

# Informationen zur Überprüfung der richtigen Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen durch den AKG

## Rechtsgrundlage

Das **Universitätsgesetz** verfolgt u.a. das Ziel, eine **ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Gremien der Universität** zu erreichen. Zu diesem Zweck sieht das Gesetz eine mindestens 50 %ige Frauenquote in universitären Kollegialorganen vor (vgl § 20a UG iVm § 42 Abs 8a UG).

Die Einhaltung der Frauenquote gilt ausdrücklich auch für die Zusammensetzung von Universitätsrat und Rektorat. Weiters unterliegen sämtliche Wahlvorschläge für die Senatswahlen dem Nachweis eines Frauenanteils von mindestens 50% (vgl § 20a Abs 4 UG).

Ausgenommen von der Quote sind lediglich folgende Kollegialorgane:

- Der gewählte **Senat** (Wahlvorschläge werden hingegen überprüft)
- Die **Schiedskommission** (eigene gesetzliche Regelung, vgl § 43 Abs 9 UG)
- **Prüfungskommissionen** (ausdrücklich ausgenommen, vgl § 20a Abs 1 UG)

## Was hat der AKG zu überprüfen?

### Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane

zB Rektorat und von Senat eingesetzte Kollegialorgane

- **Einrede** der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission binnen **vier Wochen** bei Nichterfüllung der Quote

### Wahlvorschläge der im Senat vertretenen Gruppen für die Wahlen in den Senat

- **Einrede** der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission binnen **einer Woche**, wenn der Wahlvorschlag einer wahlwerbenden Gruppe die Quote nicht erfüllt.

## Achtung

Die Einrede des AKG an die Schiedskommission kann unterbleiben, wenn eine **ausreichende Begründung** für das Nichterreichen des erforderlichen Frauenanteils vorgelegt wird (Näheres dazu unten).

## Detailfragen

### Berechnung des Frauenanteils

- Das Gesetz geht von einer Quote von „**mindestens**“ **50 %** aus, die Berechnung erfolgt also strikt nach Prozentzahlen. Bei der Berechnung des Frauenanteils werden Kommastellen von 1 - 4 auf ganze Zahlen abgerundet, von 5 - 9 auf ganze Zahlen aufgerundet.
- Die Quote ist für das **gesamte Kollegialorgan**<sup>1</sup> zu berechnen, Dabei zählen für die Erfüllung lediglich die **Hauptmitglieder**.

<sup>1</sup>

Also nicht für die einzelnen Kurien.

- Bei Kollegialorganen, die eine **ungerade Mitgliederzahl** aufweisen erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist, wodurch sich eine gerade Zahl ergibt und der erforderliche Frauenanteil von dieser zu bestimmen ist. Das bedeutet, dass das weitere Mitglied des betreffenden Kollegialorgans ein Mann oder eine Frau sein kann.
- Der erforderliche Frauenanteil muss **zur Zeit der Konstituierung** gegeben sein. Spätere Umnominierungen (zB wegen Ausscheidens eines Mitgliedes) sind dem AKG zwar zu melden, eine Befassung der Schiedskommission wegen unrichtiger Zusammensetzung erfolgt zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr.

### **Mögliche Begründungen für ein Nichterfüllen der Quote**

Wenn ein Kollegialorgan/Gremium bei seiner konstituierenden Sitzung keinen Frauenanteil von 50% aufweist, kann eine Einrede an die Schiedskommission (sowie die gleichzeitige verpflichtende Information an das BMWFW) durch den AKG nur dann entfallen, wenn eine **ausreichende Begründung** für das Nichterreichen des Frauenanteils von 50% für das gesamte Kollegialorgan vorgelegt wird.<sup>2</sup>

### **Wie kann eine nachvollziehbare Begründung gegeben werden?**

Primär erforderlich ist eine Darstellung, wie viele und welche Frauen grundsätzlich für eine Mitwirkung (pro Gruppe/Kurie) in Betracht kommen würden; hinzukommt:

- Angaben, wie viele Frauen pro Personengruppe/Kurie für das entsprechende Kollegialorgan überhaupt in Frage kommen würden
- der Nachweis, dass aktiv versucht wurde, Frauen aller Gruppen/Kurien<sup>3</sup> für eine Mitwirkung in dem Kollegialorgan zu gewinnen
- Gegebenenfalls Nachweis über ein sog. „Opting Out“, also Angabe, welche Frauen zu einer Mitwirkung eingeladen wurden, diese aber abgelehnt haben. Der Wunsch der in Frage kommenden Frauen, nicht Mitglied eines Kollegialorgans zu werden ist zu respektieren<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Auch wenn die Begründung für das gesamte Kollegialorgan vorzulegen ist, empfiehlt es sich, dass bereits die für die Entsendung/Nominierung/Bestellung verantwortlichen Personen/Organe entsprechende Begründungen formulieren.

<sup>3</sup> Die Bemühungen, geeignete Frauen für die Mitarbeit in Kollegialorganen zu finden, sollten sich auf alle Gruppen/Kurien gleichermaßen erstrecken und sollten nicht ausschließlich unter dem Aspekt der Quotenerfüllung erfolgen.

<sup>4</sup> Dies gilt besonders für Organisationseinheiten bzw Personengruppen, in denen der Frauenanteil sehr niedrig ist und es den wenigen vorhandenen Frauen nicht zumutbar wäre, über Gebühr durch die Mitwirkung in zahlreichen Gremien und Kollegialorganen beansprucht zu werden.

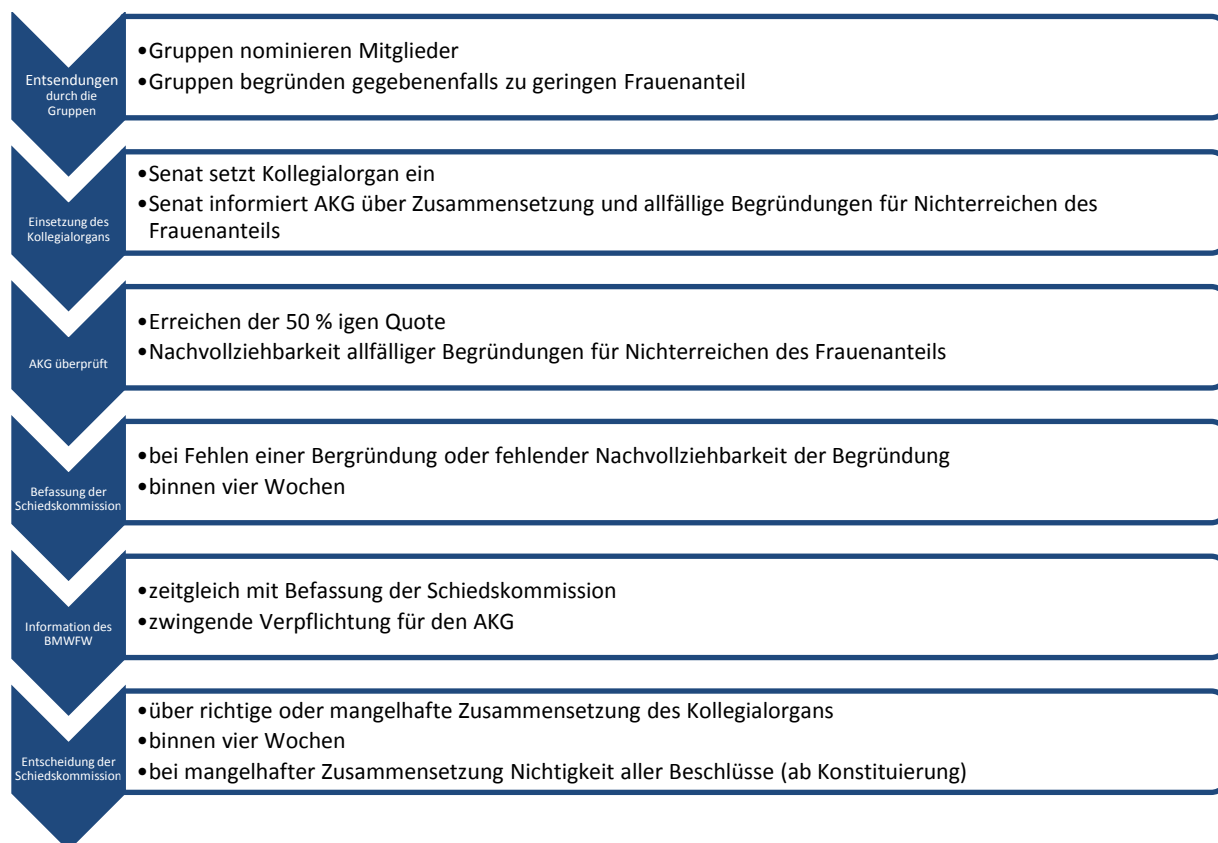
## Vorgehensweise

Die **Frist** für das Einbringen der Einrede an die Schiedskommission beträgt grundsätzlich **vier Wochen** ab Kenntnisnahme der Zusammensetzung des Kollegialorgans.<sup>5</sup> Daher ergibt sich folgender **Ablauf**:

Der AKG wird über die Zusammensetzung eines Kollegialorgans und allfällige Begründungen für ein Nichterreichen des Frauenanteils **informiert**.<sup>6</sup> Er **überprüft** daraufhin das Erreichen der Frauenquote und gegebenenfalls die Nachvollziehbarkeit der Begründung für ein Nichterreichen der Quote. Fehlt eine erforderliche Begründung oder ist diese nicht nachvollziehbar, so erfolgt – allenfalls nach weiteren Recherchen – binnen vier Wochen die **Einrede** an die **Schiedskommission**. Zeitgleich ist der AKG verpflichtet, das **Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft** über die Befassung der Schiedskommission zu **informieren**.

Die **Schiedskommission entscheidet** binnen **vier Wochen** über die Einrede des AKG. Kommt sie zu der Entscheidung, dass das Kollegialorgan mangelhaft zusammengesetzt ist, so sind dessen Beschlüsse (rückwirkend) **nichtig**. Kommt die Schiedskommission hingegen zur gegenteiligen Entscheidung (folgt also der Einrede des AKG nicht), gilt das Kollegialorgan als **richtig zusammengesetzt**.

### Schematisches Beispiel für den Ablauf bei Einsetzung einer Senatskommission:



<sup>5</sup> Der Gesetzgeber geht offenbar von einer Verständigung über die Konstituierung als Regelfall aus, an der LFU wird jedoch zB seitens des Senates dem AKG schon bei Einsetzung des Kollegialorgans dessen Zusammensetzung mitgeteilt.

<sup>6</sup> Dafür steht ein Formular zur Verfügung.

## Empfehlungen des AKG

- Je aufschlussreicher und nachvollziehbarer die dem AKG übermittelten Begründungen sind, desto eher kann eine rasche Bearbeitung gewährleistet werden. Im Falle des Fehlens von Begründungen für das Nichterreichen der 50% oder mangelhafter Begründungen wird zusätzliche Recherchearbeit erforderlich, die uU nicht innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist für die Einbringung der Einrede an die Schiedskommission abgeschlossen werden kann, sodass prophylaktisch die Einrede an die Schiedskommission erhoben werden muss.
- Der AKG empfiehlt generell die Genderkompetenz in Kollegialorganen durch Einbeziehen 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 adäquaten Anteils von Frauen in Kommissionen zu ermöglichen.
- Der AKG anerkennt Bemühungen zur Steigerung der Genderkompetenz in Kollegialorganen und berücksichtigt entsprechende Maßnahmen bei der Ausübung seines Ermessensspielraumes hinsichtlich der Entscheidung über die Befassung der Schiedskommission im Fall eines Nichterreichens der Frauenquote. Insofern ist es ratsam, im Zusammenhang mit der Begründung für das Unterschreiten der 50%-Quote dem AKG auch Angaben zur allenfalls vorhandenen Genderkompetenz der Mitglieder der Kommission zu übermitteln.
- Bei auftretenden Fragen im Zusammenhang mit der Handhabung der Bestimmungen des Universitätsgesetzes über die ausgewogene Zusammensetzung von Kollegialorganen empfehlen wir, sich erforderlichenfalls im Bereich Gleichstellung des Büros für Gleichstellung und Gender Studies (Dr. Engel oder Frau Rainer) zu informieren.