



Graz, am 5.2.2010

Betreff: Positionspapier des AKGL bezüglich der geschlechtergerechten Zusammensetzung (mindestens 40% Frauenanteil) von universitären Organen und Gremien an der Medizinischen Universität Graz – Beschluss des AKGL vom 4.2.2010

I. Einleitung und Geltungsbereich:

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist seit Inkrafttreten des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes am 1.10.2009 jenes Gremium, dem die Überprüfung der Einhaltung der ausreichenden Frauenquote an den Universitäten obliegt.

Auf rechtlicher Basis des § 25 Abs. 7a UG iVm § 42 Abs. 8a UG ist **bei der Zusammensetzung aller vom Senat einzurichtenden bzw. eingesetzten Kollegialorgane** (Berufungs-, Habilitations-, Studienkommissionen etc.) **ein Frauenanteil von 40% zu berücksichtigen.**

Die Einhaltung der mindestens 40% - Frauenquote gilt ausdrücklich auch für die Zusammensetzung von **Universitätsrat, Rektorat und dem Senat als oberstes Kollegialorgan (vgl. § 21 Abs 6a UG, § 22 Abs 3a UG, § 42 Abs 8a UG).**

Weiters unterliegen sämtliche **Wahlvorschläge für die Senatswahlen** dem Nachweis eines Frauenanteils von mindestens 40% (vgl. §§ 25 Abs. 4a, 42 Abs 8c und 8d, 43 Abs. 1 Z 4 UG).

Gemäß einer (gemeinsamen) Auslegung von § 42 Abs. 8a UG sowie § 143 Abs. 18 UG **umfasst die Normierung der 40%-Frauenquote** weiters **sämtliche an der Universität eingerichteten Kollegialorgane**, d.h. auch jene, die durch den Organisationsplan und andere Ordnungsvorschriften der Universität eingerichtet wurden, sowie auch Gremien und sonstige Einrichtungen, die keine Organfunktion haben. Es ist auch unerheblich, welches Universitätsorgan die betreffenden Gremien einrichtet oder beschickt. **Daher sind auch sämtliche Arbeitsgruppen, Beiräte etc. von der Überprüfung der mindestens 40%-Frauenquote durch den AKGL umfasst.**

Ausgenommen von dieser Bestimmung sind daher lediglich die Schiedskommission (eigene gesetzliche Regelung) sowie die Prüfungskommissionen.

AKGL-Büro

Leitung: Mag. iur. Tristan Aichinger
Assistenz: Renate Kasper
Adresse: Auenbruggerplatz 16/TP, 8036 Graz
Tel: +43-316-385-72048 Fax: +43-316-385-72047
E-mail: akgl-buero@medunigraz.at



II. Intention des Positionspapiers:

Die folgenden Punkte im Positionspapier sollen einerseits **die dafür notwendigen organisatorischen und administrativen Abläufe** an der MUG unter Einbindung aller beteiligten Personen und Organe näher erläutern, die für einen reibungslosen Ablauf für die Überprüfung der Einhaltung der ausreichenden Frauenquote durch den AKGL erforderlich sind. Andererseits soll das vorliegende Papier die **geforderte 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, wesentlich beschleunigen und unterstützen, wobei die Verantwortung der Umsetzung nicht beim AKGL liegt.

Im Positionspapier enthalten sind daher grundsätzliche Kriterien für die Ausübung der dem AKGL eingeräumten Kontrollrechte im angesprochenen Themenbereich. Ihre universitätsweite Veröffentlichung soll **größtmögliche Klarheit und Sicherheit** hinsichtlich der sich im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen ergebenden Fragen gewährleisten.

Insoweit sich aus den **zukünftigen Praxiserfahrungen des Universitätsalltags** ein Änderungs- bzw. Adaptierungsbedarf oder sich aus sonstigen **weiteren Erkenntnissen** (Direktiven des BMWF, juristische Kommentare zur UG - Novelle, etc.) ein Bedarf an zusätzlichen Kriterien ergibt, **wird dieses Positionspapier entsprechend modifiziert werden**. Allfällige Überarbeitungen werden wiederum in geeigneter Form universitätsweit veröffentlicht.

III. Allgemeines:

1. Die Frage der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane und Gremien ist vom AKGL grundsätzlich nur einmal zu überprüfen, nämlich **zum Zeitpunkt der Konstituierung**. Dennoch sind **nachträgliche Umnominierungen** eines Kollegialorgans/Gremiums (z.B. wenn ein Mitglied dauerhaft ausscheidet und durch ein neues Mitglied ersetzt wird) **dem AKGL jedenfalls zu melden**, da (gemäß der Sichtweise des BMWF) ein ursprünglich geschlechtergerecht zusammengesetztes Kollegialorgan durch nachfolgende Rücktritte sowie Nachnominierungen entscheidend in der Zusammensetzung verändert werden kann und somit nachträglich die eigentliche Intention des Gesetzgebers zur Frauenquote untergraben werden könne.

2. Der AKGL stellt diesbezüglich ein **Formular für die Meldung der Zusammensetzung (siehe ANLAGE)** eines der in Absatz I erwähnten Organe zur Verfügung. Das jeweilige Kollegialorgan bzw. Gremium hat den AKGL **unverzüglich** über seine Zusammensetzung zu informieren (vgl. § 42 Abs 8a UG). Diese Verpflichtung trifft also idR die/den VorsitzendeN (bzw. die/den LeiterIn oder SprecherIn) unmittelbar in bzw. nach der konstituierenden Sitzung, unabhängig davon, ob AKGL - Mitglieder persönlich anwesend sind.

3. In der Regel sollte die Übermittlung des Formulars (samt erforderlicher Unterschrift) über die Zusammensetzung selbstständig an den AKGL erfolgen, wobei dies auch über Unterstützung einer Einrichtung erfolgen kann. Die erwähnte

administrative Unterstützung ist beispielsweise bei konstituierenden Berufungs-, Habilitations-, und Studienkommissionen an der MUG momentan durch das Büro des Senats sowie durch das Büro des Rektors gegeben, ergo sollte die Meldung bei diesen Kollegialorganen von dieser Stelle aus erfolgen.

4. Wenn ein Kollegialorgan/Gremium bei seiner konstituierenden Sitzung keinen Frauenanteil von 40% aufweist (im Gesamten gesehen; es zählen nur die Hauptmitglieder!), ist eine allfällige Einrede an die Schiedskommission (sowie die gleichzeitig daraus resultierende Informationspflicht an das BMWF) seitens des AKGL nur noch dann abwendbar, wenn dem AKGL **eine ausreichende Begründung für das Nichterreichen des Frauenanteils von 40% vorliegt.**

5. Um dieses in Punkt III.4. skizzierte Szenario abzuwenden, scheint es daher aus Sicht des AKGL erforderlich, dass bereits **im Vorfeld einer Mitglieder-Nominierung/Entsendung für ein Kollegialorgan bzw. ein Gremium ein Treffen mit den jeweils dafür verantwortlichen/betroffenen Personen stattfindet (z.B. KuriensprecherInnen, Vorsitz des Senats, ÖH - Vorsitz, AKGL etc.)** um die beabsichtigte Besetzung des jeweiligen Kollegialorgans/Gremiums eingehend (auch zwischen den betroffenen Personengruppen) zu diskutieren, da zu diesem Zeitpunkt (d.h. jedenfalls vor der Konstituierung) ein allfälliger Konsens noch erzielbar wäre.

6. Sofern ein Frauenanteil von 40% im Kollegialorgan/Gremium nicht erreicht wird, kann der AKGL **die Zusammensetzung abschließend nur dann beurteilen, wenn EINE nachvollziehbare, schlüssige und vollständige Begründung zeitgerecht vorliegt.** Die Begründung ist generell vom Senat/von den jeweiligen Personengruppen/KuriensprecherInnen oder vom Kollegialorgan oder Gremium selbst (Vorsitzende/r, LeiterInnen, SprecherInnen) zu formulieren, **sinnvollerweise aber von den für die Entsendung/Nominierung/Bestellung und somit für die Zusammensetzung maßgeblich verantwortlichen Personen/Organen.**

7. Folgende Angaben sind von maßgeblicher Bedeutung für die Ermessensentscheidung des AKGL, bei Nichtvorliegen eines Frauenanteils von 40% im jeweiligen Kollegialorgan und Gremium, von einer Einrede an die Schiedskommission absehen zu können:

7a. Angaben dazu, wie viele Frauen pro Gruppe/Kurie für die jeweiligen Funktionen überhaupt in Betracht kommen würden.

7b. Angaben zu den nachweislich getroffenen Maßnahmen, Frauen aller Gruppen/Kurien für die Tätigkeit in der Kommission/im Gremium zu gewinnen. Hierbei ist zu beachten, dass die Motivierung von Frauen nicht unter dem Aspekt der bloßen Quotenerfüllung erfolgen darf. Zu beachten ist vielmehr, **dass eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in der Kommission auch auf die unterschiedlichen in der Kommission vertretenen Gruppen/Kurien Bedacht nehmen sollte.** Die Bemühungen, geeignete Frauen für die Mitarbeit in der Kommission zu finden, sollten sich auf alle Gruppen/Kurien gleichermaßen erstrecken.

7c. Angaben zu speziellen Gründen für die Nichterreichung eines Frauenanteils von 40% im jeweiligen Kollegialorgan/Kommission/Gremium. Hierbei ist etwa der Wunsch

prinzipiell in Frage kommender Frauen, nicht Mitglied einer Kommission/eines Gremiums zu werden, zu dokumentieren und zu respektieren. Dies gilt insbesondere für jene Organisationseinheiten bzw. Personengruppen, 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.

8. Je aufschlussreicher und nachvollziehbarer die dem AKGL zu übermittelnden Begründungen formuliert sind, desto eher kann eine rasche Bearbeitung durch den AKGL gesichert werden.

9. Die Frist für das Einbringen der Einrede an die Schiedskommission beträgt für den AKGL **4 Wochen ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Zusammensetzung des Kollegialorgans** (vgl. § 42 Abs 8a UG; in der Regel ergibt sich somit eine 4-wöchige Frist ab der konstituierenden Sitzung des Kollegialorgans/Gremiums). Daher ist es unumgänglich, dass **die obligatorische Begründung bei einer unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans/Gremiums unverzüglich und ohne unnötigen Aufschub dem AKGL nachweislich übermittelt wird, damit dieser die Begründung inhaltlich sorgfältig prüfen kann** (dem AKGL kommt hierbei Ermessensspielraum zu, eventuell wird noch zusätzliche Recherchearbeit des AKGL erforderlich) und somit innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist für die Einbringung der Einrede an die Schiedskommission zu einer Entscheidung gelangen kann.

10. Hält der AKGL die Begründung für schlüssig, ausreichend und nachvollziehbar, sieht der AKGL von der Erhebung der Einrede ab. Im diametralen Fall wird Einrede an die Schiedskommission erhoben.

11. Im Falle des Fehlens einer Begründung für die Nicht-Erreichung der 40%-Marke muss der AKGL davon ausgehen, dass das Kollegialorgan/Gremium jedenfalls unrichtig zusammengesetzt ist und muss prophylaktisch die Einrede an die Schiedskommission zur Wahrung des Fristenlaufs erhoben werden.

12. Die Berechnung des Frauenanteils erfolgt grundsätzlich strikt nach Prozenten. Dies bedeutet, der erforderliche Frauenanteil von mindestens 40% ist in jedem Fall erreicht, wenn beispielsweise einem 5 oder 7 oder 9-köpfigen Kollegialorgan 2 bzw. 3 bzw. 4 Frauen angehören. Für den Fall eines 4 oder 6 oder 8-köpfigen Kollegialorgans würde daher die Besetzung mit 1 bzw. 2 bzw. 3 Frauen nicht reichen, auch wenn mit jedem weiteren weiblichen Mitglied dann die 40% Marke erheblich überschritten wird. Der AKGL kann jedenfalls in seiner Ermessensentscheidung diesen „Korridor“ als zusätzliches positives Indiz miteinbeziehen (d.h. um wie viel Prozent tatsächlich die richtige Zusammensetzung verfehlt wurde).

13. Der AKGL empfiehlt generell, **die Genderkompetenz in Kollegialorganen und Gremien** durch Einbezug von Mitgliedern, die entsprechende Fortbildungen und Ausbildungen absolviert haben oder Erfahrung in diesem Bereich (darunter fallen etwa Gender-Sensibilitätstrainings und/oder entsprechende Fortbildungen und/oder Forschungsschwerpunkte und/oder Lehre im Bereich der Gender Studies uvm.) aufweisen können, **zu erhöhen. Die Erhöhung der Genderkompetenz (in vor allem mit Personalentscheidungen befassten Kollegialorganen) 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 vor allem im wissenschaftlichen Bereich sowie generell in Leitungsfunktionen zu ermöglichen. Der AKGL erachtet ein regelmäßiges diesbezügliches Fortbildungsangebot sowie Zusatzangebote zu bestehenden Fortbildungen an der MUG im Rahmen der Personalentwicklung für notwendig und wünschenswert.

IV. Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien:

(vgl insbesondere die Relevanz der §§ 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 des Kollegialorgans/Gremiums per Formular übermittelt und von diesem geprüft. Die/der Vorsitzende bzw. SprecherIn bzw. LeiterIn des Kollegialorgans/Gremiums sowie die allenfalls vorhandene administrative Unterstützungseinrichtung erhält ein Bestätigungsschreiben des AKGL, dass die Zusammensetzung korrekt ist.

2. Frauenanteil von 40% ist nicht erreicht

Dem AKGL werden die Angaben zur Zusammensetzung der Kommission per Formular übermittelt. Unverzüglich ist dem AKGL anschließend eine Begründung diesbezüglich zu übermitteln (siehe dazu Punkt II.8.).

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

3a.) das Unterschreiten der 40%-Marke sachlich nachvollziehbar und schlüssig begründet wird. Sachliche Nachvollziehbarkeit liegt nach Ansicht des AKGL insbesondere dann vor, wenn nachweisliche dezidierte Absagen der grundsätzlich in Frage kommenden Frauen vorgelegt werden (Pauschalabsagen sind nicht nachvollziehbar).

3b.) die übermittelte Begründung als nachvollziehbar erachtet wird und der Nachweis erbracht wird, dass für die entsprechend jeweilig notwendige Fachkompetenz im jeweiligen Kollegialorgan/Gremium bei den jeweiligen Personengruppen nicht ausreichend Frauen vorhanden sind,

3c.) die übermittelte Begründung als nachvollziehbar erachtet wird und der Frauenanteil unter den VertreterInnen im Kollegialorgan/Gremium jenem in der jeweiligen Personengruppe entspricht.

4. Sind weder Punkt IV.3b noch Punkt IV.3c erfüllt und/oder wird die zu übermittelnde Begründung (Punkt IV.3a) als nicht nachvollziehbar erachtet, wird der AKGL jedenfalls eine Einrede an die Schiedskommission erheben müssen, sofern nicht außerordentlich gewichtige Gründe ein Absehen von der Einrede rechtfertigen.

IV. Wahlvorschläge für die Senatswahlen:

(vgl. §§ 42 Abs. 8c und 8d, 25 Abs. 4a, 43 Abs. 1 Z 4 UG)

1. Die Wahlkommission legt dem AKGL alle von ihr zugelassenen Wahlvorschläge vor. Der AKGL hat jeden Wahlvorschlag in einer Gesamtbetrachtung auf die Erreichung der 40% Marke zu überprüfen (d.h. besteht ein Wahlvorschlag beispielsweise aus 30 Personen, müssen 12 Frauen enthalten sein).

2. Der AKGL kann aber in Hinblick auf Wahlvorschläge, die keinen Frauenanteil von 40% aufweisen, dennoch auf die Erhebung der Einrede wegen Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlags an die Schiedskommission absehen, wenn

2a. das Unterschreiten der 40% Marke sachlich nachvollziehbar begründet wird. Sachliche Nachvollziehbarkeit wäre gegeben, wenn eine Darstellung übermittelt wird, dass grundsätzlich die in Frage kommenden Frauen abgesagt haben (opting out Möglichkeit).

2b. die übermittelte Begründung aus sonstigen Gründen als nachvollziehbar erachtet wird und der Frauenanteil im Wahlvorschlag jenem in der jeweiligen Beschäftigtengruppe/Personengruppe entspricht.

3. Sind die Punkte IV.2a und 2b nicht erfüllt und wird die Begründung generell als nicht nachvollziehbar erachtet, wird der AKGL Einrede an die Schiedskommission erheben müssen.

V. Procedere und Folgen im Fall der Erhebung einer Einrede an die Schiedskommission durch den AKGL:

1. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission wird vom AKGL erhoben (vgl. § 42 Abs 8a UG). Gleichzeitig besteht für den AKGL bei der Erhebung jeder Einrede Berichtspflicht an die jeweilige Bundesministerin/den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (vgl. § 42 Abs 8d Z 1 und 3 UG).

2. Die Schiedskommission entscheidet gemäß § 43 Abs 1 Z 3 UG binnen 4 Wochen über die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung mittels Bescheid, wobei der Schiedskommission ebenfalls Ermessensspielraum zukommt.

3. Bestätigt die Schiedskommission die unrichtige Zusammensetzung des Kollegialorgans/Gremiums, so sind nach Gesetzeswortlaut dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (vgl. § 42 Abs 8a UG), nach teleologischer Auslegung sind alle Beschlüsse des Kollegialorgans/Gremiums seit der Konstituierung nichtig.

4. Kommt die Schiedskommission in ihrer Ermessensentscheidung zu einem anderen Schluss und gibt somit der Einrede des AKGL keine Folge, ist das Kollegialorgan/Gremium im Ergebnis richtig zusammengesetzt und sämtliche Beschlüsse des Kollegialorgans bleiben aufrecht.

5. Die Einrede wegen der Mangelhaftigkeit eines Wahlvorschlags muss vom AKGL binnen einer Woche erhoben werden (vgl. § 25 Abs 4a UG iVm § 42 Abs 8c UG). Die Schiedskommission hat gemäß § 43 Abs. Z 4 UG binnen 14 Tagen zu entscheiden. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen. Kommt die Schiedskommission zum Schluss, die Einrede des AKGL abzuweisen, ist der Wahlvorschlag korrekt zustande gekommen.

ANLAGE: Formular

MELDUNG ÜBER DIE ZUSAMMENSETZUNG VON KOLLEGIALORGANEN und GREMIEN an der MUG

An das
Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
 Auenbruggerplatz 16/TP
 8036 Graz
 E-Mail: akgl-buero@medunigraz.at
 Fax: +43 316 385 – 72048

KOLLEGIALORGAN	Bezeichnung des Kollegialorgans/Gremiums			
	eingesetzt/ingerichtet von: am:		Konstituiert am:	
	Liste der Mitglieder:		Anzahl der Mitglieder des Kollegialorgans/Gremiums:	
	Anzahl der Mitglieder nach Geschlecht und Kurien:		Männer	Frauen
		ProfessorInnen		
		Mittelbau		
		Studierende		
Allg. Personal				
	Gesamt			
Mindestens 40% weibliche Mitglieder?				
<input type="checkbox"/> JA , Frauenanteil: %				
<input type="checkbox"/> NEIN, Frauenanteil: %				

	Bitte legen Sie im Falle der Nichterfüllung des zumindest 40 %igen Frauenanteils eine Begründung bei. Nähere Informationen dazu finden sie im Positionspapier des AKGL.	
	<u>Bitte beachten Sie, dass Sie auch spätere Umnominierungen und dergleichen (Mitgliederwechsel durch das Ausscheiden eines Mitglieds) dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bekannt geben müssen.</u>	
	Datum	Unterschrift der oder des Vorsitzende

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	
	Es ist beabsichtigt, die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission zu erheben:	<input type="checkbox"/> JA* <input type="checkbox"/> NEIN
	Datum	Unterschrift der oder des Vorsitzenden

* Im Fall einer Einrede durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an die Schiedskommission hat eine Meldung an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zu ergehen.