

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat

nach amtswegiger Prüfung der internen Ausschreibung „Interner Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ der ...Universität ... vom ... hinsichtlich einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ stellt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG, sondern eine zulässige, Frauen fördernde Maßnahme dar.

B e g r ü n d u n g

Im Mitteilungsblatt der ... Universität ... vom ... wurde die Vergabe von ausschließlich Frauen gewidmeten Laufbahnstellen intern ausgeschrieben. Der Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission (im Folgenden kurz Senat) beschloss, von Amts wegen zu prüfen (gemäß § 23a B-GIBG), ob die Einrichtung dieser Frauen vorbehaltenen Stellen eine rechtskonforme Frauen fördernde Maßnahme, oder eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 B-GIBG darstellt.

Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ lautete:
„.... Frauenförderung – Karriere an der ...Universität ... - INTERNER CALL AN WISSENSCHAFTERINNEN FÜR LAUFBAHNSTELLEN (A 2-STELLEN)“

Als gezielte Maßnahme zur Förderung von Karrieren unserer Forscherinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Laufbahnstellen hat sich die ... Universität ... entschlossen, dafür 10 Stellen für Frauen zu widmen, die ab ... besetzt werden sollen. Nach Abschluss und Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung kann der Status einer „Assoziierten Professorin“ erlangt werden

Zielgruppe

Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen der ...n Universität ... (ausgenommen Ersatzkräfte und Projektmitarbeiter/innen), deren universitäre Leistungen in Forschung und Lehre das Erreichen des Profils einer Assoziierten Professorin in längstens 6 Jahren erwarten lassen.

Zielsetzung

Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung und somit Qualifizierung zur „Assoziierten Professorin“. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass die Qualifizierung zur Assoziierten Professorin im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar ist.

Anforderungen/zu erfüllende Voraussetzungen

...

Vergabe

Die Vergabe erfolgt durch... der ... Universität ... auf Grundlage einer Begutachtung durch den Qualifizierungsbeirat.“

Auf Ersuchen des Senates vom ..., die (Rechts)Grundlage der ausschließlich an Frauen gerichteten Ausschreibung darzulegen, übermittelte die ... Universität ... (...) am ... folgende Stellungnahme:

„... Zum Stichtag ... waren an der ... 32 Laufbahnstellen eingerichtet – davon 25 mit Männern und 7 mit Frauen besetzt. Mit einem Anteil von weniger als 22% waren und sind damit Frauen auf dieser Ebene unterrepräsentiert im Sinne von § 41 UG und dem sich darauf beziehenden § 4 Abs. 2 des Frauenförderungsplans der ... (nachfolgend FFP). Daraus ergibt sich die Verpflichtung der Leitungsgremien der ... gemäß § 4 Abs. 4 FFP, auf eine Beseitigung dieser Unterrepräsentation hinzuwirken. Im Übrigen ist auch § 39 Abs. 2 UOG 1993 noch in Kraft: „Vorübergehende Sondermaßnahmen von Universitätsorganen zur beschleunigten Herbeiführung der de facto Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne des Art 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl Nr. 443/1982, gelten nicht als Ungleichbehandlung im Sinne des Art 7 Abs 1 B-VG.“

An der ... wurde bisher kein genereller Personalstrukturplan gemäß § 27 des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (nachfolgend KV) erstellt; dies nicht zuletzt deshalb, weil für die nähere Zukunft wegen der begrenzten Budgetmittel nicht von einer kontinuierlichen Schaffung weiterer Laufbahnstellen –aus deren Zuteilung sich bei konsequenter Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation mit der Zeit ein höherer Frauenanteil ergeben könnte – ausgegangen werden kann.

Vor diesem Hintergrund verständigten sich das Rektorat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf eine einmalige Personalentwicklungsmaßnahme im Sinne von § 22 FFP:

ein auf 10 Stellen limitiertes und nur für Frauen gedachtes Angebot, ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse in Laufbahnstellen umzugestalten verbunden mit einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 1 KV. Dieses Angebot wurde als interner Call im Mitteilungsblatt vom ... veröffentlicht. **Auch der KV sieht im Übrigen in § 80 die Möglichkeit vor, individuelle Angebote von Qualifizierungsvereinbarungen für internes Personal ohne Ausschreibung zu machen. ...“**

Die B-GBK hat erwogen:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist sowohl auf europäischer Ebene (Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen), als auch im „universitären Rechtssystem“ ein Grundprinzip.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 11 B-GIBG (Frauenförderungsgebot) sind die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Gemäß § 41 UG 2002 haben alle Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplanes, anzustreben.

Art. 4 Z 1 der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau normiert, dass vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung

im Sinne der Konvention gelten, sofern sie nicht die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben.

Gemäß § 4 (2) des Frauenförderungsplans der ... sind Frauen unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene weniger als 40 % beträgt.

Zum Stichtag ... waren an der ... Universität ... 32 Laufbahnstellen eingerichtet, wovon 25 mit Männern und 7 Stellen mit Frauen besetzt waren. Da der Frauenanteil nur knapp 22% betrug und die anzustrebende Quote mit 40% (laut Frauenförderungsplan) bzw 45% (gemäß dem B-GIBG) festgelegt ist, waren Frauen (zum Stichtag) auf dieser Ebene unterrepräsentiert und war somit für den Dienstgeber ... die Verpflichtung, Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung zu setzen gegeben. Aus der Formulierung des § 41 UG 2002, nämlich dass „die Erreichung dieses Ziels durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplanes, anzustreben“ ist, ergibt sich, dass neben den im Frauenförderungsplan vorgesehenen auch andere Frauen fördernde Maßnahmen getroffen werden können, die der faktischen Gleichstellung der Frauen, eben insbesondere der Beseitigung der Unterrepräsentierung, dienen. Da es sich bei Frauenförderungsmaßnahmen um zielgerichtete geschlechtsspezifische Begünstigungen („affirmative actions“) handelt, sind sie nur insofern zulässig als sie vorübergehenden Charakter haben. Die ... setzte mit dem gegenständlichen „Internen Call ...“ mit zehn Frauen vorbehaltenen Stellen eine „einmalige Personalentwicklungsmaßnahme“, die im Sinne von § 22 des Frauenförderungsplanes der Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen, der Beseitigung ihrer Unterrepräsentierung und der Förderung der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung dienen soll. Die Maßnahme hat „vorübergehenden Charakter“ und erscheint zur Herstellung der faktischen Gleichheit von Frauen und Männern in diesem spezifischen Bereich geeignet und verhältnismäßig zu sein.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass eine derartige Maßnahme nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot des B-GIBG verstößt.

Wien, im Jänner 2012