

Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals

Warum schon wieder

eine Aussendung des Betriebsrates?

Weil wir Sie auf Trends und Entwicklungen aufmerksam machen wollen, die voraussichtlich noch heuer zu einer Novellierung des „Universitätsgesetzes 2002“ führen werden. An fundierten Vorschlägen der Personalvertreter für eine Reform (der Reform) würde es nicht fehlen – was allerdings den Medien zu entnehmen ist, lässt Schlimmes befürchten, und Kostproben der Schlagzeilen einer für diesen Monat geplanten parlamentarischen Enquete werden Skeptiker und Pessimisten nicht enttäuschen:

„Universitäre Steuerungsinstrumente am Beispiel der Leistungsvereinbarungen sowie der Finanzierungsmodelle der Universitäten im nationalen und internationalen Vergleich – Erfahrungen und Perspektiven“. „Unirat – Senat – Rektorat – Das ‚Leitungsdreieck‘ und seine Akteure“.

Fragen der Mitbestimmung und des Dienstrechts stehen gar nicht mehr auf dem Programm, und die Politik beugt sich offensichtlich dem Diktat der Einführung unternehmerischer Strukturen im Bildungswesen. Der Beitrag „Wirtschaft frisst Wissenschaft“ reagiert auf einen Artikel im „Standard“ vom 31.1.2008 (<http://derstandard.at/?url=?id=3206542>) und eine Publikation der Industriellenvereinigung „Hochschulstrategie Neu“ (http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_424.pdf).

Wir möchten Sie daran erinnern, dass am Dienstag, den 8. April 2008 um 13 Uhr eine Betriebsversammlung im Haydn-Saal (A 01 05) des Hauptgebäudes stattfindet.

Wirtschaft frisst Wissenschaft

Der Industriellenvereinigung mag Humboldt wichtig sein, verstanden hat sie ihn aber nicht. Sonst würde sie nicht allen Ernstes den Umbau der Universitäten in unternehmerische Einrichtungen verlangen. Sogar der Gesetzgeber bekennt sich – noch! – dazu, dass an Universitäten als Bildungseinrichtungen öffentlichen Rechts in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft das Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft (und Kunst!) vollzogen wird. Wer jedoch wie Sorger, Ruttenstorfer & Co nur in Bilanzen denken kann, will Universitäten und deren Absolventen durch Industriebetriebe evaluieren lassen und denkt skrupellos laut darüber nach, wie man das ohnedies stark zersauste Wissenschaftsbudget dem Wirtschaftsressort einverleiben kann.

Natürlich kommt den Herren dabei die durch das unsägliche Universitätsgesetz einigermaßen demolierte Universitätsorganisation sehr entgegen: Darum setzen sie gleich noch eins drauf und fordern, den störenden Einfluss der Universitätssenate auf die Rektorswahl zu beseitigen! Würde man jedoch diese Kompetenz tatsächlich völlig auf den Universitätsrat übertragen, dessen Mitglieder ja der Universität nicht angehören *dürfen*, wäre die unter dem Deckmantel von Ausgliederung und Autonomie betriebene

Entwicklung zu fremdbestimmten Universitäten perfekt. An der Rektorswahl wäre kein Universitätslehrer, kein Vertreter des allgemeinen Personals und kein Studierender mehr beteiligt.

Wir sind leidenschaftlich für Evaluierung, und wir betrachten sie als Lehrer, Wissenschaftler und Künstler als Selbstverständlichkeit unserer Berufsausübung; wir verlangen aber auch, dass jene die diesen Begriff so gerne in den Mund nehmen, sorgsam, seriös und kompetent damit umgehen. Wenn in einer Publikation (s.o.) Evaluierung der Qualität mit verpflichtender Veröffentlichung nach den Kriterien von pünktlichem Veranstaltungsbeginn und Vorhandensein elektronisch verfügbarer Unterlagen gefordert wird, ist das aber nicht der Fall. Es zeigt nur, dass es dringend nötig wäre, die Aufsicht und Zurufe ausübenden Institutionen zu evaluieren. Die Universitäten sind mit dem Einsetzen der Demontage des UOG 1993 Ende der Neunzigerjahre systematisch politisch vereinnahmt worden. Allen Universitätsangehörigen täte es unglaublich gut, wenn dieser Einfluss wieder zurückgedrängt werden könnte. Ein strategischer, budgetärer, dienst- und organisationsrechtlicher Fortschritt ließe sich relativ einfach realisieren: mit der Rücknahme der sogenannten Reform von 2002.

Antidiskriminierung

Die Rechtslage

Auf Grund einer verbindlichen EU Richtlinie musste 2004 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erheblich novelliert werden. Das Universitätsgesetz 2002 sieht seinerseits vor, dass die wesentlichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur auf alle Angehörigen der Universität, sondern auch auf Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende anzuwenden sind. Damit steht grundsätzlich ein materiell umfangreicher Diskriminierungsschutz für einen weiten Adressatenkreis im Universitätsbereich zur Verfügung.

Schon die EU Richtlinie hält fest, dass der zu normierende Schadenersatz bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot „auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise“ zu bemessen ist. Die vom Verbot umfassten Motive betreffen das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und das Alter.

Für die Gewährleistung der Gleichstellung behinderter Menschen gibt es seit 2006 das sogenannte Behindertengleichstellungspaket. Das darin enthaltene Behinderteneinstellungsgesetz ist auf alle öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse anzuwenden, gilt aber auch für „Dienstver-

hältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen“, somit für alle Arbeitsverhältnisse an der Universität.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines verpönten Motivs „in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

Generell haben Diskriminierungsopfer Anspruch auf Schadenersatz, wobei als Besonderheit hervorzuheben ist, dass dieser auch bei Diskriminierungstatbeständen bei der **Nichtbegründung** eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses entsteht. Ungerechtfertigte Kündigungen werden vom Gericht für rechtsunwirksam erklärt, begründen jedoch keinen Anspruch auf Schadenersatz.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Österreich auf der Basis von europäischem Gemeinschaftsrecht ein solider gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung eingerichtet wurde.

Die Praxis

Das Bewusstsein darüber, was als diskriminierend empfunden wird, ändert sich im raschen gesellschaftlichen Wandel der Zeit. In unserer Arbeitswelt ist zweifellos die geschlechterspezifische Diskriminierung ein besonderes Problem, und aus gutem

Grund liegt auch die Kernkompetenz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in der Bekämpfung dieses Phänomens. Abgesehen von den glücklicherweise seltenen krasen Missbrauchsfällen unter Ausnützung eines Abhängigkeitsverhältnisses ist zu beobachten, dass Diskriminierung auf Grund des Geschlechts häufig unbeabsichtigt, unbewusst oder unbeachtet stattfindet. Es wäre wünschenswert, wenn der angedeutete gesellschaftliche Wandel eine Korrektur der Werteskala einleiten könnte: Z.B. Mutterschutz und Kinderbetreuungspflicht vorrangig gegenüber Wirtschaftlichkeit und Lehrkontinuität zu betrachten. Vielleicht kann man die normative Begründung von Schadenersatzpflichten durch den Gesetzgeber (s.o.) in diese Richtung deuten. In der Praxis sind diese Instrumente für Arbeitskreis und Betriebsrat einstweilen leider häufig zahnlose Argumentationshilfen, schon weil für betroffene Kolleginnen meist die Möglichkeit der Wiedereinstellung auf dem Spiel steht. Für die aus umfassender Sicht von Diskriminierungstatbeständen (Mobbing!) betroffenen Kolleginnen und Kollegen sei es aber ganz groß geschrieben: Verschwiegenheit löst keine Probleme! Nehmen Sie lieber die Pflicht zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit der zuständigen „Universitätsorgane“ in Anspruch und hier vor allem die Hilfe derer, die zur Wahrung Ihrer berechtigten Interessen berufen sind.

s/j

Zur steuerlichen Absetzbarkeit eines Arbeitszimmers für Musiker

Da viele Lehrende des Hauses beim Abfassen ihrer Steuererklärung davon betroffen sind, sei hier auf ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen, welches eine gewisse Abkehr von der bisherigen restriktiven Rechtsprechung zur Frage der steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitszimmern erkennen lässt. In seiner Begründung hält der VwGH fest:

„Die berufliche Tätigkeit einer Konzertpianistin erfordert allerdings ein musikalisches Niveau, welches durch regelmäßige Arbeit am Instrument zu erreichen und zu halten ist. Dergestalt erschöpft sich die Tätigkeit des 'Übens und Probens' nicht im Einstudieren eines bestimmten Stückes oder Programmes für ein konkretes Konzert, sondern erfordert eben ein regelmäßiges und dauerhaft ausgeübtes Spielen des Instrumentes, um die künstlerischen Fertigkeiten zu erhalten und zu steigern. Solcherart kann im Beschwerdefall der Mittelpunkt der Tätigkeit einer Konzertpianistin nach der Verkehrsauffassung an dem Ort angenommen werden, an dem sie die überwiegende Zeit an ihrem Instrument verbringt, im Beschwerdefall in dem in Rede stehenden Arbeitszimmer.“

Zu beachten ist allerdings, dass diese Einschätzung auf die Einkünfte der betreffenden Konzertpianistin aus selbständiger Arbeit (Konzerttätigkeiten) angewendet wurde, nicht aber auf die Unterrichtstätigkeit – bzw. die damit verbundene Vorbereitungsarbeit durch Üben – an einer Kunstuniversität. Im zweiten Fall hält der VwGH daran fest, dass „der Mittelpunkt einer Lehrtätigkeit nicht im im Wohnungsverband gelegenen Arbeitszimmer, sondern an jenem Ort gelegen ist, an dem die Vermittlung von Wissen und technischem Können selbst erfolgt.“

Den Wortlaut dieser und weiterer Entscheidungen finden Sie auf unserer Homepage <http://www3.mdw.ac.at/brw/>.