

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

1. stv. Vorsitzende: VAss. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

2. stv. Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer

3. stv. Vorsitzende: HR Dr. Liselotte Mayerl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustacek; Office: Irene Fritz, Karin Schranz

**POSITIONSPAPIER DES AKGL ZUR VERMEIDUNG DER UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN
IN UNIVERSITÄREN ORGANEN UND GREMIEN – BESCHLUSS DES AKGL VOM 30112009****I. Einleitung:**

Die folgenden Punkte sollen die **praktische Umsetzung** des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 und das darin angestrebte Ziel, eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Gremien der Universität zu erreichen, unterstützen. Sie enthalten grundsätzliche Kriterien für die Ausübung der dem AKGL eingeräumten Kontrollrechte. Ihre universitätsweite Veröffentlichung soll **größtmögliche Klarheit** hinsichtlich der sich im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen ergebenden Fragen gewährleisten.

Insoweit sich aus Praxiserfahrungen des Universitätsalltags ein Änderungsbedarf oder ein Bedarf an zusätzlichen Kriterien ergibt, wird dieses Positionspapier modifiziert bzw. ergänzt. Allfällige Überarbeitungen werden wiederum in geeigneter Form universitätsweit veröffentlicht.

II. Allgemeines:

1. Der AKGL stellt ein Formular für die **Meldung der Zusammensetzung** eines Kollegialorgans zur Verfügung. Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKGL unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren (§ 42 Abs 8a UG). Diese Verpflichtung trifft also idR die/den VorsitzendeN unmittelbar nach der konstituierenden Sitzung.
Für die vom Senat eingesetzten Kommissionen erfolgt die Meldung über die Zusammensetzung durch das Senatsbüro.
2. Sofern ein Frauenanteil von 40% in der Kommission nicht erreicht wird, kann der AKGL die Zusammensetzung nur beurteilen, wenn eine Begründung dafür beiliegt. Folgende Angaben sind von maßgeblicher Bedeutung für die Entscheidung des AKGL, bei Nichtvorliegen eines Frauenanteils von 40% in der Kommission, von einer Einrede an die Schiedskommission absehen zu können:
 - a. *Angaben dazu, wieviele Frauen pro Gruppe/Kurie für die jeweiligen Funktionen in Betracht kommen würden.*

- b. *Angaben zu den nachweislich getroffenen Maßnahmen Frauen aller Gruppen/Kurien für die Tätigkeit in der Kommission zu gewinnen.* Hierbei ist zu beachten, dass die Motivierung von Frauen nicht unter dem Aspekt der bloßen Quotenerfüllung erfolgen darf. Zu beachten ist, dass eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in der Kommission auch auf die unterschiedlichen in der Kommission vertretenen Gruppen/Kurien Bedacht nehmen sollte, dh dass sich Bemühungen geeignete Frauen für die Mitarbeit in der Kommission zu finden, auf alle Gruppen/Kurien gleichermaßen erstrecken.
- c. *Angaben zu Gründen für die Nichterreichung eines Frauenanteils von 40% in der Kommission.* Hierbei ist etwa der Wunsch prinzipiell in Frage kommender Frauen, nicht Mitglied einer Kommission zu werden, zu dokumentieren und zu respektieren. Dies gilt insbesondere für jene Organisationseinheiten, in denen der Frauenanteil in der betreffenden Beschäftigtengruppe sehr niedrig ist und es für die wenigen vorhandenen Frauen unzumutbar wäre, über Gebühr in Gremienarbeit eingebunden zu werden.
3. Je aufschlussreicher und nachvollziehbarer die dem AKGL übermittelten Begründungen sind, desto eher kann eine rasche Bearbeitung durch den AKGL gesichert werden. Im Falle des Fehlens von Begründungen für die Nicht-Erreichung der 40%-Marke wird zusätzliche Recherchearbeit des AKGL erforderlich, die uU nicht innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist für die Einbringung der Einrede an die Schiedskommission abgeschlossen werden kann, sodass allenfalls prophylaktisch die Einrede an die Schiedskommission erhoben werden muss.
4. Bei der Berechnung des Frauenanteils werden Kommastellen von 1-4 auf ganze Zahlen abgerundet, von 5-9 auf ganze Zahlen aufgerundet; (zB: die 40%-Marke wäre somit erreicht, wenn einer 8-köpfigen Kommission 3 Frauen angehörten; die 40%-Marke wäre erreicht, wenn einer 9-köpfigen Kommission 4 Frauen angehörten usw).
5. Der AKGL empfiehlt generell die Genderkompetenz in Kollegialorganen durch Einbezug von Mitgliedern, die entsprechende Fortbildungen etc absolviert haben, zu erhöhen. Die Erhöhung der Genderkompetenz in Kommissionen, vor allem in mit Personalagenden befassten, wird als geeignetes Mittel angesehen, um in absehbarer Zeit den Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt zu erhöhen und somit mittelfristig auch die Erreichung eines 40%-Anteils von Frauen in Kommissionen zu ermöglichen. Der AKGL erachtet ein regelmäßiges diesbezügliches Fortbildungsangebot der Universität für wünschenswert. Der AKGL anerkennt Leistungen zur Steigerung der Genderkompetenz in Kommissionen und wird entsprechende Maßnahmen insbesondere im Zusammenhang mit Entscheidungen im Punkt III.2.a. positiv bewerten. Insofern ist es ratsam, im Zusammenhang mit der Begründung für das Unterschreiten der 40%-Quote dem Arbeitskreis auch *Angaben zur allenfalls vorhandenen Genderkompetenz der Mitglieder der Kommission* zu übermitteln (etwa Absolvierung von Gender-Sensibilitätstrainings und/oder entsprechenden Fortbildungen und/oder Forschungsschwerpunkte und/oder Lehre im Bereich der gender studies).

III. Zusammensetzung von Kollegialorganen

vgl insbesondere §§ 42 Abs 8a und Abs 8d, 25 Abs 7a, 43 Abs 1 Z 3 UG

1. Frauenanteil von 40% ist erreicht

Dem AKGL werden die Angaben zur Zusammensetzung der Kommission per Formular übermittelt und von diesem geprüft.

2. Frauenanteil von 40% ist nicht erreicht

Dem AKGL werden die Angaben zur Zusammensetzung der Kommission per Formular samt Begründung übermittelt.

Der AKGL kann trotz Unterschreitens eines Frauenanteils von 40% insbesondere dann von einer Einrede an die Schiedskommission absehen,

- a. *wenn das Unterschreiten der 40%-Marke sachlich nachvollziehbar begründet wird.*
Sachliche Nachvollziehbarkeit liegt nach Ansicht des AKGL insbesondere vor, wenn
 - o Absagen der grundsätzlich in Frage kommenden Frauen vorgelegt werden *und*
 - o eine Darstellung von Maßnahmen vorgelegt wird, die geeignet sind, die Genderkompetenz in der Kommission generell zu erhöhen. Die Erhöhung der Genderkompetenz in Kommissionen, vor allem in mit Personalagenden befassten, wird als geeignetes Mittel angesehen, um in absehbarer Zeit den Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt zu erhöhen und somit mittelfristig auch die Erreichung eines 40%-Anteils von Frauen in Kommissionen zu ermöglichen.
- b. *wenn die übermittelte Begründung als nachvollziehbar erachtet wird und der Frauenanteil innerhalb der im Organ vertretenen UniversitätsprofessorInnen einschließlich jener LeiterInnen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine UniversitätsprofessorInnen sind, bei 50% oder mehr liegt* oder
- c. *wenn die übermittelte Begründung als nachvollziehbar erachtet wird und der Frauenanteil unter den VertreterInnen im Kollegialorgan jenem in der jeweiligen Personengruppe entspricht.*

Sind weder Punkt b. noch Punkt c. erfüllt und wird die unter Punkt a. übermittelte Begründung als nicht nachvollziehbar erachtet, wird der AKGL eine Einrede an die Schiedskommission erheben müssen, sofern nicht außerordentlich gewichtige Gründe ein Absehen von der Einrede rechtfertigen.

IV. Wahlvorschläge (Senatswahl)

§§ 42 Abs 8c und 8d, 25 Abs 4a, 43 Abs 1 Z 4 UG

Die Wahlkommission legt dem AKGL sämtliche von ihr zugelassenen Wahlvorschläge, im Falle des Nichterreichens der 40%-Marke samt Begründung, vor.

Der AKGL kann in Hinblick auf Wahlvorschläge, die keinen Frauenanteil von 40% aufweisen, insbesondere dann von einer Einrede an die Schiedskommission absehen,

a. *wenn das Unterschreiten der 40%-Marke sachlich nachvollziehbar begründet wird.*

Sachliche Nachvollziehbarkeit liegt nach Ansicht des AKGL insbesondere vor, wenn

- Absagen der grundsätzlich in Frage kommenden Frauen vorgelegt werden und
- eine Darstellung von Maßnahmen vorgelegt wird, die geeignet sind, die Genderkompetenz in der Kommission generell zu erhöhen. Die Erhöhung der Genderkompetenz in Kommissionen, vor allem in mit Personalagenden befassten, wird als geeignetes Mittel angesehen, um in absehbarer Zeit den Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt zu erhöhen und somit mittelfristig auch die Erreichung eines 40%-Anteils von Frauen in Kommissionen zu ermöglichen.

b. *wenn die übermittelte Begründung als nachvollziehbar erachtet wird und der Frauenanteil im Wahlvorschlag jenem in der jeweiligen Beschäftigtengruppe entspricht.*

Ist Punkt b. nicht erfüllt und wird die unter Punkt a. übermittelte Begründung als nicht nachvollziehbar erachtet, wird der AKGL Einrede an die Schiedskommission erheben müssen, sofern nicht außerordentlich gewichtige Gründe ein Absehen von der Einrede rechtfertigen.