



**Positionspapier des AKGL zur Vermeidung der Unterrepräsentation von Frauen  
in universitären Kollegialorganen – Beschluss AKGL 19012015**

**I. Einleitung:**

Die folgenden Punkte sollen die **praktische Umsetzung** der gesetzlichen Vorgaben des UG in Hinblick auf eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Kollegialorganen der Universität zu erreichen, unterstützen und größtmögliche Klarheit in Bezug auf die dem AKGL übertragenen Kontrollaufgaben gewährleisten.

Dieses Positionspapier ersetzt das Positionspapier laut Beschluss des AKGL vom 11112013.

**II. Allgemeines zum Verfahren**

1. 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. Der AKGL stellt auf seiner Homepage ein Formular für die **Meldung der Zusammensetzung** eines Kollegialorgans zur Verfügung. Für die vom Senat eingesetzten Kommissionen erfolgt die Meldung über die Zusammensetzung durch das Senatsbüro.

2. Sofern ein Frauenanteil von 50% 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 über die (Nicht-)Erhebung einer Einrede des AKGL:

a. *Angaben dazu, wie viele Frauen pro Gruppe/Kurie für die jeweiligen Funktionen in Betracht kommen würden.*

b. *Angaben zu den nachweislich getroffenen Maßnahmen Frauen aller 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 ferner, dass zwar grundsätzlich die Kommission als Ganzes einen Frauenanteil von zumindest 50% erreichen soll, es aber als Teil der Begründung berücksichtigt werden kann, wenn der Frauenanteil innerhalb jener Kommissionsmitglieder, die von einer Kurie entsendet werden, zumindest 50% erreicht.

c. *Angaben zu Gründen für die Nichterreichung eines Frauenanteils von 50% 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.

4. 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 50%-Anteils von Frauen in Kollegialorganen zu ermöglichen. Der AKGL erachtet ein regelmäßiges diesbezügliches Fortbildungsangebot der Universität für wünschenswert. Der AKGL anerkennt Leistungen zur Steigerung der Genderkompetenz in Kollegialorganen 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 50%-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).

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

1. stv. Vorsitzende: Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

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

3. stv. Vorsitzende: Mag. Sabine Pendl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustaczek

Office: Irene Fritz, Bianca Gollmann

**AKGL**

Harrachgasse 34, 8010 Graz

☎ ++43/316/380-1028

Fax: ++43/316/380-9012

E-Mail: [akgl@uni-graz.at](mailto:akgl@uni-graz.at)

<http://akgl.uni-graz.at>

### **III. Zusammensetzung von Kollegialorganen**

vgl insbesondere §§ 42 Abs 8a und Abs 8d, 20a, 43 Abs 1 Z 3 UG

1. Frauenanteil von 50% ist erreicht

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

2. Frauenanteil von 50% 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 50% insbesondere dann von einer Einrede an die Schiedskommission absehen, wenn das Unterschreiten der 50%-Marke sachlich nachvollziehbar begründet wird.

Zu berücksichtigen ist dabei, wenn dargelegt wird, dass Frauen in geeigneter Weise für die Mitgliedschaft in der jeweiligen Kommission motiviert wurden. Ferner berücksichtigungswert ist es, wenn gesetzte Maßnahmen dargelegt werden, die geeignet sind, die Genderkompetenz in der Kommission generell zu erhöhen.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, 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 8d, 20a Abs 4, 43 Abs 1 Z 4 UG

Die Wahlkommission legt dem AKGL sämtliche von ihr zugelassenen Wahlvorschläge, im Falle des Nichterreichens der 50%-Marke samt Begründung, vor.

Der AKGL kann in Hinblick auf Wahlvorschläge, die keinen Frauenanteil von 50% aufweisen, insbesondere dann von einer Einrede an die Schiedskommission absehen, wenn das Unterschreiten der 50%-Marke sachlich nachvollziehbar begründet wird.

Zu berücksichtigen ist dabei, wenn dargelegt wird, dass Frauen in geeigneter Weise für die Mitgliedschaft motiviert wurden. Ferner berücksichtigungswert ist es, wenn gesetzte Maßnahmen dargelegt werden, die geeignet sind, die Genderkompetenz im Kollegialorgan generell zu erhöhen.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, wird der AKGL eine Einrede an die Schiedskommission erheben müssen, sofern nicht außerordentlich gewichtige Gründe ein Absehen von der Einrede rechtfertigen.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
Scherke