht zu werden, hat man im Zuge der UG-Nov 15/1 § 20b eingefügt. Neben einem Frauenförderungsplan ist nun auch ein **Gleichstellungsplan** als Teil der universitären Satzung vorgesehen. Mit diesem werden vorrangig („insbesondere“) zwei Ziele verfolgt: Erstens sollen spezielle Bestimmungen zur **Vereinbarkeit** geschaffen werden – zum Vorteil aller Universitätsangehörigen (§ 94), der Studierenden ebenso wie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zweitens ist der Gleichstellungsplan jener Ort, an dem konkretisierende Maßnahmen zur **Antidiskriminierung** im Sinne des 2. Hauptstücks des I. Teils B-GlBG zu normieren sind. Davon erfasst ist die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Zugleich besteht die Möglichkeit, „weitere einschlägige Angelegenheiten“ aufzunehmen, etwa mit Blick auf „Diversität etc“ (ErlRV UG 15/1, 6).

Im Zuge der Gestaltung von Gleichstellungsplänen sollten die universitären Frauenförderungspläne verschlankt werden. Es ist Absicht des Gesetzgebers, durch Erlassen eines Gleichstellungsplans darauf hinzuwirken, „dass das Instrument Frauenförderungsplan sich auch wirklich auf die zentralen Anliegen der Frauenförderung konzentrieren kann.“ (ErlRV UG 15/1 Vorblatt 6) Mit dem **Konzept zweier unterschiedlicher Pläne** schafft der Gesetzgeber eine komplexe Situation, weil nicht offensichtlich ist, wie sie sich zueinander verhalten (s Hinweise dazu unter Rz 15 ff). An den Universitäten wird man in Hinkunft jedenfalls beide Pläne konsultieren müssen, um ein vollständiges Bild aller Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Antidiskriminierung zu gewinnen. So sehr der durch die UG-Nov 15/1 geschaffene Ausbau des Diskriminierungsschutzes zu begrüßen ist, erweist sich das Mehr-

komponentensystem – zusammengesetzt aus Frauenförderungsplan und zweiteiligem, Vereinbarkeit wie Antidiskriminierung umfassenden Gleichstellungsplan – doch als ein vielfach unklares und umständliches Stückwerk. Gerade als Stückwerk dient es den damit verfolgten Zielen nicht in idealer Weise; daher wird angeregt, es im Zuge künftiger Reformen zugunsten einer integralen Lösung zu überwinden. Das würde bedeuten, Geschlechtergleichbehandlung, Frauenförderung, Antidiskriminierung aus anderen Gründen und Vereinbarkeit in einem einzigen universitären Regelwerk unter dem Begriff „Gleichstellungsplan“ zusammenzuführen. Als Vorbild könnte das B-GIBG dienen, das solch einer Systematik folgt.

II. Verfahren

- 5 § 20b Abs 1 besteht aus vier Sätzen. Satz 1 bestimmt den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan als Teile der universitären Satzung. Dann folgen Regelungen über das Verfahren zur Erstellung bzw Änderung der Pläne:
- 6 Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** hat die Kompetenz, einen **Vorschlag** zu erstellen; dieser geht an das Rektorat (Satz 2); das Rektorat kann von diesem Vorschlag abweichen, allerdings „nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ (Satz 3); „diese Begründung kann auch darin bestehen, dass die erforderlichen budgetären Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplanes nicht vorhanden sind“ (ErlRV UG 15/1, 5). Der Vorschlag des Rektorates geht an den **Senat**, der ab Vorlage innerhalb von sechs Monaten einen **Beschluss** zu fassen hat (Satz 4). Die Frist wurde eingerichtet, um „zu verhindern, dass das Rektorat oder der Senat den Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ‚blockieren‘“ (ErlRV UG 15/1, 6). Freilich kann auch ein Frauenförderungsplan und/oder ein Gleichstellungsplan erlassen werden, der deutlich von dem Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen abweicht; diesfalls muss das Rektorat, wie eben erwähnt, eine entsprechende Begründung liefern (Satz 3). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat dann keine Gestaltungsmöglichkeiten mehr.
- 7 Sollte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen seinen Vorschlag eines Frauenförderungsplans und/oder eines Gleichstellungsplans (bzw einer erforderlichen Änderung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans) nicht „innerhalb angemessener Zeit“ dem Rektorat vorlegen, so greift § 47 – „Säumnis von Organen“. Die Regelung „bezieht sich auf alle Akte von Universitätsorganen, welche keine Bescheide darstellen“ (*Muzak*, § 47 Rz 1); dazu gehören auch nicht hoheitliche Akte wie das Erstellen eines Vorschlags für einen Satzungsteil. Für die Frage, ab welcher Zeitspanne der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als säumig gelten soll, kann die Sechsmonatsfrist des § 20b Abs 1 Satz 4 als Orientierungsmaßstab herangezogen werden – diesfalls hat das **Rektorat** eine Frist von vier Wochen zu setzen, innerhalb der die zu erfüllende Aufgabe nachzuholen ist. Wird innerhalb der vier Wochen kein Ergebnis vorgelegt, so ist das Rektorat zur **Ersatzvornahme** verpflichtet, muss also den Vorschlag selbst erstellen. In sinngemäßer Anwendung von § 20b Abs 1 Satz 3 soll das Rektorat seinen (wegen Säumnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen selbst erstellten) Vorschlag vor dessen Weiterleitung an den Senat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis bringen. Für den Fall der Säumigkeit eines der Leitungsorgane – Rektorat oder Senat – geht die Aufgabe an den Universitätsrat über (§ 47 Abs 2).
- 8 Über den jeweiligen Vorschlag des Rektorats hat der **Senat** einen **Beschluss** zu fassen (mit einfacher Mehrheit). Ist der Beschluss bestätigend, so erlangt der Frauenförderungsplan respektive der Gleichstellungsplan als Teil der Satzung rechtliche Verbindlichkeit. Hegt der Senat

Bedenken gegenüber dem Vorschlag des Rektorats, so hat er diesen mit Beschluss abzulehnen; einen Beschluss zu fassen, welcher den Vorschlag des Rektorats modifiziert, steht dem Senat nicht zu (*Perthold-Stoitzner* § 19 4). Im Fall eines abschlägigen Beschlusses läuft die Entscheidungsfrist des Senates von sechs Monaten (§ 20b Abs 1 Satz 4) ab neuerlicher Vorlage durch das Rektorat.

III. Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Satzungsteile

A. Gestaltungsspielraum „im Rahmen der Gesetze“

Als Satzungsteile haben der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan die Normqualität von **gesetzesändernden Verordnungen** (Art 81 c B-VG; s *Eberhard* in *Löschnigg/Funk* 74ff und *Kucsko-Stadlmayer* Art 81 c B-VG). Demnach eröffnen sie einen gewissen Gestaltungsspielraum „im Rahmen der Gesetze“; dieser Rahmen wird durch die zentralen Konzepte und Wertungen der grundlegenden gesetzlichen Vorschriften (B-VG, UG, B-GlBG) bestimmt (*Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 41 Rz 14). Ein Beispiel: Diverse Satzungen sehen vor, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen höchstens zwei Mitglieder zu Sitzungen von Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen entsenden darf. Damit korrespondierend bestimmen manche Frauenförderungspläne (in Hinkunft sollte dies in den Gleichstellungsplänen geregelt sein, s dazu Rz 28), welche Rechte den Arbeitskreismitgliedern zukommen und welche Konsequenzen im Fall des Verstoßes folgen. Das ist, ebenso wie Vorschriften über ein Wiederholen der Ausschreibung von Stellen, für die sich keine entsprechend qualifizierten Frauen beworben haben, ein qualitatives Plus gegenüber dem gesetzlichen Standard. Möglich erscheint zB auch, die Frauenmindestquote von 50%, die § 20 a für die durch das UG, den Organisationsplan und die Satzung eingerichteten Kollegialorgane vorschreibt, per Frauenförderungsplan für weitere universitäre Gremien wie Task-Forces oder Konsiliarteams verpflichtend zu machen, die nicht durch die Satzung eingerichtet werden. Dies steht im Einklang mit dem in den Materialien eigens betonten Ziel der Gesetzesnovelle, jegliche Umgehungen der Quotenvorgaben zu verhindern (*ErlRV UG 15/1, 5*).

9

B. Rechtsbehelfe gegen Verletzungen von Normen des Frauenförderungsplans und/oder Gleichstellungsplans

Die **Bestimmungen** von Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsplänen zeigen unterschiedliche Arten von Verbindlichkeit: Sie können **programmatischen oder appellativen Charakter** haben, oder im Fall erheblichen Kostenaufwandes von der Verfügbarkeit entsprechender Mittel abhängig gemacht werden. Zudem gibt es die Möglichkeit, dass eine Vorschrift den Universitätsmitgliedern die **rechtliche Pflicht zu bestimmten Verhaltensweisen** auferlegt (*Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 41 Rz 13). Wird solch eine Pflicht verletzt, sind entsprechende Rechtsfolgen zu gewärtigen. Welche das sind, hängt von der Art der verletzen Pflicht ab. So können Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan selbst Bestimmungen treffen – etwa dahingehend, dass Sitzungen von Kollegialorganen in Verfahren, an denen Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen teilnahmeberechtigt sind, wiederholt werden müssen, wenn keine ordnungsgemäße Ladung der Arbeitskreismitglieder erfolgt ist.

10

Der Verstoß gegen Pflichten, die auf Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsplänen beruhen, ist grundsätzlich als **Dienstpflichtverletzung** zu qualifizieren; demnach greift dann das Instrumentarium des Dienstrechts respektive des Arbeitsrechts, das – je nach Art des Dienstverhältnisses – unterschiedliche Rechtsfolgen vorsieht, die bis zur Entlassung von Dienstneh-

11

merinnen und Dienstnehmern reichen können (*Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 41 Rz 9; *Matzenauer* in *Löschnigg/Funk* 288 ff). Auch organisationsrechtliche Maßnahmen sind möglich, wenn bei Pflichtverletzungen „nur oder primär die organisationsrechtliche Funktion betroffen ist, in deren Rahmen auch die Pflichtverletzung erfolgt ist und auf welche reagiert werden soll“ (*Matzenauer* in *Löschnigg/Funk* 294).

C. Erweiterung der Kompetenzen der Schiedskommission

- 12** Durch entsprechende Vorgaben können auch die Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission erweitert werden. Die Schiedskommission ist gem § 43 Abs 1 Z 2 für Diskriminierungen aus den in § 42 Abs 8 genannten Gründen zuständig; **Verstöße gegen frauenfördernde Maßnahmen** werden per se nicht als diskriminierend angesehen (*Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 42 Rz 32; *Matzenauer* in *Löschnigg/Funk* 281). Solche Verstöße können nur dann mit Beschwerde (§ 42 Abs 8) geahndet werden, wenn die Gründe dafür diskriminierend sind. Daher liegt nahe, die inneruniversitäre Rechtskontrolle bei Nichtanwenden von frauenfördernden Maßnahmen – etwa quotierte Vorrangregeln bei der Personalaufnahme – im Frauenförderungsplan auf die Schiedskommission auszudehnen (so auch *Ulrich* in *Löschnigg/Funk* 226 f, mit Kritik am engen Diskriminierungsbegriff der Höchstgerichte; auch *Windisch-Graetz* in *Löschnigg/Funk* 248, hält die Argumentation des OGH in 8 ObA 35/10 w vom 23. 11. 2000, eine Nichtbeachtung der Vorrangregeln sei nicht diskriminierend, für verfehlt).
- 13** Für das Ausdehnen der inneruniversitären Rechtskontrolle durch die Schiedskommission spricht, dass weder dem Wortlaut des Gesetzes noch den Materialien zu entnehmen ist, die Aufgaben der Schiedskommission wären im UG abschließend geregelt. *Perthold-Stoitzner* gewinnt aus „dem Umstand, dass die Universitäten autonom sind und der geäußerten Absicht, dass Konfliktfälle an den Universitäten selbst gelöst werden sollen [. . .] ein Argument dafür [. . .], dass eine Erweiterung der Zuständigkeiten zulässig ist“ (*Perthold-Stoitzner*, zfhr 2016, 83; in diesem Sinne auch *Ulrich* in *Löschnigg/Funk* 227 und *Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 43 Rz 2).
- 14** Weitere Zuständigkeiten der Schiedskommission könnten im **Gleichstellungsplan** geregelt werden: etwa das Hinzunehmen des Grundes der Behinderung für Beschwerden gem § 42 Abs 8 (in diesem Sinn *Ulrich* in *Löschnigg/Funk* 216; sie hält die Nichtaufnahme von Behinderung in den Katalog diskriminierender Gründe nach UG für unionsrechtswidrig und argumentiert, dass die Zuständigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission für Diskriminierungen aufgrund von Behinderung bereits jetzt zu bejahen ist). Ebenfalls ergänzt werden könnte die fragwürdig enge Gesetzesvorschrift des § 42 Abs 8 c, welche Vorschläge der Findungskommission und des Senats in Bezug auf die Wahl der Rektorin bzw des Rektors nur bei „Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin“ als Beschwerdefall formuliert. Daraus könnte geschlossen werden, dass eine Diskriminierung aus anderen Gründen nicht geltend gemacht werden kann. Gegen solch eine Einschränkung der Beschwerdegründe wendet sich etwa *Perthold-Stoitzner*: Sie sei „sachlich nicht gerechtfertigt und damit gleichheitswidrig“. Vor diesem Hintergrund schlägt die Autorin eine „verfassungskonforme extensive Interpretation der Regelung“ vor, welche diese so versteht, „dass auch die anderen in §§ 42 bzw 43 genannten Diskriminierungsgründe zu einer Beschwerde führen können, dies aber nicht verpflichtend, wie im Falle der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, ist (argum: hat)“ (*Perthold-Stoitzner*, zfhr 2016, 86; aA *Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 42 Rz 32). Im Lichte dieses Befundes liegt es nahe, in den Gleichstel-

lungsplan eine Vorschrift aufzunehmen, welche für die von § 42 Abs 8 c geregelte Konstellation auch die anderen Diskriminierungsgründe beachtlich macht.

IV. Inhalt und Abgrenzung von Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

§ 20b Abs 2 Satz 1 bestimmt den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan gleichermaßen als Instrumente zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und führt dazu Art 7 Abs 2 und 3 B-VG sowie die einschlägigen Bestimmungen des B-GlBG und des UG an. Dass hier spezielle Fördermaßnahmen für Frauen im Fokus stehen, stellt insb der Verweis auf Art 7 Abs 2 B-VG klar, welcher „Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern“ für „zulässig“ erklärt. (Dass § 20b Abs 2 Satz 1 auch auf Art 7 Abs 3 B-VG verweist, der die jeweils geschlechtsspezifische Sprachform von Amtsbezeichnungen, akademischen Titeln und Berufsbezeichnungen ermöglicht, betont das Anliegen geschlechtergerechter Sprache, hat aber wohl keinen darüber hinausgehenden Regelungsgehalt.) Der Regelungsauftrag des Gleichstellungsplans geht aber über Geschlechtergleichstellung hinaus: Der Plan soll auch die Vereinbarkeit und die Antidiskriminierung regeln, bis hin zu Maßnahmen der Diversity. Die Abgrenzung zwischen den beiden Plänen liegt, wie bereits moniert (Rz 4), nicht auf der Hand. 15

A. Frauenförderungsplan

Die Vorgabe, einen universitären **Frauenförderungsplan** zu erlassen und umzusetzen, existiert seit der Stammfassung des UG (§ 41). Auch aufgrund des UOG 1993 bzw des KUOG war bereits ein universitärer FFP zu erlassen gewesen; dieser galt parallel zum Frauenförderungsplan, der auf der gesetzlichen Basis des B-GlBG für das Wissenschaftsressort erlassen wurde. Seit Inkrafttreten des UG und der damit verbundenen Etablierung der Universität als Dienststelle und Zentralstelle iSd B-GlBG ist dieser für die Universitäten nicht mehr anwendbar; sein Standard sollte in den universitären Frauenförderungsplänen aber jedenfalls aufrechterhalten werden. Laut Materialien gilt für den Frauenförderungsplan § 11a B-GlBG bzw § 44 UG (ErlRV UG 15/1, 6). Demnach muss der Frauenförderungsplan für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und jeweils nach zwei Jahren an die **aktuelle Entwicklung** im Bereich des jährlich zu erhebenden Anteils von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten angepasst werden (§ 11a Abs 2 B-GlBG). „Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können“ (§ 11a Abs 3 Satz 1 B-GlBG). Damit ist ein normativer Mindeststandard etabliert, über den hinaus aber für alle weiblichen Universitätsangehörigen sowie für Bewerberinnen um Stellen und Positionen an Universitäten weitere positive Maßnahmen vorgesehen werden können (*Ulrich*, UNILEX 1 – 2/2006, 40). 16

§ 11a Abs 3 Satz 1 B-GlBG formuliert als zentrale Aufgabe des Frauenförderungsplans, „eine bestehende **Unterrepräsentation** sowie bestehende **Benachteiligungen** von Frauen“ zu beseitigen (zu Kritik am Fokus auf die Unterrepräsentation s *Ulrich* in *Löschnigg/Funk* 227 ff). Eine Unterrepräsentation ist jedenfalls dann gegeben, wenn der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer Hierarchieebene oder innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie weniger als 50% beträgt. Der Frauenförderungsplan zielt also darauf ab, Maßnahmen zu schaffen, die eine geschlechterbalancierte Repräsentation von Männern und Frauen bewirken können. 17

- 18 Ein erstes Regelungsfeld ergibt sich mit dem Konkretisieren frauenfördernder Maßnahmen in den Bereichen von **Forschung, Lehre und Studium**. Eng in Zusammenhang damit steht die Frauenförderung in den Feldern von **Personalaufnahme** sowie **Personal- und Organisationsentwicklung**; da geht es genau um jene Abläufe, deren Ergebnis traditionellerweise eine Unterrepräsentation von Frauen gewesen ist. Hier gilt es, strukturelle Benachteiligung durch gezielte Maßnahmen zu überwinden. So finden sich typischerweise Bestimmungen, wonach Ausschreibungen wiederholt werden müssen, wenn bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt sind, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. Darüber hinaus können Mentoring-Programme für Frauen und sonstige karriere technische Maßnahmen vorgesehen werden.
- 19 In diesem Kontext gibt es auch die Möglichkeit, die **Kompetenzen** des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission zu **erweitern** (s dazu die Ausführungen unter Rz 12 ff). So sich diese Vorschriften im Gestaltungsspielraum der gesetzesändernden Verordnung bewegen, entfalten sie grundsätzlich die gleiche Wirkung wie gesetzliche Vorschriften: Wenn sie von einem Universitätsorgan missachtet werden, dann kann dies eine Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen begründen. Davon zu unterscheiden sind die aus- und weiterbildenden Maßnahmen – zB Mentoring für Frauen: Da dieser Maßnahmenkomplex eng an die jeweilige Verfügbarkeit von Ressourcen gebunden ist, kennzeichnet ihn eine durch die finanziellen Vorgaben relativierte Verbindlichkeit.
- 20 In einen weiteren Regelungsbereich lassen sich **Infrastruktur** und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung zusammenfassen. Mit der durch die UG-Nov 15/1 eingeführten Pflicht, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, reduziert sich dieser Bereich wohl auf die **Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung** (§ 19 Abs 2 Z 7); Bestimmungen über Aufgaben und Ausstattung des **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**, wie sie sich heute typischerweise in Frauenförderungsplänen finden, gehören nun systematisch in den **Gleichstellungsplan**. Eine andere (oder auch zusätzliche) Möglichkeit besteht darin – wie manche Satzungen (etwa jene der Universität Wien) dies vorsehen –, eigene Bestimmungen über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu erlassen, welche über die in § 19 Abs 2 Z 6 vorgesehene Norm über dessen Zusammensetzung hinausgehen. In diesem Rahmen kann etwa verfügt werden, dass maximal zwei Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht haben, an Sitzungen von Kollegialorganen (Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen) mitzuwirken. Bestimmungen dieser Art können (zur Sicherheit) auch in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden.
- 21 Nach einem Abschnitt über frauenfördernde Maßnahmen bei **Budgetangelegenheiten** und über Anreizsysteme schließt der Maßnahmenkatalog mit Vorschriften zur **Erhebung von Daten** über die Repräsentation von Frauen, zur Umsetzung des Frauenförderungsplans sowie über Berichtspflichten.
- 22 Zu Regelungsgegenständen, die mit der UG-Nov 15/1 im Gleichstellungsplan verortet sind und daher nicht mehr im Frauenförderungsplan vorkommen sollten, gehören jedenfalls: geschlechtergerechte Sprache, Diversity Management, Frauen- und Geschlechterforschung, Vereinbarkeit, sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, menschengerechte Arbeitsbedingungen, kollegialer Umgang.