

SATZUNG der WU Wirtschaftsuniversität Wien

Inhaltsverzeichnis

Art / Paragraph

Gegenstand / Bezeichnung

Satzung der WU Wirtschaftsuniversität Wien

I. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

§ 1.		8
§ 2.		8
§ 3.		8
§ 4.		8
§ 4a.		8-9

II. Hauptstück

Universitätsleitung und Gliederung

1. Abschnitt

Oberste Organe

§ 5.	Einteilung	9
§ 6.	Universitätsrat	9
§ 7.	Rektorat	9
§ 8.	Senat	9-10
§ 9.	Kollegialorgane des Senats	10-11
§ 9a.	Beirat für Ethische Fragen	11-12

2. Abschnitt

Departments

§ 10.	Begriffsbestimmung	12
§ 11.	Errichtung	12
§ 12.	Department-Vorständ*in	12
§ 13.	Department-Konferenz	13
§ 14.	Auflösung	13
§ 15.	Rat der Department-Vorständ*innen	13
§ 16.	Konvente	14

3. Abschnitt

Institute

§ 17.	Begriffsbestimmung, Errichtung, Auflösung	14
§ 18.	Institutsvorständ*in	14
§ 19.	Institutskonferenz	14-15
§ 20.	Abteilungen	15

4. Abschnitt

Forschungsinstitute

§ 20a.	Begriffsbestimmung	15
§ 20b.		15
§ 20c.	Leiter*innen und Untereinheiten	15-16

5. Abschnitt

Kompetenzzentren

§ 20d.	Begriffsbestimmung	16
§ 20e.		16
§ 20f.	Wissenschaftliche*r Leiter*innen und Untereinheiten	16

6. Abschnitt

WU Executive Academy

§ 20g.	Begriffsbestimmung	16
§ 20h.	Dean der WU Executive Academy	16-17

III. Hauptstück Organisation der Lehre

§ 21.	Allgemeines	17
§ 22.	Für Lehre zuständiges Rektoratsmitglied	17-18
§ 23.	Büro für studienrechtliche Angelegenheiten	18
§ 24.	Programmdirektor*innen und Bereichsdirektor*innen	18-19

IV. Hauptstück Studienrechtliche Bestimmungen

1. Abschnitt Studien

§ 25.	Begriffsbestimmungen	19
§ 26.	Richtlinien für die Kommission für Studienangelegenheiten	19
§ 27.	Inkrafttreten von Curricula	19
§ 28.	Lehrveranstaltungen	19
§ 28a.		19-20

2. Abschnitt Studierende

§ 29.	Beurlaubung	20
§ 29a.		20
§ 29b.		20
§ 29c.		20
§ 30.	Anträge zu den Prüfungen	20

3. Abschnitt Prüfungen

§ 31.	Prüfungsordnung	21
§ 32.	Prüfungswiederholungen	21

4. Abschnitt Masterarbeiten und Dissertationen

§ 33.	Masterarbeiten	21-22
§ 34.	Dissertationen	22-23
§ 34a.	Wissenschaftliches Fehlverhalten im Studienbetrieb	23

5. Abschnitt Nostrifizierungen

§ 35.		23
§ 35a.		23-24

V. Hauptstück Kostenersatz und Vertragsangelegenheiten

§ 36.	Forschungsförderung und Auftragsforschung (Projekte nach § 26 UG)	24
§ 37.	Rechtsgeschäfte, Forschungsförderung und Auftragsforschung (Projekte nach § 27 UG)	24-25
§ 37a.	Vollmachten gemäß § 28 UG	25

VI. Hauptstück Habitationsverfahren

§ 38.	Habitationsrichtlinien	25
§ 39.	Gutachter*innen	25-26
§ 40.	Habitationskommission	26
§ 40a.	Erteilung und Erlöschen der Lehrbefugnis	26

VII. Hauptstück Berufungsverfahren

§ 41.	Allgemeine Berufungsbestimmungen	26
§ 42.	Gutachter*innen	26
§ 43.	Berufungskommission	26
§ 43a.	Full Professorship	26-27

VIII. Hauptstück Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 44.		27
§ 45.		27
§ 46.		27
§ 47.		27
§ 48.		27
§ 49.		27
§ 50.		27
§ 51.		27-28
§ 52.		28

2. Abschnitt

Erlassung eines Frauenförderungsplans

§ 53.		28
§ 54.		28

3. Abschnitt

Einrichtungen für Genderforschung und -lehre sowie zur Koordination von Gleichstellung und Frauenförderung

§ 55.		28
-------	--	----

IX. Hauptstück

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 56.	Kurie der Universitätsprofessor*innen	28
§ 57.	<i>entfällt</i>	28
§ 58.	Inkrafttreten	29
§ 59.	Übergangsbestimmungen zu Prüfungswiederholungen	29

Anhang

§ 60.		30
-------	--	----

Anhang 1

Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen

§ 1.		31
§ 2.		31
§ 3.		31
§ 4.		31
§ 5.		31-32
§ 6.		32
§ 7.		32
§ 8.		32
§ 9.		32-33
§ 10.		33
§ 11.		33
§ 12.		33
§ 13.		33

Anhang 2

Wahlordnung des Senats

§ 1.	Geltungsbereich	34
§ 2.	Wahlgrundsätze	34
§ 3.	Wahlrecht	34
§ 4.	Wahlorganisation	34
§ 5.	Wähler*innenverzeichnis	34-35
§ 6.	Wahlkundmachung	35
§ 7.	Wahlvorschläge	35
§ 8.	Durchführung der Wahlversammlung	35-36
§ 8a.	Briefwahl	36
§ 9.	Feststellung der Wahlergebnisse	36-37
§ 10.	Ausscheiden oder Abberufung von Mitgliedern	37

Anhang 3 Evaluierungsrichtlinien

§ 1.	Allgemeiner Auftrag	38
§ 2.	Ziele der Evaluierung	38
§ 3.	Gegenstand der Evaluierung	38
§ 4.	Durchführung der Evaluierung	38
§ 5.	Kontrolle der Evaluierung	38-39
§ 6.	Evaluierungskriterien	39
§ 7.	Allgemeine Verfahrensrichtlinien	39
§ 8.	Evaluierung von Personen	39
§ 9.	Evaluierung von Organisationseinheiten	39-40
§ 10.	Evaluierung von Programmen	40
§ 11.	Evaluierung von Studienrichtungen und Studienverläufen	40
§ 12.	Evaluierung der Forschung	40
§ 13.	Metaevaluierung	40
§ 14.	Auswahl externer Expert*innen	40
§ 15.	Transparenz des Verfahrens und Vertrauensschutz	40-41

Anhang 4 Frauenförderungsplan der WU Wirtschaftsuniversität Wien

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt Allgemeines

§ 1.	Rechtliche Grundsätze und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der WU	42
§ 2.	Anwendungsbereich	42
§ 3.	Ziele des Frauenförderungsplans	42-43
§ 4.	Gender Mainstreaming	43
§ 5.		43-44
§ 6.	Unterrepräsentation	44
§ 7.	Frauenförderungsgebot	44
§ 8.	Benachteiligungsverbot	44
§ 9.	Öffentlichkeitsarbeit	44
§ 10.	Information über einschlägige Rechtsvorschriften	44
§ 11.	Allgemeine Informationen	45
§ 12.	Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	45

2. Abschnitt Erhebungspflichten

§ 13.	Erhebung der Frauenquote	45-46
§ 14.	Erhebung der Entlohnung	46

Teil B Forschung

§ 15.	Frauen- und Geschlechterforschung	46-47
§ 16.	Förderung der Forschung von Frauen	47

Teil C Lehre

§ 17.	Beteiligung an Lehre, Frauenquote	47
§ 18.	Gastprofessor*innen	47
§ 19.	Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula	47
§ 20.	Begutachtung der Curricula	47

Teil D Studierende

§ 21.	Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	47
§ 22.	Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen	48

Teil E. Personal- und Organisationsentwicklung

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 23.	Personal- und Organisationsentwicklung	48
-------	--	----

2. Abschnitt Personalaufnahme

§ 24.	Allgemeines	48
§ 25.	Ausschreibung	48-49
§ 26.	Motivieren zur Bewerbung	49
§ 27.	Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen	49
§ 28.	Wiederholung der Ausschreibung	49
§ 29.	Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren	49
§ 30.	Bewerbungsgespräche	49
§ 31.	Entscheidung über die Aufnahme	49
§ 32.	Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren	50

3. Abschnitt Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 33.	Mentoring	50
§ 34.	Aus- und Weiterbildung	50-51
§ 35.	Förderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	51
§ 36.		51

4. Abschnitt Weitere Bestimmungen

§ 37.	Beruflicher Aufstieg	51
§ 38.	Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes	51
§ 39.	Gutachten und Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen	51
§ 40.	Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien	51-52

Teil F Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 41.	Arbeitszeit	52
§ 42.	Sonderurlaube und Karenz	52
§ 43.	Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	52
§ 44.	Menschengerechte Arbeitsbedingungen	52
§ 45.	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing	52-53

Teil G Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

§ 46.	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	53
§ 47.	Mitglieder des Arbeitskreises	53
§ 48.	Büro des Arbeitskreises	53
§ 49.	Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle	53
§ 50.	Vernetzung	54
§ 51.	Einrichtung für Genderforschung und -lehre	54

Teil H Budgetangelegenheiten

§ 52.	Budgetangelegenheiten	54
-------	-----------------------	----

Teil I

Umsetzung und Berichtspflichten

§ 53.	Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung	54
§ 54.	Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen	54
§ 55.	Berichtspflichten zur Personal- und Organisationsentwicklung	54-55

Anhang 5

Wahlordnung für die Schiedskommission

§ 1.		56
§ 1a.		56
§ 2.		56
§ 3.		56

Anhang 6

Habilitationsrichtlinien des Senats

§ 1.	Der Antrag auf die Erteilung der Lehrbefugnis	57-58
§ 2.	Wahl und Entsendung der Mitglieder der Habilitationskommission	58-59
§ 3.	Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter*innen	59
§ 4.	Bestellung der externen und internen Gutachter*innen	59
§ 5.	Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen	59
§ 6.	Die konstituierende Sitzung der Habilitationskommission	59-60
§ 7.	Habilitationsvortrag und Habilitationskolloquium	60
§ 8.	Abschlusssitzung der Habilitationskommission	60-61
§ 9.	Erlassung des Bescheides über die Lehrbefugnis	61
§ 10.	Information der Universitätsprofessor*innen und Habilitierten	61

Anhang 7

Berufungsrichtlinien des Senats

§ 1.	Die Ausschreibung der Stelle	62
§ 2.	Wahl und Entsendung der Mitglieder der Berufungskommission	62
§ 3.	Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter*innen	62
§ 4.	Bestellung der externen und internen Gutachter*innen	62-63
§ 5.	Die Konstituierung der Berufungskommission	63
§ 6.	Der Beschluss über die Einladungen von Kandidat*innen zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache	63
§ 7.	Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen	63-64
§ 8.	Die öffentlich zugängliche Aussprache	64
§ 9.	Erstellung des Besetzungsvorschlags	64
§ 10.	Die Auswahlentscheidung	64-65
§ 11.	Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen (§ 99 UG)	65
§ 11a.	Opportunity Hiring für Universitätsprofessor*innen (§ 99a UG)	65-66
§ 12.	Richtlinien des Rektorats und des Senats	66

Anhang 8

Ehrungsrichtlinien des Senats

Akademische Ehrungen, Ehrenzeichen

I. Akademische Ehrungen

§ 1.	Erneuerung akademischer Grade	67
§ 2.	Ehrendoktorat	67
§ 2a.	Ehrenkonsul*in der WU	67
§ 3.	Ehrensensator*in der WU	67
§ 4.	Ehrenbürger*in der WU	67
§ 5.	Gemeinsame Bestimmungen	68
§ 6.	Widerruf akademischer Ehrungen	68

II. Ehrenzeichen in Gold, Silber und Bronze

§ 7.		68
§ 8.	Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens	68
§ 9.	Verleihung des Silbernen Ehrenzeichens	68
§ 10.	Verleihung des Bronzenen Ehrenzeichens	68

III. Ehrennadel, Ehrenring und Ehrentafel

§ 11.	Ehrennadel	68-69
§ 12.	Ehrenring	69
§ 13.	Ehrentafel	69

§ 14.	Gemeinsame Bestimmungen	69
	IV. Förder*in der WU	
§ 15.		69-70
	V. Gastprofessur	
§ 16.		70
	VI. Honorarprofessur	
§ 17.		70
	Anhang 9	
	Gleichstellungsplan	
	1. Abschnitt	
	Allgemeine Bestimmungen	
§ 1.	Verhältnis zu anderen Rechtsvorschriften	71-72
§ 2.	Anwendungsbereich des Gleichstellungsplans	72
§ 3.	Ziele von Gleichstellung an der WU	72
	2. Abschnitt	
	Umsetzung der Gleichstellung an der WU	
§ 4.	Grundlagen	72-73
§ 5.	Handlungsfelder	73
§ 6.	Lehre & Studierende	73-74
§ 7.	Personal	74
§ 8.	Forschung	74
§ 9.	Finanzen & Campusmanagement	74
§ 10.	Zuständigkeiten	74-75
§ 11.	Koordination der Umsetzung innerhalb der WU	75
§ 12.	Evaluation/Monitoring/Berichtspflichten	75

Beschluss des Senats vom 20.11.2024

(geändert durch Beschluss vom 18.06.2025)

**I. Hauptstück
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1. Die wissenschaftliche Forschung und Lehre an der WU Wirtschaftsuniversität Wien (im Folgenden WU genannt) erstrecken sich auf die Gebiete der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts-, Geistes- und Formalwissenschaften.

§ 2. Die WU ist im Rahmen der Gesetze und Verordnungen sowie nach Maßgabe der budgetmäßigen Mittel zur weisungsfreien Besorgung ihrer Angelegenheiten berufen.

§ 3. Soweit diese Satzung oder ein Gesetz für Organe der WU ein Recht auf Stellungnahme oder Anhörung vorsieht, sind diesen Organen alle Informationen über diese Angelegenheiten zu übermitteln; für die Stellungnahme oder Anhörung ist eine angemessene Frist zu setzen. Die Informationen haben schriftlich zu erfolgen.

§ 4. (1) Soweit in dieser Satzung die Einrichtung von Kollegialorganen – mit Ausnahme der Leitungsorgane – vorgesehen ist, gelten die folgenden Bestimmungen:

1. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der entsprechenden Personengruppen – mit Ausnahme der Studierenden – sind durch die der entsprechenden Einheit zugeordneten Angehörigen der einzelnen Personengruppen zu wählen.
2. Die Vertreter*innen der Studierenden sind durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden für die Funktionsperiode zu entsenden, die jener des Senats entspricht.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern – mit Ausnahme der Studierenden – in die vom Senat eingerichteten Kollegialorgane erfolgt durch die Gesamtheit der Angehörigen der jeweiligen Personengruppe, für die Universitätsprofessor*innen erfolgt die Entsendung durch die Kurie der Universitätsprofessor*innen. Die Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder aus dem Kreise der Studierenden erfolgt durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder einer Kommission müssen nicht Mitglieder des Senats sein.

(3) Mitglieder von Kollegialorganen nach Abs. 1 und 2 sowie des Senats können durch ihre Ersatzmitglieder aus wichtigen Gründen auch dann vertreten werden, wenn sie nicht dauernd verhindert sind.

(4) Mitglieder der in Abs. 3 genannten Kollegialorgane können ihre Stimme bei Verhinderung höchstens für die Dauer einer Sitzung einem anderen Mitglied des Kollegialorgans, das dieselbe Gruppe vertritt, übertragen.

§ 4a. (1) Die WU wahrt die Freiheit der Forschung und die Integrität im wissenschaftlichen Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb. Dies wird insbesondere durch Vermittlung entsprechender Regeln sichergestellt. Integrität im wissenschaftlichen Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb umfasst über die Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis hinaus eine Kultur der wissenschaftlichen Redlichkeit und Qualität.

(2) Gute wissenschaftliche Praxis ist die Einhaltung rechtlicher Regelungen, ethischer Normen und des aktuellen Erkenntnisstands des jeweiligen Faches im Rahmen der Aufgaben und Ziele der WU. Bestimmte Formen der Nichteinhaltung guter wissenschaftlicher Praxis sind wissenschaftliches Fehlverhalten.

(3) Jedenfalls als wissenschaftliches Fehlverhalten zu qualifizieren ist, wenn jemand

1. die Forschungstätigkeit anderer Personen behindert oder sabotiert;
2. unerlaubte Hilfsmittel benützt, wozu auch die missbräuchliche Nutzung von Anwendungen Künstlicher Intelligenz zählt;
3. sich bei der Verfassung einer schriftlichen Arbeit oder Ablegung einer Prüfung unerlaubterweise einer anderen Person bedient oder eine von einer dritten Person erstellte Auftragsarbeit in Anspruch nimmt (Ghostwriting);
4. Texte, Ideen oder künstlerische Werke gänzlich oder in Teilen übernimmt und als eigene ausgibt; insbesondere ist davon umfasst, wenn jemand Textpassagen, Theorien, Hypothesen, Erkenntnisse oder Daten durch direkte, paraphrasierte oder übersetzte Übernahme,

¹ Die Bestimmungen dieser Satzung sind jeweils zusammen mit den einschlägigen Bestimmungen des UG zu lesen.

ohne die Quelle und den*die Urheber*in entsprechend kenntlich zu machen und zu zitieren, verwendet (Plagiat) oder

5. Daten oder Ergebnisse erfindet oder fälscht. (§ 2a HS-QSG).

(4) Maßnahmen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten bestimmen sich nach den jeweils zutreffenden studienrechtlichen oder disziplinären Rechtsvorschriften.

II. Hauptstück

Universitätsleitung und Gliederung

1. Abschnitt: Oberste Organe

Einteilung

§ 5. Die Universitätsleitung besteht aus dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem*der Rektor*in und dem Senat.

Universitätsrat

§ 6. Der Universitätsrat ist das oberste Aufsichtsorgan der WU und hat die in § 21 Universitätsgesetz 2002 (UG) festgelegten Aufgaben. Er besteht aus fünf Mitgliedern.

Rektorat

§ 7. (1) Das Rektorat leitet die WU und vertritt sie nach außen. Es besteht aus dem*der Rektor*in und den Vizerektor*innen.

(2) Die Zuständigkeiten des Rektorats sind insbesondere in § 22 UG festgelegt. Es hat alle Aufgaben zu übernehmen, die durch Gesetz oder diese Satzung nicht einem anderen Organ zugewiesen sind.

(3) Die Aufgabenzuordnung innerhalb des Rektorats bestimmt sich nach der Geschäftsordnung des Rektorats. Der*Die gewählte oder wiederbestellte Rektor*in hat dem*der Senatsvorsitzenden vor der Übermittlung des Wahlvorschlags für die Vizerektor*innen an den Universitätsrat eine schwerpunktmäßige Zuordnung der Aufgabenbereiche zu den einzelnen Vizerektor*innen bekannt zu geben.

(4) Für die Besorgung der Aufgaben nach dem III. Hauptstück dieser Satzung ist ein für Lehre zuständiges Rektoratsmitglied einzusetzen.

(5) Das Rektorat erlässt Richtlinien für Zielvereinbarungen, welche insbesondere die Zielvereinbarungen zugrunde liegenden Kriterien, die Fristen und das Verfahren im Falle der Nichteinigung zu regeln haben. Der Entwurf für diese Richtlinien bzw. für eine Änderung dieser Richtlinien ist im Rat der Department-Vorständ*innen und im Senat zu erörtern. Stimmt der Senat dem Entwurf nicht zu, ist der Entwurf dem Universitätsrat zur Genehmigung vorzulegen.

(6) Das Rektorat erlässt Richtlinien über die Budgeterstellung, welche insbesondere die Zuständigkeiten für die Erstellung, Weiterleitung und Genehmigung der Budgets der einzelnen Organisationseinheiten ausgenommen Dienstleistungseinrichtungen zu enthalten haben. Diese Richtlinien sind vor Beschlussfassung im Rat der Department-Vorständ*innen zu erörtern.

Senat

§ 8. (1) Der Senat der WU besteht aus sechsundzwanzig Mitgliedern. Ihm gehören an:

1. dreizehn Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
2. sechs Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG;
3. ein*e Vertreter*in des allgemeinen Universitätspersonals;
4. sechs Vertreter*innen der Studierenden.

(2) Für Beginn und Dauer der Funktionsperiode des Senats und seiner Mitglieder gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Zum*Zur Vorsitzenden des Senats kann nur ein Mitglied mit Lehrbefugnis gewählt werden. Die Stellvertreter*in oder die Stellvertreter*innen werden aus dem Kreis der Mitglieder des Senats gewählt.

(4) Die Zugehörigkeit zum Senat erlischt durch den Verlust der Wählbarkeit, durch Aufhebung der Wahl, durch Rücktritt und durch Abberufung durch die entsendende Wahlversammlung.

(5) Die Abberufung kann erfolgen, wenn das Senatsmitglied seine Pflichten gröblich verletzt oder vernachlässigt hat oder nicht mehr in der Lage ist, seine Pflichten zu erfüllen. Der*Die Vorsitzende

der Wahlkommission hat zu diesem Zweck eine Wahlversammlung einzuberufen, wenn dies wenigstens ein Viertel der Wahlberechtigten schriftlich verlangt. Der Beschluss der Abberufung bedarf der Zweidrittelmehrheit.

(6) Die Wahlordnung des Senats kann zusätzlich zu der Stimmabgabe mit herkömmlichen Stimmzetteln eine Briefwahl vorsehen.

Kollegialorgane des Senats

§ 9. (1) Vom Senat können zur Entscheidung und Beratung einzelner seiner Aufgaben Kollegialorgane eingerichtet werden. Für folgende Aufgabenbereiche sind jedenfalls Kollegialorgane einzurichten:

- a) Habilitationsverfahren,
- b) Berufungsverfahren,
- c) Abgabe von Gutachten im Beschwerdeverfahren gemäß § 14 VwGVG bei Beschwerden gegen Bescheide in Studienangelegenheiten (Gutachterskommission in Studienangelegenheiten),
- d) Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 Z 10a UG (Erlassung und Änderung von Curricula für Studien), Lehrevaluierungen sowie das Qualitätsmanagement in der Lehre (Kommission für Studienangelegenheiten),
- e) Budgetfragen, Finanzierung sowie Soundingboard für Campusmanagement (Kommission für Finanzen und Campusmanagement),
- f) Forschungsevaluierung, -kommunikation, -infrastruktur sowie wissenschaftliche Integrität (Kommission für Forschung),
- g) Personalentwicklungsstrategie sowie Weiterbildungskonzepte (Kommission für Personalentwicklung),
- h) Angelegenheiten der Digitalisierung (Kommission für digitale Transformation).

Die Kommissionen nach lit. a – c sind für den Senat entscheidungsbefugt, die Kommission nach lit. d in Angelegenheiten des § 25 Abs. 1 Z 10a UG. Die Beschlüsse der Kommissionen nach lit. c – d bedürfen nach dieser Maßgabe der Genehmigung des Senats. Sonst sind die Kommission nach lit. d und die Kommissionen gemäß lit. e – h ausschließlich beratende Kollegialorgane.

(2) Für die Funktionsdauer aller Kommissionen – mit Ausnahme der Habilitations- und Berufungskommissionen – gilt § 8 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Zum*Zur Vorsitzenden einer Kommission kann jede*r Universitätsangehörige mit Lehrbefugnis aus der Kommission gewählt werden.

(4) Der Gutachterskommission in Studienangelegenheiten gemäß Abs. 1 lit. c gehören vier Mitglieder an:

- zwei Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen, einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
- ein*e Vertreter*in der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG;
- ein*e Vertreter*in der Studierenden.

Der Senat kann den*die Vorsitzende*n des Senats ermächtigen, die Beschlüsse der Kommission gemäß Abs. 1 lit. c für den Senat zu genehmigen. Diese Ermächtigung kann vom Senat jederzeit widerrufen werden. Der*Die Vorsitzende des Senats hat über die Genehmigung von Beschlüssen der Kommission gemäß Abs. 1 lit. c in der nächsten Sitzung des Senats zu berichten.

(5) Der Kommission für Studienangelegenheiten gemäß Abs. 1 lit. d gehören zwölf Mitglieder an:

- sechs Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
- drei Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG, wobei mindestens zwei der Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen habilitiert sein müssen;
- drei Vertreter*innen der Studierenden.

Zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung der an der WU vertretenen Fächer sind die Vorschläge für die Vertreter*innen in der Kommission für Studienangelegenheiten (Satz 1) gemeinsam vor der Nominierungsentscheidung und nach Stellungnahme des Rektorats im Senat zu erörtern. Die Aufgaben der Kommission für Studienangelegenheiten umfassen die Erlassung und Änderung der Curricula für Studien (§ 58 UG) gemäß § 25 Abs. 1 Z 10a UG sowie deren regelmäßige Evaluierung. Curricula für ordentliche Studien und deren Änderungen dürfen nur nach Information der Universitätsprofessor*innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit einem aufrechten Dienst-

oder Arbeitsverhältnis zur WU, der oder des Vorsitzenden der Hochschülerschaft an der WU und der von der Änderung betroffenen Studienrichtungsververtretung der Hochschülerschaft an der WU, die innerhalb der darin eingeräumten Frist eine Stellungnahme abgeben können, beschlossen werden. Auf Verlangen eines Departments hat eine Anhörung von Vertreter*innen dieses Departments vor der Beschlussfassung in der Kommission für Studienangelegenheiten stattzufinden.

(6) Den Kommissionen nach Abs. 1 lit. e – h gehören zehn Mitglieder an:

- fünf Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
- zwei Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG;
- zwei Vertreter*innen der Studierenden;
- ein*e Vertreter*in des allgemeinen Universitätspersonals.

(7) Den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß § 20a Abs. 2 UG nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 UG als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG). In Bereichen, in denen zu wenig gleich qualifizierte Frauen an der Universität vertreten sind, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber entscheiden, ob das betreffende Kollegialorgan dennoch korrekt zusammengesetzt ist, indem er auf die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung verzichtet.

(8) Der*Die Rektor*in bzw. die jeweils sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats sind zu den Sitzungen des Senats sowie dessen Kommissionen mit beratender Stimme beizuziehen, wenn und insoweit Tagesordnungspunkte Aufgaben des Rektorats oder des*der Rektor*in (§§ 22 Abs. 1, 23 Abs. 1 UG) bzw. der jeweils sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats betreffen. Der Senat kann darüber hinaus beschließen, den*die Rektor*in bzw. die sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats den Senatsitzungen regelmäßig mit beratender Stimme beizuziehen, aber auch, dies bei einzelnen Tagesordnungspunkten (§ 25 Abs. 1 Z 5 - 7 UG) nicht zu tun. Bei Unterlassung oder Widerruf einer derartigen Beiziehung hat der Senat unverzüglich dem Rektorat die sachlichen Gründe mitzuteilen, die ihn zu dieser Entscheidung bestimmt haben.

(9) Zusätzlich zu Abs. 8 sind zu den Sitzungen der Kommissionen gemäß Abs. 1 lit. d – h die jeweils sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats sowie der*die Dean der WU Executive Academy im Rahmen ihres oder seines Zuständigkeitsbereichs und ein*e Vertreter*in des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit beratender Stimme beizuziehen, außer der*die Vorsitzende einer Kommission nach Abs. 1 lit. d – h oder die Kommissionen nach Abs. 1 lit. d – h beschließen etwas anderes.

Für Zwecke des Informationsaustausches können ein*e Vertreter*in des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal und/oder für das allgemeine Personal zu einer Sitzung einer Kommission gemäß Abs. 1 lit. d – h hinzugezogen werden. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal oder jener für das allgemeine Personal kann dem*der Vorsitzenden einer Kommission gemäß Abs. 1 lit. d – h Themen nennen, zu denen er einen Informationsaustausch für zweckmäßig erachtet. Findet in weiterer Folge kein Informationsaustausch statt, hat der*die Vorsitzende der Kommission gemäß Abs. 1 lit. d – h dem*der Vorsitzenden des Senats zu berichten. Zu den Sitzungen der Kommission für Studienangelegenheiten gemäß Abs. 1 lit. d ist des Weiteren ein*e Vertreter*in des allgemeinen Personals mit beratender Stimme beizuziehen. -§ 49 Abs. 2 ist zu beachten.

(10) Der*Die Vorsitzende einer Kommission nach Abs. 1 oder die Kommissionen nach Abs. 1 können der Beratung der Kommissionen Auskunftspersonen und Fachleute zuziehen.

Beirat für Ethische Fragen

§ 9a. (1) Für ethische Fragen in der Forschung wird ein Beirat für Ethische Fragen bei der Kommission für Forschung (§ 9 Abs. 1 lit. f) eingerichtet. Der Beirat kann von Angehörigen des wissenschaftlichen und des allgemeinen Universitätspersonals der WU mit der Prüfung von Forschungsprojekten befasst werden, in denen ethische Fragestellungen berührt werden, und soll dabei unterstützen, dass das Forschungsprojekt Grundwerte wie Menschenwürde, Freiheit und Gesundheit angemessen berücksichtigt. Die Befassung des Beirats geht von dem*der betroffenen Angehörigen des wissenschaftlichen und des allgemeinen Universitätspersonals der WU aus.

(2) Dem Beirat gehören sechs Mitglieder an:

- drei Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
- zwei Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG;
- ein*e Vertreter*in der Studierenden.

Die Entsendung erfolgt gemäß § 4 Abs. 2.

(3) Zum*Zur Vorsitzenden des Beirats kann jedes Beiratsmitglied mit Lehrbefugnis gewählt werden.

(4) Die Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen ist sinngemäß anzuwenden, mit der Abweichung, dass

- der Beirat bei Bedarf einzuberufen ist und das Forschungsprojekt möglichst zeitnah behandelt wird, um Verzögerungen des Forschungsprojekts zu vermeiden, und
- bei Stimmgleichheit die Stimme des*der Vorsitzenden entscheidet.

(5) Für die Funktionsdauer des Beirats gilt § 8 Abs. 2 sinngemäß.

(6) § 9 Abs. 7 ist sinngemäß anzuwenden.

2. Abschnitt: Departments

Begriffsbestimmung

§ 10. Departments sind Organisationseinheiten der WU zur Durchführung von Forschungs- und Lehraufgaben. Die WU gliedert sich in die im Organisationsplan aufgezählten Departments.

Errichtung

§ 11. Errichtung, Benennung, Aufgabenzuordnung sowie Auflassung eines Departments erfolgen im Organisationsplan unter Bedachtnahme auf Art und Umfang der Forschungs- und Lehraufgaben sowie auf die Organisation überschaubarer und arbeitsfähiger Einheiten.

Department-Vorständ*in

§ 12. (1) Leiter*in des Departments ist der*die Department-Vorständ*in, der*die von der Department-Konferenz beraten wird. Der*Die Department-Vorständ*in hat – vorbehaltlich des § 18 – folgende Aufgaben:

1. Umfassende Leitung des Departments und dessen Repräsentation nach außen;
2. Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;
3. Abschluss von Zielvereinbarungen über die Leistungen in Lehre und Forschung mit den Departmentangehörigen;
4. Entscheidung über den Einsatz des dem Department zur Verfügung stehenden Personals, der Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
5. Wahrnehmung der Funktion des*der Dienstvorgesetzten für das Departmentpersonal;
6. Organisation der Lehre für das Department;
7. Entscheidung darüber, ob und welche seiner*ihrer Aufgaben an Departmentangehörige übertragen werden.

(2) Zum*Zur Department-Vorständ*in kann nur eine dem Department zugeordnete, entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestellt werden. Die Bestellung erfolgt durch das Rektorat auf Vorschlag der Mehrheit der Universitätsprofessor*innen des Departments für eine Dauer von ein bis vier Jahren. Der*Die Department-Vorständ*in hat nach Anhörung der Universitätsprofessor*innen des Departments und Zustimmung des Rektorats mindestens eine*n Stellvertreter*in zu bestimmen, der*die bei seiner*ihrer Verhinderung die Geschäfte des Departments führt.

(3) Das Rektorat kann den*die Department-Vorständ*in wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlustes (§ 20 Abs. 5a UG) sofort abberufen. Sonst ist eine Abberufung auf Antrag oder nach Anhörung der Professor*innen des Departments sowie auf Antrag der Department-Konferenz möglich. Vor einer Abberufung sind – außer im Falle einer sofortigen Abberufung gemäß Satz 1 – der*die Department-Vorständ*in sowie der Senat anzuhören.

(4) Der*Die Department-Vorständ*in ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

Department-Konferenz

§ 13. (1) Aufgabe der Department-Konferenz ist die Beratung des*der Department-Vorständ*in in allen wichtigen Departmentangelegenheiten. Weiters hat die Department-Konferenz ein Anhörungsrecht bei der Einrichtung von Instituten und kann dazu Vorschläge erstatten. Die Department-Konferenz ist mindestens einmal pro Semester, bei Bedarf sowie auf Antrag eines Viertels ihrer Mitglieder oder einer in Abs. 5 genannten Personengruppe von dem*der Department-Vorständ*in einzuberufen und über wichtige Angelegenheiten zu unterrichten.

(2) Die Department-Konferenz ist jedenfalls einzuberufen vor:

1. Änderung der Departmentstruktur;
2. Ernennung und Abberufung von Institutsvorständ*innen;
3. Zuordnung von Dienstposten;
4. Festlegung der Kriterien der Budgetplanung und Budgetverteilung und der Kriterien für den Abschluss von Zielvereinbarungen.

(3) *entfällt*

(4) *entfällt*

(5) Der Department-Konferenz gehören an

1. die dem Department zugeordneten Universitätsprofessor*innen;
2. in insgesamt gleicher Zahl wie nach Z 1 Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG und der Studierenden; dabei stellen die Studierenden jedenfalls ein Drittel der Vertreter*innen, mindestens aber zwei (ergibt die Teilung keine ganze Zahl, so wird aufgerundet), in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG werden die Vertreter*innen gewählt;
3. ein*e Vertreter*in der allgemeinen Universitätsbediensteten des Departments.

Die der Department-Konferenz gemäß Abs. 5 angehörenden in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen führen jeweils zwei Stimmen.

(6) Fasst die Department-Konferenz (z. B. Empfehlungen im Rahmen ihrer Anhörungsrechte) Beschlüsse, ist das Abstimmungsverhalten der Universitätsprofessor*innen gesondert festzuhalten. Beschlüsse, die die Anhörung bei der Ernennung und der Abberufung des*der Department-Vorständ*in betreffen, kommen nur zustande, wenn sie auch von der Mehrheit der Universitätsprofessor*innen des Departments unterstützt werden, wobei für diese Zwecke den Universitätsprofessor*innen die der Department-Konferenz angehörenden Institutsvorständ*innen, die nicht Universitätsprofessor*innen sind, zuzurechnen sind. Bei den zuletzt erwähnten Beschlüssen der Department-Konferenz ist auch das Abstimmungsverhalten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gesondert festzuhalten.

(7) Für die Wahl der Mitglieder gemäß Abs. 5 Z 2 und 3 gilt § 2 Abs. 2 der Wahlordnung des Senats sinngemäß (Anhang 2 der Satzung).

(8) Wenn die Vertreter*innen der Studierenden sich einstimmig gegen einen Beschluss der Department-Konferenz aussprechen, ist die Abstimmung über den Beschluss einmal zu wiederholen. Das Abstimmungsverhalten der Studierenden ist dabei gesondert festzuhalten.

Auflösung

§ 14. Bei Auflösung eines Departments ist ein allfälliges dieser Organisationseinheit zugeordnetes Vermögen nach Anhörung des*der Department-Vorständ*in sinnvoll umzuwidmen, vorrangig auf sachverwandte Einrichtungen der WU.

Rat der Department-Vorständ*innen

§ 15. (1) Es wird eine regelmäßige Zusammenkunft der Vorständ*innen der Departments mit dem*der Rektor*in und den jeweils sachlich zuständigen Mitgliedern des Rektorats eingerichtet („Rat der Department-Vorständ*innen“). Den Vorsitz bei diesen Zusammenkünften führt der*die Rektor*in. Die Zusammenkünfte des Rats der Department-Vorständ*innen dienen der Beratung und der Koordination in Angelegenheiten von gesamtuniversitärem und departmentübergreifendem Interesse sowie grundlegender Entscheidungen über Lehrkoordination, Personal- und Budgetadministration.

(2) Der*Die Senatsvorsitzende ist diesen Zusammenkünften beizuziehen, wenn und insoweit Angelegenheiten erörtert werden, die Aufgaben des Senats (§§ 25 Abs. 1, 52, 63 Abs. 4, 74 Abs. 2 UG) betreffen. Der*Die Rektor*in hat darüber hinaus das Recht, den*die Senatsvorsitzende*n als ständige*n Teilnehmer*in der Zusammenkünfte in den Rat der Department-Vorständ*innen zu kooptieren. Macht der*die Rektor*in von diesem Recht keinen Gebrauch oder widerruft er*sie eine solche Kooptation, hat er*sie unverzüglich dem Senat die sachlichen Gründe mitzuteilen, die ihn*sie zu dieser Entscheidung bestimmt haben.

Konvente

§ 16. (1) Zur Koordination der gemeinsamen Interessen mehrerer Departments können im Organisationsplan Konvente eingerichtet werden. Solche bestehen aus den entsprechenden Department-Vorständ*innen und je einem weiteren Mitglied in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU mit Lehrbefugnis des entsprechenden Departments sowie zwei Angehörigen des wissenschaftlichen Personals und zwei Angehörigen der Studierenden.

(2) Die Department-Konferenzen jener Departments, für welche im Organisationsplan ein Konvent eingerichtet wurde, wählen aus dem Kreis der Universitätsprofessor*innen sowie – sofern dadurch noch nicht erfasst – der Institutsvorständ*innen und der Abteilungsleiter*innen des Departments je ein (neben den Department-Vorständ*innen) weiteres Mitglied zu einem solchen Konvent, und zwar für die gleiche Funktionsperiode wie jene des*der Department-Vorständ*in. Die Wahl erfolgt mit Mehrheit der Stimmen der Konferenz und der Stimmen der Mitglieder mit Lehrbefugnis an der WU (doppelte Mehrheit). Dieses weitere Mitglied kann aus wichtigem Grund unter gleichzeitiger Wahl eines weiteren Mitglieds abgewählt werden.

3. Abschnitt: Institute

Begriffsbestimmung, Errichtung, Auflösung

§ 17. (1) Institute können von dem*der Department-Vorständ*in nach Zustimmung des Rektors eingerichtet und aufgelöst werden. Sie umfassen Teile eines Departments und sind nach fachlichen Gesichtspunkten gegliedert. Die Institutsbezeichnungen müssen Teilgebiete oder Spezialisierungen des Aufgabenbereichs des Departments ausweisen.

(2) Die Einrichtung, Bezeichnung und Auflösung von Instituten ist im Mitteilungsblatt der WU zu veröffentlichen. Das Rektorat hat vor einer allfälligen Zustimmung zur Auflösung dem Senat zu berichten.

(3) Bei Auflösung eines Instituts ist auf ein allfälliges dieser Einheit nach § 37 zugeordnetes Vermögen § 26 Abs. 5 UG sinngemäß anzuwenden. Das Vermögen ist für Zwecke des Faches des aufgelösten Instituts zu verwenden. Als Projektleiter*in gilt der*die ehemalige Institutsvorständ*in, sonst ein*e von den Universitätsprofessor*innen des aufgelösten Instituts genannte*r Universitätsprofessor*in oder eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in falls die Auflösung nicht deshalb erfolgt, weil der*die einzige dem Institut zugeordnete Universitätsprofessor*in aus dem aktiven Dienststand der WU ausscheidet oder das Dienstverhältnis zur WU endet. Die Anwendbarkeit des § 27 Abs. 4 letzter Satz UG ist davon unberührt.

Institutsvorständ*in

§ 18. (1) Leiter*in des Instituts ist der*die Institutsvorständ*in, der*die von der Institutskonferenz beraten wird. Die Aufgaben des*der Institutsvorständ*in sind:

1. Umfassende Leitung des Instituts und dessen Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem*der Department-Vorständ*in;
3. Abschluss von Zielvereinbarungen für den*die Department-Vorständ*in über die Leistungen in Lehre und Forschung mit den Institutsangehörigen;
4. Entscheidung über den Einsatz des dem Institut zur Verfügung stehenden Personals, der Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
5. Wahrnehmung der Funktion des*der Dienstvorgesetzten für das Institutspersonal;
6. Koordination der Lehre für das Institut;
7. Entscheidung darüber, ob und welche seiner*ihrer Aufgaben an Institutsangehörige übertragen werden.

(2) Zum*Zur Institutsvorständ*in kann nur ein*e entsprechend qualifizierte*r Mitarbeiter*in des Instituts mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestellt werden. Die Bestellung des*der Institutsvorständ*in und dessen*deren Stellvertreter*in erfolgt durch den*die Department-Vorständ*in für deren oder dessen Funktionsdauer nach Zustimmung des Rektorats. Der*Die Department-Vorständ*in kann den*die Institutsvorständ*in und dessen*deren Stellvertreter*in unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 abberufen.

(3) Der*Die Institutsvorständ*in ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des*der Department-Vorständ*in gebunden.

Institutskonferenz

§ 19. (1) Die Institutskonferenz dient der Erörterung der Angelegenheiten des Instituts. Die Institutskonferenz ist bei Bedarf sowie auf Antrag eines Viertels ihrer Mitglieder oder einer in Abs. 2 genannten Personengruppe von dem*der Institutsvorständ*in einzuberufen und über wichtige Angelegenheiten zu unterrichten.

(2) Der Institutskonferenz gehören an:

1. Die dem Institut zugeordneten Universitätsprofessor*innen;
2. Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG in halber Zahl nach Z 1. Ergibt die Teilung keine ganze Zahl, ist aufzurunden;
3. Vertreter*innen der Studierenden in derselben Zahl;
4. ein*e Vertreter*in der allgemeinen Bediensteten des Instituts.

(3) Der Institutskonferenz hat mindestens je ein*e Vertreter*in der in Abs. 2 Z 2 und Z 3 genannten Gruppen anzugehören.

(4) Fasst die Institutskonferenz Beschlüsse (z. B. über Empfehlungen im Rahmen ihrer Anhörungsrechte), haben die Universitätsprofessor*innen insgesamt eine Stimme mehr als die anderen der Institutskonferenz angehörenden Mitglieder. Gehört der Institutskonferenz mehr als ein*e Universitätsprofessor*in an, haben diese darüber zu entscheiden, wer aus ihrem Kreise mehr als eine Stimme führt. Das Abstimmungsverhalten der einzelnen Mitglieder der Institutskonferenz ist über Verlangen jedes Mitglieds zu protokollieren.

Abteilungen

§ 20. (1) An Instituten können von dem*der Institutsvorständ*in im Rahmen der vom Institut zu betreuenden Gebiete Abteilungen eingerichtet werden. Die Einrichtung von Abteilungen bedarf der Genehmigung des*der Department-Vorständ*in und des Rektorats.

(2) Der*Die Abteilungsleiter*in wird mit Zustimmung des*der Department-Vorständ*in sowie des Rektorats von dem*der Institutsvorständ*in für dessen*deren Funktionsperiode aus dem Kreis der entsprechend qualifizierten Mitarbeiter*innen des Instituts mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestimmt und kann von diesem*dieser unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 abberufen werden.

(3) Die der betreffenden Abteilung zugewiesenen Bediensteten sind an die Weisungen des*der Abteilungsleiter*in gebunden. Der*Die Abteilungsleiter*in ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des*der Institutsvorständ*in gebunden.

(4) Die Einrichtung und Bezeichnung von Abteilungen ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

4. Abschnitt: Forschungsinstitute

Begriffsbestimmung

§ 20a. Forschungsinstitute sind Organisationseinheiten der WU mit themenorientierten Forschungsaufgaben, die sowohl angewandte Forschung als auch Grundlagenforschung umfassen können, deren Arbeit in den wissenschaftlichen Diskurs einfließt und zu Spitzenpublikationen führt. Sie arbeiten als Organisationseinheit an einem departmentübergreifenden inter- bzw. transdisziplinären Forschungsprogramm mit dem Ziel, departmentübergreifende Kooperationen zu unterstützen und bestehende Forschungskompetenz auszubauen. Das Forschungsprogramm orientiert sich an einem Generalthema und baut auf anerkannten Forschungsleistungen auf.

§ 20b. (1) Die Errichtung, Benennung und Auflösung von Forschungsinstituten erfolgt im Organisationsplan.

(2) Universitätsprofessor*innen und in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehende habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die mit deren Einverständnis einem Forschungsinstitut zugeordnet sind, bleiben auch weiterhin einem Department zugeordnet. Dienstvorgesetzte*r ist ausschließlich der*die Department-Vorständ*in, gegebenenfalls der*die Institutsvorständ*in. Die Zuordnung zum Forschungsinstitut bedarf der Zustimmung des*der Leiter*in des Forschungsinstituts sowie des*der Department-Vorständ*in, gegebenenfalls auch des*der Institutsvorständ*in. Die Zuordnung von Universitätsprofessor*innen und in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfolgt zeitlich befristet.

(3) Soweit nicht von Abs. 2 erfasste Mitarbeiter*innen einem Forschungsinstitut zugeordnet sind, ist eine Zuordnung zu einem Department ausgeschlossen. Soweit sie einem Department zugeordnet sind, ist eine Zuordnung zu einem Forschungsinstitut ausgeschlossen.

(4) Forschungsinstitute sind regelmäßig nach den Standards der jeweiligen Scientific Community zu evaluieren.

Leiter*innen und Untereinheiten

§ 20c. (1) Der*Die Leiter*in oder die Leiter*innen und gegebenenfalls der*die stellvertretende Leiter*in oder die stellvertretenden Leiter*innen eines Forschungsinstituts werden auf Vorschlag der Mehrheit der Universitätsprofessor*innen des Forschungsinstituts vom Rektorat bestellt. Ist einem Forschungsinstitut kein*e Universitätsprofessor*in zugeordnet, wird der*die Leiter*in oder werden

die Leiter*innen auf Vorschlag der in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehenden habilitierten Mitarbeiter*innen des Forschungsinstituts vom Rektorat bestellt. Die Bestellung kann befristet oder unbefristet erfolgen. Die Abberufung erfolgt unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3.

(2) Zum*Zur Leiter*in oder zu Leiter*innen oder zum*zur stellvertretenden Leiter*in oder zu stellvertretenden Leiter*innen können nur entsprechend qualifizierte Personen mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestellt werden.

(3) Die Aufgaben des*der Leiter*in oder der Leiter*innen des Forschungsinstituts sind:

1. Umfassende Leitung des Forschungsinstituts und dessen Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;
3. Entscheidung über den Einsatz der dem Forschungsinstitut zugeordneten Mitarbeiter*innen gemäß § 20b Abs. 3, der zur Verfügung stehenden Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
4. Wahrnehmung der Funktion des*der Dienstvorgesetzten für die dem Forschungsinstitut zugeordneten Mitarbeiter*innen gemäß § 20b Abs. 3;
5. Entscheidung darüber, ob und welche seiner*ihrer Aufgaben an Angehörige des Forschungsinstituts übertragen werden.

(4) Der*Die Leiter*in ist oder die Leiter*innen sind in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

(5) An Forschungsinstituten können von dem*der Leiter*in im Rahmen der vom Forschungsinstitut zu betreuenden Gebiete Forschungsabteilungen eingerichtet werden. Die Einrichtung und die Auflösung von Forschungsabteilungen bedürfen der Genehmigung des Rektorats.

(6) Der*Die Leiterin*in des Forschungsinstituts kann für dessen*deren Funktionsperiode mit Zustimmung des Rektorats den*die Leiter*in einer Forschungsabteilung aus dem Kreis der entsprechend qualifizierten Mitarbeiter*innen des Forschungsinstituts mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestimmen und kann diesen*diese unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 abberufen.

(7) Die der betreffenden Forschungsabteilung zugewiesenen Bediensteten sind an die Weisungen des*der Leiter*in der Forschungsabteilung gebunden. Der*Die Leiter*in der Forschungsabteilung ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des*der Leiter*in des Forschungsinstituts gebunden.

(8) Die Einrichtung, Bezeichnung und Auflösung von Forschungsabteilungen sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

5. Abschnitt: Kompetenzzentren

Begriffsbestimmung

§ 20d. Kompetenzzentren sind Organisationseinheiten der WU mit Koordinationsfunktion in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Beratung. Sie dienen der themenorientierten Profilbildung der WU.

§ 20e. (1) Die Einrichtung, Benennung und Auflösung von Kompetenzzentren erfolgt im Organisationsplan auf Basis eines Arbeitsprogramms.

(2) Für die Zuordnung der Mitarbeiter*innen gelten die Bestimmungen der Forschungsinstitute in § 20b Abs. 2 und 3 sinngemäß.

(3) Kompetenzzentren sind regelmäßig zu evaluieren.

Wissenschaftliche*r Leiter*innen und Untereinheiten

§ 20f. (1) Die Leitung erfolgt durch den*die wissenschaftliche Leiter*in.

(2) Zum*Zur wissenschaftlichen Leiter*in und zu dessen*deren Stellvertreter*in können nur entsprechend qualifizierte Personen mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestellt werden.

(3) Der*Die wissenschaftliche Leiter*in und dessen*deren Stellvertreter*in wird vom Rektorat bestellt. Für die Bestellung gilt § 20c sinngemäß. Die Abberufung erfolgt unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3.

(4) Die Aufgaben des*der wissenschaftlichen Leiter*in des Kompetenzzentrums sind:

1. Leitung des Kompetenzzentrums und dessen Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;
3. Entscheidung über den Einsatz der dem Kompetenzzentrum zugeordneten Mitarbeiter*innen gemäß § 20b Abs. 3, der zur Verfügung stehenden Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
4. Wahrnehmung der Funktion des*der Dienstvorgesetzten für die dem Kompetenzzentrum zugeordneten Mitarbeiter*innen gemäß § 20b Abs. 3;

5. Entscheidung darüber, ob und welche seiner*ihrer Aufgaben an Angehörige des Kompetenzzentrums übertragen werden.

(5) Der*Die wissenschaftliche Leiter*in ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

(6) An Kompetenzzentren können von dem*der wissenschaftlichen Leiter*in im Rahmen der vom Kompetenzzentrum zu betreuenden Gebiete Kompetenzbereiche eingerichtet werden. Die Einrichtung und die Auflösung von Kompetenzbereichen bedürfen der Genehmigung des Rektorats.

(7) Der*Die wissenschaftliche Leiterin*in des Kompetenzzentrums kann für dessen*deren Funktionsperiode mit Zustimmung des Rektorats den*die Leiter*in eines Kompetenzbereichs aus dem Kreis der entsprechend qualifizierten Mitarbeiter*innen des Kompetenzzentrums mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur WU bestimmen und kann diesen*diese unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 abberufen.

(8) Die dem betreffenden Kompetenzbereich zugewiesenen Bediensteten sind an die Weisungen des*der Leiter*in des Kompetenzbereichs gebunden. Der*Die Leiter*in des Kompetenzbereichs ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des*der wissenschaftlichen Leiter*in des Kompetenzzentrums gebunden.

(9) Die Einrichtung, Bezeichnung und Auflösung von Kompetenzbereichen sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

6. Abschnitt: WU Executive Academy

Begriffsbestimmung

§ 20g. Die WU Executive Academy organisiert und vermarktet alle Weiterbildungs-, Post-Experience und berufsbegleitenden Angebote der WU außerhalb der ordentlichen Studien. Die WU Executive Academy trägt dabei Verantwortung für die Qualität und Wirtschaftlichkeit des angebotenen Programmportfolios und strebt einen jährlichen Überschuss an.

Dean der WU Executive Academy

§ 20h. (1) Leiter*in der WU Executive Academy ist der*die Dean. Er*Sie wird vom Rektorat mit Zustimmung des Senats für eine Funktionsperiode von zwei bis vier Jahren bestellt. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats gültig. Die Wiederbestellung ist zulässig. Der*Die Leiter*in der WU Executive Academy muss über eine Lehrbefugnis oder über eine vergleichbare wissenschaftliche Qualifikation verfügen. Die Ausschreibung der Leitung der WU Executive Academy erfolgt gemäß §§ 20 Abs. 6 Z 10, 107 UG. Der*Die Dean kann vom Rektorat aus wichtigem Grund oder auf Vorschlag von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats abberufen werden.

(2) Die Aufgaben des*der Leiter*in der WU Executive Academy sind:

1. Umfassende Leitung der WU Executive Academy und deren Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;
3. Abschluss von Zielvereinbarungen mit den zugeordneten Mitarbeiter*innen der WU Executive Academy;
4. Entscheidung über den Einsatz des der WU Executive Academy zur Verfügung stehenden Personals, der Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
5. Wahrnehmung der Funktion des*der Dienstvorgesetzten für das Personal der WU Executive Academy;
6. Entscheidung darüber, ob und welche seiner*ihrer Aufgaben an Angehörige der WU Executive Academy übertragen werden;
7. Verantwortung für die wirtschaftliche Gebarung der WU Executive Academy;
8. Entwicklung und Umsetzung des strategischen Gesamtkonzepts für das Weiterbildungs-, Post-Experience und berufsbegleitende Angebot der WU;
9. Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung, Organisation, Vermarktung und Einstellung von Weiterbildungsprogrammen gegebenenfalls auf Basis der Curricula;
10. Bestellung und Abberufung von Lehrgangsleiter*innen sowie gegebenenfalls stellvertretenden Lehrgangsleiter*innen und Studiengangsleiter*innen sowie gegebenenfalls stellvertretenden Studiengangsleiter*innen. Die Regelung des § 24 Abs. 1 erster Satz ist sinngemäß anzuwenden mit der Maßgabe, dass die Besteldauer bis zu vier Jahren beträgt. Abweichend von § 24 Abs. 1 erster Satz können ausnahmsweise auch Universitätsangehörige ohne Lehrbefugnis bestellt werden, wenn sie über besondere Erfahrungen und Qualifikationen auf dem Gebiet der akademischen Weiterbildung verfügen. Für die Abberufung gilt § 24 Abs. 4 sinngemäß. Im Übrigen gelten hinsichtlich der Aufgaben der Lehrgangsleiter*innen und Studiengangsleiter*innen die für die Programmdirektor*innen geltenden Bestimmungen sinngemäß.

(3) Der*Die Dean der WU Executive Academy berichtet an das nach der Geschäftsordnung und dem Organisationsplan zuständige Mitglied des Rektorats und ist in administrativen Angelegenheiten an dessen Weisungen gebunden. Weiters hat der*die Dean der WU Executive Academy dem Senat mindestens jährlich über die inhaltliche und wirtschaftliche Entwicklung der WU Executive Academy zu berichten.

III. Hauptstück

Organisation der Lehre

Allgemeines

§ 21. (1) Die Organisation der Lehre an der WU erfolgt durch das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied auf Grundlage der erlassenen Curricula. Er*Sie wird dabei durch Programmdirektor*innen und Bereichsdirektor*innen unterstützt.

(2) Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied und die Programmdirektor*innen sind dem Senat und der Kommission für Studienangelegenheiten zur umfassenden Auskunft in allen Angelegenheiten der Lehre verpflichtet.

Für Lehre zuständiges Rektoratsmitglied

§ 22. (1) Dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied obliegt die Entscheidung in allen Angelegenheiten der Organisation und Evaluierung des Studien- und Prüfungsbetriebes, soweit nicht durch Gesetz oder diese Satzung ausdrücklich ein anderes Universitätsorgan zuständig ist. Seine*Ihre Aufgaben umfassen insbesondere:

1. Koordination der Tätigkeit der Programmdirektor*innen und der Bereichsdirektor*innen;
2. Erteilung von Aufträgen an Department-Vorständ*innen, gegebenenfalls an Institutsvorständ*innen zur Erfüllung von Lehrverpflichtungen durch die Universitätslehrer*innen des Departments im Rahmen der Zielvereinbarungen;
3. erforderlichenfalls Erteilung von Anweisungen an einzelne Universitätslehrer*innen zur Sicherstellung der Ausübung ihrer Lehrverpflichtung bei Bestehen von Missständen und akuten Notsituationen;
4. Erteilung von Lehraufträgen auf Vorschlag oder nach Anhörung der entsprechenden Programmdirektor*innen, Bereichsdirektor*innen und Departments;
5. Initiativanträge zur Reform der Curricula an den Senat;
6. die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen gemäß § 23.

(2) Bei der Erfüllung seiner*ihrer studienrechtlichen Aufgaben nach § 23 entscheidet das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied monokratisch, gegebenenfalls im Rahmen der vom Senat beschlossenen Richtlinien.

Büro für Studienrechtliche Angelegenheiten

§ 23. (1) Die Wahrnehmung der studienrechtlichen Aufgaben des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds gemäß UG sowie die Genehmigung von Bescheiden in Studienangelegenheiten erfolgt durch den*die Leiter*in des Büros für studienrechtliche Angelegenheiten. Er*Sie ist dabei an generelle Richtlinien und Weisungen des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds gebunden. Die studienrechtlichen Aufgaben umfassen insbesondere:

1. Genehmigung von Anträgen auf Zulassung zu einem individuellen Studium;
2. Verleihung und Widerruf akademischer Grade und akademischer Bezeichnungen;
3. Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse;
4. Organisation von Zulassungs- und Ergänzungsprüfungen nach § 75 Abs. 1 UG;
5. Genehmigung der Ablegung von Prüfungen für ein Studium an einer anderen Universität;
6. Anerkennung von Prüfungen;
7. Aufhebung und Nichtigerklärung der Beurteilung von Prüfungen;
8. Sicherstellung der den Studierenden nicht ausgehändigten Beurteilungsunterlagen für die Dauer von mindestens sechs Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung;
9. Entscheidung über Anträge auf Ausschluss der Benutzung von an die Universitätsbibliothek gemäß § 86 Abs. 1 UG abgelieferten wissenschaftlichen Arbeiten für längstens fünf Jahre nach Ablieferung;
10. Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse;
11. Leistungs- und Förderungsstipendien gemäß Studienförderungsgesetz;
12. Modifizierung der Anforderungen von Curricula iSd § 58 Abs. 11 UG.

(2) Anbringen in Verfahren auf Anerkennung von Prüfungen sind ausschließlich in den dafür vorgesehenen Online-Tools zu übermitteln und gelten mit dem darauffolgenden Werktag als eingebracht. Die Zustellung von Anerkennungsbescheiden erfolgt elektronisch.

(3) Gegen die Bescheide in Studienangelegenheiten ist eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig.

Programmdirektor*innen und Bereichsdirektor*innen

§ 24. (1) Die Programmdirektor*innen werden aus dem Kreis der Universitätsangehörigen mit Lehrbefugnis von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied mit Zustimmung des Senats für bis zu vier Jahre bestellt. Jedenfalls für die folgenden Bereiche ist ein*e Programmdirektor*in zu bestellen:

- a) je ein*e Programmdirektor*in pro Bachelorstudium;
- b) je ein*e Programmdirektor*in pro Masterstudium;
- c) mindestens ein*e Programmdirektor*in für die Doktoratsstudien.

Wird niemand als Programmdirektor*in bestellt, kann das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied nach Anhörung des Senats § 21 Abs. 1 der Satzung anwenden, es sei denn, der Senat widerspricht.

(2) Aufgaben der Programmdirektor*innen sind:

1. Programmentwicklung und -weiterentwicklung, Erstellung des Lehrveranstaltungsangebots, Lehrveranstaltungscontrolling, Überprüfung und gegebenenfalls Verbesserung der Program Delivery insbesondere hinsichtlich der Programmziele, der didaktischen und pädagogischen Methoden, der Lehrmaterialien sowie der programmbegleitenden Aktivitäten zur Persönlichkeitsförderung, Qualitätssicherung der Programme, Mitarbeit bei Marketing und Information, Mitarbeit in studienrechtlichen Angelegenheiten;
2. Koordination und Sicherstellung des laufenden Studienbetriebs für das jeweilige Programm;
3. Abstimmung mit anderen Programmen;
4. Erteilung von Aufträgen und Anweisungen gemäß § 22 Abs. 1 Z 2 und 3, soweit diese Kompetenz an sie delegiert wird;
5. jährliche Berichterstattung über die Entwicklung des betreffenden Programms an den Senat;
6. Initiativanträge zur Reform des betreffenden Curriculums an den Senat;
7. Wahrnehmung der sonstigen ihnen von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied zugewiesenen Aufgaben;
8. Konsultationen mit den Studienrichtungsvertreter*innen der Hochschülerschaft an der WU.

(3) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Abs. 2 Z 1 bis 4 sind die Programmdirektor*innen an Richtlinien und Weisungen des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds gebunden.

(4) Ein*e Programmdirektor*in kann von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied aus wichtigem Grund oder auf Vorschlag von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats abberufen werden.

(5) Zur Unterstützung der Programmdirektor*innen und in Abstimmung mit diesen kann das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied für Teilbereiche der Bachelorstudien sowie für einzelne Doktoratsstudien Bereichsdirektor*innen aus dem Kreis der Universitätsangehörigen mit Lehrbefugnis für vier Jahre bestellen.

(6) Die Aufgaben der Bereichsdirektor*innen werden von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied in Abstimmung mit den für den jeweiligen Bereich zuständigen Programmdirektor*innen festgelegt. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Bereichsdirektor*innen an die Weisungen des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds sowie der für den jeweiligen Bereich zuständigen Programmdirektor*innen gebunden. Für die Abberufung von Bereichsdirektor*innen gilt § 24 Abs. 4 sinngemäß.

(7) Die Bereichsdirektor*innen berichten dem Senat auf dessen Wunsch.

(8) Die Bestellung gemäß Abs. 5 und die Festlegung der Aufgaben nach Abs. 5 und 6 sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

IV. Hauptstück

Studienrechtliche Bestimmungen

1. Abschnitt: Studien

Begriffsbestimmungen

§ 25. Im Wirkungsbereich dieser Satzung gelten zusätzlich zu § 51 Abs. 2 UG folgende Begriffsbestimmungen:

1. Fächer sind thematische Einheiten, deren Inhalt und Methodik im Regelfall durch mehrere zusammenhängende Lehrveranstaltungen vermittelt wird.
2. Pflichtfächer sind die für ein Studium kennzeichnenden Fächer, deren Vermittlung unverzichtbar ist, und über die Prüfungen abzulegen sind.
3. Wahlfächer sind die Fächer, aus denen die Studierenden nach den im Curriculum festgelegten Bedingungen auszuwählen haben, und über die Prüfungen abzulegen sind.
4. Freie Wahlfächer sind die Fächer, die die Studierenden frei aus den Lehrveranstaltungen aller anerkannten inländischen und ausländischen Universitäten auszuwählen haben, und über die Prüfungen abzulegen sind.

Richtlinien für die Kommission für Studienangelegenheiten

§ 26. Der Senat hat in den Richtlinien für die Tätigkeit der Kommission für Studienangelegenheiten insbesondere festzulegen:

1. Das Verfahren zur Erlassung von Curricula;
2. Bestimmungen über Mindestinhalte für Curricula;
3. Einrichtung eines internen Begutachtungsverfahrens mit den betroffenen Verwaltungsabteilungen zur Prognose von Mehraufwand und Anlaufzeiten für geplante Änderungen der Curricula.

Inkrafttreten von Curricula

§ 27. (1) Die Curricula und allfällige Änderungen von Curricula treten bei Veröffentlichung im Mitteilungsblatt vor dem 1. Juli mit dem 1. Oktober desselben Jahres in Kraft; bei Veröffentlichung nach dem 30. Juni treten sie mit 1. Oktober des nächsten Jahres in Kraft.

(2) Curricula und allfällige Änderungen sind, soweit sie nicht anderes vorsehen, ab ihrem Inkrafttreten auf alle Studierenden anzuwenden. Erforderlichenfalls sind angemessene Übergangsvorschriften festzulegen, die vorzusehen haben, dass bereits abgeschlossene Prüfungen nicht zu ergänzen sind.

Lehrveranstaltungen

§ 28. Sofern der Umfang der Lehrveranstaltungen in Semesterstunden angegeben ist, entspricht eine Semesterstunde so vielen Unterrichtseinheiten, wie das Semester Unterrichtswochen umfasst. Eine Unterrichtseinheit dauert 45 Minuten.

§ 28a. (1) Die Abhaltung von Lehrveranstaltungen als Fernstudien bedarf der Genehmigung des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds.

(2) Im Curriculum kann die Abhaltung eines Studiums teilweise oder zur Gänze in einer Fremdsprache festgelegt werden. Auch sonst ist die Verwendung von Fremdsprachen bei der Abhaltung von einzelnen Lehrveranstaltungen zulässig, wenn dies von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied nicht untersagt wird. Wissenschaftliche Arbeiten können in einer Fremdsprache abgefasst werden, wenn der*die Betreuer*in zustimmt.

(3) Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied kann die Abhaltung von Blocklehrveranstaltungen untersagen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Studienbetriebes erforderlich ist. Diese Lehrveranstaltungen sind dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied rechtzeitig vor Aufnahme zu melden.

2. Abschnitt: Studierende

Beurlaubung

§ 29. Das Rektorat hat Studierende auf Antrag wegen Leistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, wegen Einberufung als Milizsoldat*in, wegen Erkrankung, die nachweislich am Studienfortschritt hindert, wegen Schwangerschaft, wegen Kinderbetreuungspflichten oder anderen gleichartigen Betreuungspflichten (z. B. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger), wegen Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder wegen eines Auslandssemesters als Freemover mit Bescheid zu beurlauben.

§ 29a. Das Rektorat kann den*die Studierende*n mit Bescheid vom Studium ausschließen, wenn der*die Studierende aufgrund einer Handlung oder von Handlungen andere Universitätsangehörige oder Dritte im Rahmen des Studiums dauerhaft oder schwerwiegend gefährdet.

Eine schwerwiegende Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn

1. der*die Studierende gegen eine*n andere*n Universitätsangehörige*n oder Dritte*n Gewalt anwendet;
2. der*die Studierende eine*n andere*n Universitätsangehörige*n oder Dritte*n vorsätzlich am Körper verletzt, misshandelt oder an der Gesundheit schädigt, in der sexuellen Selbstbestimmung verletzt oder mit Brandstiftung oder dem Einsatz von Sprengmitteln bedroht;

3. der*die Studierende durch die Tat eine umfassende Kontrolle des Verhaltens der verletzten Person herstellt oder eine erhebliche Einschränkung der autonomen Lebensführung der verletzten Person bewirkt.

Eine dauerhafte Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn andere Universitätsangehörige oder Dritte über mehrere Wochen hinweg mit einer Gefahr für Leib oder Leben, die Gesundheit, der körperlichen Sicherheit, einer erheblichen Verstümmelung oder einer auffallenden Verunstaltung, mit einer Entführung oder mit der Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz oder gesellschaftlichen Stellung bedroht werden.

§ 29b. Im Rahmen des Besuchs einzelner Lehrveranstaltungen im Zuge eines außerordentlichen Studiums können Studierende Prüfungen ausschließlich unter folgenden Voraussetzungen ablegen:

1. vor der vollständigen Ablegung der Reifeprüfung oder der Studienberechtigungsprüfung;
2. nach der vollständigen Ablegung der Reifeprüfung oder der Studienberechtigungsprüfung bis zu einem Höchstmaß von 30 ECTS-Anrechnungspunkten.

§ 29c. (1) Der Studienbeitrag ist außerordentlichen Studierenden auf Antrag zu erlassen, die im Rahmen des Programmes „Schüler*innen an die Hochschulen“ des Österreichischen Zentrums für Begabtenförderung und Begabtenforschung an der WU Lehrveranstaltungen besuchen.

(2) Zusätzlich zu den in § 92 Abs. 1 UG genannten Gründen ist ordentlichen Studierenden für jedes vollständige Semester, in dem er*sie in der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft die Tätigkeit als

1. Vorsitzende*r oder stellvertretende*r Vorsitzende*r in der Hochschulvertretung an der WU oder
2. Mitglied des Senats oder einer Senatskommission der WU

ausgeübt hat, auf Antrag der Studienbeitrag rückzuerstatten, längstens jedoch für vier Semester.

Anträge zu den Prüfungen

§ 30. Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied entscheidet über Anträge der Studierenden auf die Zuteilung zu bestimmten Personen als Prüfer*in sowie auf eine abweichende Prüfungsmethode unter den Bedingungen des § 59 Abs. 1 Z 12 und 13 UG.

3. Abschnitt: Prüfungen

Prüfungsordnung

§ 31. (1) Der Senat erlässt auf Vorschlag des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds und nach Anhörung des*der Leiter*in des Büros für studienrechtliche Angelegenheiten die Prüfungsordnung. Diese hat insbesondere Bestimmungen über Prüfungsverfahren, Arten von Prüfungen, Fristen für die Anmeldung zu Prüfungen sowie Bestimmungen über die Anerkennung von Prüfungen zu enthalten.

(2) Auf Zeugnissen über den Abschluss eines Studiums, das mehr als ein Fach beinhaltet, ist eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Bachelorarbeiten, Masterarbeiten sowie Dissertationen zählen als Fach. Die Gesamtbeurteilung hat „bestanden“ zu lauten, wenn jedes Fach positiv beurteilt wurde, andernfalls hat sie „nicht bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde, wobei in Doktoratsstudien zusätzlich die Dissertation mit „sehr gut“ beurteilt sein muss und Fächer eines Studiums, die gemäß Studienplan mit „mit Erfolg teilgenommen“ beurteilt werden, nicht einzubeziehen sind.

Prüfungswiederholungen

§ 32. (1) Die Studierenden, die sich nicht in der Studieneingangs- und Orientierungsphase eines Bachelorstudiums an der WU befinden, sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen viermal zu wiederholen. Das gilt auch bei negativer Beurteilung der letzten Prüfung eines Studiums. Ab der zweiten Wiederholung einer negativ beurteilten Prüfung gilt, dass diese auf Antrag der oder des Studierenden kommissionell abzuhalten ist. Die dritte und vierte Wiederholung einer Prüfung ist jedenfalls kommissionell abzuhalten.

(1a) Mit dem fünften Antritt zu einer Prüfung, für die eine Wahlmöglichkeit gemäß Studienplan vorgesehen ist, wird die betreffende Prüfung endgültig gewählt. Wird die oder der Studierende auch bei dieser Wiederholung negativ beurteilt, erlischt die Zulassung zu allen Studien, in denen die betreffende Prüfung vorgesehen ist.

(2) Die Studierenden sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen in der Studieneingangs- und Orientierungsphase eines Bachelorstudiums an der WU dreimal zu wiederholen. Auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte sind alle Antritte für dieselbe Prüfung an derselben Universität anzurechnen.

4. Abschnitt:

Masterarbeiten und Dissertationen

Masterarbeiten

§ 33. (1) Universitätslehrer*innen mit Lehrbefugnis sowie Universitätsprofessor*innen im Ruhestand sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Masterarbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Bei Bedarf ist das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied überdies berechtigt, weitere geeignete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG sowie Gast- oder Honorarprofessor*innen, jeweils ohne Lehrbefugnis, mit der Betreuung und Beurteilung von Masterarbeiten aus dem Fach ihrer Dissertation oder ihres nach der Verleihung des Doktorgrades bearbeiteten Forschungsgebietes zu betrauen. Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied informiert den Senat von einer derartigen Entscheidung. Die Studierenden sind berechtigt, ihre Betreuer*innen nach Maßgabe der Möglichkeiten auszuwählen.

(2) Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten in- oder ausländischen Universität oder an einer anderen in- oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Masterarbeiten heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 1 gleichwertig ist. Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied informiert den Senat von einer derartigen Entscheidung.

(3) Die Studierenden haben das Thema und den*die Betreuer*in der Masterarbeit dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied sowie die Erklärung des*der Betreuer*in, dass er*sie zur Betreuung bereit ist und der Themenwahl zustimmt, vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben. Das Thema und der*die Betreuer*in gelten als angenommen, wenn das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied diese innerhalb von zwei Monaten nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmäßig untersagt, wobei die vom Senat festgelegte lehrveranstaltungsfreie Zeit nicht in die Frist einzurechnen ist. Bis zur Einreichung der Masterarbeit (Abs. 5) ist ein Wechsel des*der Betreuer*in und des Themas nach dem in diesem Absatz geregelten Verfahren zulässig.

(4) Wird die Masterarbeit nicht innerhalb von 12 Monaten nach der Betreuungszusage eingereicht, kann der*die Betreuer*in das Betreuungsverhältnis auflösen, sofern eine wiederholte Kontaktaufnahme mit dem*der Studierenden durch den*die Betreuer*in erfolgt ist und der*die Studierende die gesetzte Frist trotz Aufforderung und ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes verstreichen lässt. Der*Die Betreuer*in hat das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied über die Auflösung des Betreuungsverhältnisses zu informieren.

(5) Die abgeschlossene Masterarbeit ist bei dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied zur Beurteilung einzureichen. Der*Die Betreuer*in hat die Masterarbeit innerhalb von zwei Monaten ab der Einreichung zu beurteilen und ein Gutachten über die Masterarbeit zu erstellen. Wird die Masterarbeit nicht fristgerecht beurteilt, hat das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied die Masterarbeit auf Antrag des*der Studierenden einer anderen Person gemäß Abs. 1 oder 2 zur Beurteilung zuzuweisen.

(6) Die Masterarbeit ist ausschließlich in elektronischer Form abzugeben und an der Universitätsbibliothek der WU in elektronischer Form zu veröffentlichen.

(7) Wird eine Masterarbeit mit „nicht genügend“ beurteilt, hat der*die Studierende in Abstimmung mit dem*der Programmdirektor*in für das jeweilige Masterstudium ein neues Thema zu wählen.

Dissertationen

§ 34. (1) Universitätslehrer*innen mit Lehrbefugnis an der WU sowie Universitätsprofessor*innen im Ruhestand sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Dissertationen zu betreuen oder zu beurteilen. Die Studierenden haben das Thema der Dissertation dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben. Das Thema gilt als angenommen, wenn das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied dieses innerhalb von zwei Monaten nach Einlangen der Bekanntgabe bescheidmäßig nicht untersagt, wobei die vom Senat festgelegte lehrveranstaltungsfreie Zeit nicht in die Frist einzurechnen ist. Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anderen anerkannten in- oder ausländischen Universität oder an einer anderen in- oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung oder Beurteilung von Dissertationen zu bestellen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis iSd Satz 1 gleichwertig ist.

(2) Der*Die Studierende wird bei der Dissertation von einem von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied bestellten Team, bestehend aus mindestens drei Personen mit Lehrbefugnis, begleitet (Betreuungsteam). Die Studierenden sind berechtigt, ihre*n Hauptbetreuer*in nach Maßgabe der Möglichkeiten auszuwählen. Zur Sicherung der Qualität der an der WU angebotenen Doktoratsstudien hat zum Zeitpunkt der Zulassung zum Doktoratsstudium eine vorläufige Betreuungszusage

des*der Hauptbetreuer*in für die Dissertation vorzuliegen. Zwischen dem*der Studierenden und dem*der Hauptbetreuer*in ist eine Dissertationsvereinbarung samt Zeit- und Arbeitsplan abzuschließen. Bis zur Einreichung der Dissertation ist ein Wechsel im Betreuungsteam sowie eine Themenänderung zulässig. Der*Die Studierende hat innerhalb des ersten Jahres nach der Zulassung ein Exposé (z. B. Research Proposal) einzureichen, das vom Betreuungsteam zu beurteilen ist. Das Dissertationsvorhaben ist öffentlich in einer (Lehr)Veranstaltung zu präsentieren.

(3) Kommt es nach erfolgreicher Präsentation des Research Proposals zu Verzögerungen des Dissertationsvorhabens oder zu wiederholten Fristversäumnissen, die nicht dem vereinbarten Zeit- und Arbeitsplan entsprechen und den Abschluss der Dissertation gefährden, kann zwischen dem*der Hauptbetreuer*in und dem*der Studierenden unter Beiziehung des*der zuständigen Programmlektor*in erneut eine Dissertationsvereinbarung geschlossen werden, die einen Zeit- und Arbeitsplan für das darauffolgende Jahr enthält. Wird diese Vereinbarung ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht erfüllt, kann der*die Hauptbetreuer*in das Betreuungsverhältnis auflösen, sofern das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied zustimmt.

(4) Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied hat drei Beurteiler*innen mit Lehrbefugnis für die Dissertation zu bestellen, diese bilden das Doktoratskomitee. Der*Die erste Beurteiler*in ist aus dem Dissertationsfach zu entnehmen. Es ist zulässig, den*die zweite Beurteiler*in aus einem dem Dissertationsfach nahe verwandten Fach zu entnehmen. Als dritte*r Beurteiler*in ist jedenfalls ein*e Universitätslehrer*in einer anderen anerkannten in- oder ausländischen Universität oder einer anderen in- oder ausländischen Universitäten gleichrangigen Einrichtung zu bestellen, wenn dessen*deren oder dessen Lehrbefugnis gleichwertig ist. Bis zur Einreichung der Dissertation ist die Bestellung anderer als der ursprünglich bestellten Beurteiler*innen durch das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied zulässig.

(5) Die abgeschlossene Dissertation ist bei dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied einzureichen. Die Beurteiler*innen haben die Dissertation innerhalb von vier Monaten ab der Einreichung zu beurteilen und ein Gutachten über die Dissertation zu erstellen.

(6) Die Beurteiler*innen können die formale (insbesondere sprachliche) Qualität der Dissertation auf die Einhaltung von Mindeststandards durch ein von dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied zu beauftragendes Gutachten überprüfen lassen. Fällt das durch das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied einzuholende Gutachten negativ aus, ist eine überarbeitete Fassung der Dissertation einzureichen.

(7) Zur Berechnung der Beurteilung der Dissertation sind die vorgeschlagenen Noten der Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Anzahl der Beurteiler*innen zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als ,5 ist, aufzurunden. Beurteilt mehr als ein*e Beurteiler*in die Dissertation negativ, so ist die Beurteilung insgesamt negativ.

(8) Zu Dissertationen sind Abstracts in der Textsprache der Arbeit und in englischer Sprache zu verfassen und in die Arbeit einzufügen.

(9) Die Dissertation einschließlich des Abstracts ist ausschließlich in elektronischer Form abzugeben und an der Universitätsbibliothek der WU in elektronischer Form zu veröffentlichen. Die Dissertation einschließlich des Abstracts wird in elektronischer Form an die Österreichische Nationalbibliothek übergeben.

(10) Wird eine Dissertation insgesamt mit „nicht genügend“ beurteilt, hat der*die Studierende ein neues Thema zu wählen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gehen den Regelungen in den Curricula vor.

Wissenschaftliches Fehlverhalten im Studienbetrieb

§ 34a. (1) Wissenschaftliches Fehlverhalten im Rahmen von Abschlussarbeiten sind dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied zu melden.

(2) Tritt das wissenschaftliche Fehlverhalten bei Abschlussarbeiten vor Beurteilung der Arbeit zutage, ist der*die Betreuer*in berechtigt, die Betreuung zurückzulegen.

(3) Bei schwerwiegendem und vorsätzlichem wissenschaftlichen Fehlverhalten im Rahmen von Abschlussarbeiten gemäß Abs. 2 ist die Arbeit mit „nicht genügend“ zu benoten. Das Rektorat kann den*die Studierenden mit Bescheid vom Studium für höchstens zwei Semester ausschließen.

(4) Bei wissenschaftlichem Fehlverhalten im Rahmen von schriftlichen Seminar- und Prüfungsarbeiten ist die Prüfungsleistung aller Beteiligten mit einem Vermerk zu versehen und der Prüfungsantritt zu zählen. Alle Beteiligten werden für die Dauer von vier Monaten für weitere Anmeldungen und Antritte zu allen Prüfungen des betreffenden Faches gesperrt. Bei schwerwiegendem, vorsätzlichem und wiederholtem wissenschaftlichen Fehlverhalten im Rahmen von schriftlichen Seminar- und

Prüfungsarbeiten kann das Rektorat den*die Studierende*n mit Bescheid vom Studium für höchstens zwei Semester ausschließen.

(5) Zur Sicherung der wissenschaftlichen Integrität ist einem Antrag auf Anerkennung einer Bachelorarbeit der Nachweis einer Plagiatsüberprüfung anzuschließen.

5. Abschnitt: Nostrifizierung

§ 35. (1) Die Antragstellung auf Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses setzt den Nachweis voraus, dass die Nostrifizierung zwingend für die Berufsausübung oder Fortsetzung der Ausbildung in Österreich erforderlich ist.

(2) Mit dem Antrag sind überdies folgende Nachweise vorzulegen:

1. Reisepass;
2. Nachweis der einer anerkannten inländischen postsekundären Bildungseinrichtung vergleichbaren Qualität der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung, wenn dies für den*die Leiter*in des Büros für Studienrechtliche Angelegenheiten nicht außer Zweifel steht;
3. Nachweise über die an der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung zurückgelegten Studien, wenn diese dem*der Leiter*in des Büros für Studienrechtliche Angelegenheiten nicht ohnehin bekannt sind;
4. diejenige Urkunde, die als Nachweis der Verleihung des akademischen Grades, wenn jedoch ein solcher nicht zu verleihen war, als Nachweis des ordnungsgemäßen Abschlusses des Studiums ausgestellt wurde.

(3) Von fremdsprachigen Urkunden hat der*die Antragsteller*in über Aufforderung autorisierte Übersetzungen vorzulegen. Die Urkunde gemäß Abs. 2 Z 4 ist im Original vorzulegen.

(4) Der*Die Leiter*in des Büros für Studienrechtliche Angelegenheiten ist berechtigt, die Verpflichtung zur Vorlage einzelner Unterlagen nachzusehen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass deren Beibringung innerhalb einer angemessenen Frist unmöglich oder mit übergroßen Schwierigkeiten verbunden ist, und die vorgelegten Unterlagen für eine Entscheidung ausreichen.

(5) Es ist unzulässig, an der WU einen bereits an einer anderen Universität oder Pädagogischen Hochschule eingebrachten Antrag auf Nostrifizierung einzubringen.

§ 35a. (1) Das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied als Organ für studienrechtliche Angelegenheiten hat unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt des Antrages geltenden Studienplanes zu prüfen, ob das ausländische Studium so aufgebaut war, dass es mit dem im Antrag genannten inländischen Studium in Bezug auf das Ergebnis der Gesamtbildung gleichwertig ist. Als Beweismittel ist ein Stichproben-Test zulässig, um nähere Kenntnisse über die Inhalte des ausländischen Studiums zu erzielen.

(2) Wenn die Gleichwertigkeit grundsätzlich gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die volle Gleichwertigkeit fehlen, hat das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied als Organ für studienrechtliche Angelegenheiten den*die Antragsteller*in mit Bescheid als außerordentliche*n Studierende*n zum Studium zuzulassen und die Ablegung von Prüfungen und/oder die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit zur Herstellung der Gleichwertigkeit innerhalb einer angemessenen, im Bescheid festzulegenden Frist aufzutragen.

(3) Die Bestimmungen des UG über die Anerkennung von Prüfungen (§ 78 UG) sind nicht anzuwenden. Ergänzungen aus einem anderen Studium oder aus demselben Studium an einer anderen österreichischen Universität oder Hochschule können nicht anerkannt werden.

V. Hauptstück

Kostenersatz und Vertragsangelegenheiten

Forschungsförderung und Auftragsforschung (Projekte nach § 26 UG)

§ 36. (1) Jede*r Angehörige des wissenschaftlichen Personals, der*die eine Vereinbarung über ein Forschungsvorhaben persönlich mit einem*einer Dritten abschließt, das an der WU durchgeführt, aber nicht aus dem Budget der WU finanziert wird, hat vor Abschluss einer derartigen Vereinbarung das Projekt unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter dem*der Department-Vorständ*in bzw. dem*der Leiter*in eines Forschungsinstitutes oder Kompetenzzentrums zu melden. Das Formblatt ist von dem*der Projektleiter*in zu unterschreiben, da diese oder dieser für die Richtigkeit der Angaben haftet. Der*Die Department-Vorständ*in bzw. der*die Leiter*in eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums (jeweils ermächtigt durch das für Finanzen zuständige Rektoratsmitglied) prüft die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 26 Abs. 2 und Abs. 4 UG. Das Projekt ist innerhalb von 14 Tagen durch Unterzeichnung zu genehmigen oder kann untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 und Abs. 4 UG nicht erfüllt sind. Nach Genehmigung kann der

Vertrag unterfertigt werden und ist durch den*die Projektleiter*in umgehend in Kopie nachzureichen. Die Bevollmächtigung für die Projektleiter*innen wird von dem*der Rektor*in erteilt und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Nähere Regelungen sind in der Richtlinie des Rektorats für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmer*innen der WU gemäß § 28 Abs. 1 UG enthalten (z. B. Abschluss von Arbeitsverträgen etc.).

(2) Jede Vollmacht kann aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung widerrufen werden. Der Widerruf ist im Mitteilungsblatt kundzumachen.

(3) Soweit die Abdeckung von Projektkosten sichergestellt wird, sind dem*der Projektleiter*in auf Antrag die für das Projekt von dritter Seite zur Verfügung gestellten Mittel zur projektentsprechenden Verwendung zu übergeben.

(4) Über die Verwendung der Projektmittel entscheidet der*die Projektleiter*in. Mitarbeiter*innen, die im Rahmen des Projektes eingesetzt werden sollen, sind auf Antrag des*der Projektleiter*in von der WU in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis aufzunehmen. Die volle Deckung der damit verbundenen Personalkosten ist durch den*die Projektleiter*in sicherzustellen. Der Dienstvertrag ist auf Grundlage eines von der WU beigestellten Vertragsmusters befristet abzuschließen; davon wird die Gestaltung des Gehalts nicht berührt. Sonstige Abweichungen bedürfen der Genehmigung des Rektorats.

(5) Durch Kostenersätze sind die der WU entstehenden und durch das Projekt verursachten direkten und indirekten Kosten zu decken. Nähere Regelungen zur Einhebung und zur Ermittlung der Höhe des Kostenersatzes bzw. unter welchen Voraussetzungen von einem vollen Kostenersatz Abstand genommen werden kann, hat das Rektorat in einer Richtlinie festzulegen.

(6) Jede*r Projektleiter*in ist verpflichtet, dem Rektorat jene Unterlagen und Nachweise sowie Korrespondenzen mit dem*der Fördergeber*in unverzüglich zu übergeben, die für die Erstellung des Rechnungsabschlusses, der Wissensbilanz, der Zielvereinbarungen, des Leistungsberichtes, des Teilungscontrollings und für andere Dokumentationspflichten sowie alle Prüfungen erforderlich sind.

(7) Jede*r Projektleiter*in ist für die ordnungsgemäße Durchführung des Projektes und die Gebarung der ihm überlassenen finanziellen Mittel persönlich verantwortlich.

Rechtsgeschäfte, Forschungsförderung und Auftragsforschung (Projekte nach § 27 UG)

§ 37. (1) Jede*r Department-Vorständ*in, Leiter*in eines Institutes oder einer Abteilung sowie eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums ist bevollmächtigt, im Namen der WU und im Zusammenhang mit deren Aufgaben Rechtsgeschäfte und Handlungen gemäß § 27 Abs. 1 UG vorzunehmen.

(2) Jede*r mit der Erfüllung von Verträgen gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 UG verantwortlich betraute Universitätsangehörige (Projektleiter*in) ist zum Abschluss der für die Vertragserfüllung erforderlichen Rechtsgeschäfte im Namen der WU und zur Verfügung über die Geldmittel im Rahmen der Einnahmen aus diesem Vertrag zu ermächtigen. Das Projekt ist unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter dem*der Department-Vorständ*in bzw. des*der Leiter*in eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums sowie dem für Finanzen zuständigen Rektoratsmitglied zur Kenntnis zu bringen und von dem*der Projektleiter*in zu unterschreiben, da diese*r für die Richtigkeit der Angaben haftet. Die Kenntnisnahme des*der Department-Vorständ*in bzw. des*der Leiter*in eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums erfolgt mittels Unterschriftenleistung auf dem Formblatt. Die Projektmeldung wird durch den*die Projektleiter*in an das für Finanzen zuständige Rektoratsmitglied zur Kenntnisnahme weitergeleitet. Die Kenntnisnahme des für Finanzen zuständigen Rektoratsmitglieds ist auf elektronischem Weg ausreichend. Die Bevollmächtigung für die Projektleiter*innen wird von dem*der Rektor*in erteilt und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Nähere Regelungen sind in der Richtlinie des Rektorats für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmer*innen der WU gemäß § 28 Abs. 1 UG enthalten (z.B. Abschluss von Arbeitsverträgen etc.).

(3) Jede Vollmacht kann aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung widerrufen werden. Der Widerruf ist im Mitteilungsblatt kundzumachen.

(4) Jede bevollmächtigte Person gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 ist verpflichtet, dem Rektorat unverzüglich jene Unterlagen und Informationen über Drittmittel zu übermitteln, die auf Grund von Vereinbarungen der von ihm*ihr geleiteten Einheit akquiriert worden sind; diese sind für die Zwecke der jeweiligen Einheit nach Abzug des Kostenersatzes (§ 27 Abs. 3 UG) zu verwenden.

(5) Durch Kostenersätze sind die der WU entstehenden, durch das Projekt verursachten direkten und indirekten Kosten zu decken. Nähere Regelungen zur Einhebung und zur Ermittlung der Höhe des Kostenersatzes bzw. unter welchen Voraussetzungen von einem vollen Kostenersatz Abstand genommen werden kann, hat das Rektorat in einer Richtlinie festzulegen.

(6) Jede*r Projektleiter*in ist verpflichtet, dem Rektorat jene Unterlagen und Nachweise sowie Korrespondenzen mit dem*der Fördergeber*in unverzüglich zu übergeben, die für die Erstellung des

Rechnungsabschlusses, der Wissensbilanz, der Zielvereinbarungen, des Leistungsberichtes, des Beteiligungcontrolling und für andere Dokumentationspflichten sowie alle Prüfungen erforderlich sind.

Vollmachten gemäß § 28 UG

§ 37a. (1) Das Rektorat hat in einer Richtlinie festzulegen, welche Personen, abgesehen von den Fällen des § 37 Abs. 1 und 2, jeweils bevollmächtigt sind, alleine oder gemeinsam die WU bei Rechtsgeschäften unter Angabe der Art der Geschäfte und von betraglichen Begrenzungen zu vertreten (§ 28 UG). Die Bevollmächtigungen sind im Mitteilungsblatt bekannt zu machen. Den Department-Vorständ*innen und stellvertretenden Department-Vorständ*innen, den Leiter*innen und stellvertretenden Leiter*innen von Instituten, Abteilungen und Forschungsinstituten sowie Kompetenzzentren sind Vollmachten in einem Umfang zu erteilen, die eine effiziente Ausübung der Funktion unter Beachtung des der Einheit zugewiesenen Budgets ermöglichen.

(2) § 37 Abs. 3 bis 6 gelten sinngemäß.

VI. Hauptstück Habitationsverfahren

Habitationsrichtlinien

§ 38. (1) Der Senat hat generelle Richtlinien zum Ablauf von Habitationsverfahren zu erlassen. Darin sind insbesondere folgende Angelegenheiten zu regeln:

1. Wissenschaftliche Anforderungen für die Habilitation unter Bedachtnahme auf fachspezifische Besonderheiten;
2. öffentlicher Habitationsvortrag des*der Habitationswerber*in vor der Habitationskommission und dem wissenschaftlichen Universitätspersonal des betroffenen Departments sowie verwandter Departments vor Erteilung der Lehrbefugnis (Habitationskolloquium).

(2) Die Bestimmungen nach Abs. 1 Z 1 sind auf Grundlage von Vorschlägen der Department-Konferenzen oder von Konventen zu erlassen.

Gutachter*innen

§ 39. (1) Die Bestellung der Gutachter*innen erfolgt durch die Universitätsprofessor*innen des Senats auf Vorschlag der Universitätsprofessor*innen des aufgrund der beantragten Lehrbefugnis zuständigen Departments oder der zuständigen Departments oder des zuständigen Konvents.

(2) Bei der Auswahl der Gutachter*innen ist ein persönliches Naheverhältnis zwischen diesen und dem*der Habitationswerber*in zu vermeiden.

Habitationskommission

§ 40. Die Habitationskommission besteht aus fünf Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen, zwei Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG und zwei Vertreter*innen der Studierenden.

Erteilung und Erlöschen der Lehrbefugnis

§ 40a (1) Die Erteilung der Lehrbefugnis erfolgt durch das Rektorat.

(2) Die Lehrbefugnis (venia docendi) erlischt durch

1. schriftlichen Verzicht gegenüber dem Rektorat;
2. Aberkennung wegen einer durch ein inländisches Gericht erfolgten Verurteilung, die iS des § 27 Abs. 1 StGB, BGBl Nr 60/1974, in der jeweils geltenden Fassung, bei einem*einer Beamten*in den Verlust des Amtes nach sich zieht. Die Aberkennung erfolgt durch Bescheid des Rektorats.

(3) Das Erlöschen der Lehrbefugnis ist im Mitteilungsblatt kundzumachen.

VII. Hauptstück Berufungsverfahren

Allgemeine Berufungsbestimmungen

§ 41. Bei Erstberufungen von an der WU habilitierten Nachwuchswissenschaftler*innen ist zu prüfen, ob der*die Bewerber*in:

1. eine besondere – z. B. im Rahmen eines Berufungsverfahrens deutlich gewordene – Reputation in der Scientific Community aufzuweisen hat und
2. während seiner*ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mindestens ein Jahr an anderen Universitäten oder gleichrangigen Forschungseinrichtungen, möglichst im Ausland, tätig war.

Gutachter*innen

§ 42. (1) Die Bestellung der Gutachter*innen erfolgt durch die Universitätsprofessor*innen des Senats auf Vorschlag der Universitätsprofessor*innen des aufgrund der Stellenausschreibung zuständigen Departments oder der zuständigen Departments oder des zuständigen Konvents.

(2) Die Gutachter*innen haben vergleichende Gutachten über jene Bewerber*innen zu erstellen, die von der Berufungskommission für die Listenplätze in Aussicht genommen wurden. Berufungskommission

§ 43. (1) Die Berufungskommission besteht aus fünf Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen und Universitätsprofessoren, zwei Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG und zwei Vertreter*innen der Studierenden.

Full Professorship

§ 43a. (1) Als „Full Professor“ im Sinne dieser Satzung gelten Universitätsprofessor*innen die gemäß §§ 98, 99 Abs. 1 und Abs. 3 oder § 99a UG bestellt werden.

(2) Assoziierte Professor*innen, die nach § 99 Abs. 6 UG dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG angehören, gehören zur Gruppe der „Full Professors“, wenn sie

- a) frühestens drei Jahre nach Erlangen des Status eines*einer assoziierten Professor*in gemäß § 27 Abs. 5 Kollektivvertrag bei dem*der Rektor*in die Bestellung zum „Full Professor“ beantragen;
- b) eine vom Senat zu diesem Zweck eingesetzte Kommission auf Grundlage von departmentspezifischen Evaluationskriterien und mindestens zwei externen Gutachten und sonstigen eingelangten Stellungnahmen die Bestellung zum „Full Professor“ empfiehlt, und
- c) der*die Rektor*in auf Grundlage dieser Empfehlung sowie der eingelangten Gutachten und Stellungnahmen die Bestellung zum „Full Professor“ vornimmt.

(3) Für die Einsetzung und die Zusammensetzung einer derartigen Kommission sind die Vorschriften des UG und der Satzung inklusive Berufsrichtlinien der WU über Berufungskommissionen nach § 98 UG sinngemäß anzuwenden. Dies gilt auch für die Bestellung der Gutachter*innen, für die Erstellung der Gutachten sowie für das Stellungnahmerecht des*der Department-Vorständ*in sowie gegebenenfalls des*der Vorständ*in des Instituts.

(4) Die departmentspezifischen Evaluationskriterien werden von dem*der Department-Vorständ*in nach Anhörung der Department-Konferenz vorgeschlagen.

VIII. Hauptstück Gleichbehandlung

1. Abschnitt:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 44. An der WU ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG).

§ 45. Der AKG besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen entsendet werden. Für Beginn und Dauer der Funktionsperiode des AKG und seiner Mitglieder gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstatten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören.

§ 46. Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans zu (§ 20b UG). Der*Die Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken.

§ 47. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten.

§ 48. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

§ 49. (1) Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

- der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung des*der Rektor*in;
- sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats;
- alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung;
- die Liste der eingelangten Bewerbungen, einschließlich der Bewerbungsunterlagen, sofern der AKG nicht darauf verzichtet;
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber*innen;
- die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 50 vH, einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote;
- die Liste der bestellten Gutachter*innen.

(2) Auf Verlangen des AKG hat ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises das Recht, am Aufnahmegespräch teilzunehmen. Wird eine Kommission in Personalangelegenheiten (z. B. Berufungskommission) oder eine Habilitationskommission eingerichtet, ist der AKG mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden.

§ 50. Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welchem*welcher Bewerber*in ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs. 8 UG abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, kein*e Vertreter*in des AKG beigezogen wurde.

§ 51. (1) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder einen Verstoß gegen das Frauenfördergebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG). Die Frist zum Einspruch beginnt mit dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.

(2) Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht Einrede, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).

(3) Der AKG hat unverzüglich an den*die Bundesminister*in zu berichten, wenn er eine Einrede gemäß § 42 Abs. 8a oder Abs. 8b UG sowie wenn er eine Beschwerde gemäß § 42 Abs. 8c UG oder eine Einrede gemäß Abs. 8d an die Schiedskommission erhebt (§ 42 Abs. 8e UG).

(4) Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG).

§ 52. Der AKG hat dem Universitätsrat und dem Rektorat jährlich einen Tätigkeitsbericht zu übermitteln (§ 42 Abs. 10 UG).

2. Abschnitt:

Erlassung eines Frauenförderungsplans

§ 53. (1) Der Senat der WU hat gemäß § 19 Abs. 2 Z 6 UG einen Frauenförderungsplan und einen Gleichstellungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU ist.

(2) Durch geeignete Maßnahmen ist eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen als Dienstnehmerinnen der WU zu beseitigen sowie eine erreichte Gleichstellung jedenfalls zu erhalten. Das Gleichstellungs- und Förderungsgebot gilt für alle Agenden der Universität, für alle hierarchischen Ebenen und für alle Funktionen.

§ 54. Der Senat der WU beschließt den Frauenförderungsplan der WU als Teil der Satzung auf Vorschlag des AKG an das Rektorat. Der Frauenförderungsplan gilt jeweils für einen Zeitraum von sechs Jahren und verlängert sich jeweils automatisch, wenn der AKG keinen Vorschlag auf Änderung einbringt. Der Frauenförderungsplan ist jährlich zu evaluieren und gegebenenfalls im Hinblick auf die

Zielbestimmung anzupassen. Die Evaluierung und Anpassung geschieht auf Vorschlag des AKG an das Rektorat durch den Senat.

3. Abschnitt:

Einrichtungen für Genderforschung und -lehre sowie zur Koordination von Gleichstellung und Frauenförderung

§ 55. (1) Die Umsetzung der in § 19 Abs. 2 Z 7 UG vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre sind im Organisationsplan einem Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit der WU zu übertragen.

(2) Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung ist gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eine Stelle im Büro des Rektorats eingerichtet.

(3) Das Rektorat hat den unter Absatz 1 und 2 angeführten Stellen für die Erfüllung der genannten Aufgaben die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal-, Sacherfordernisse) bereitzustellen (§ 51 FFP WU).

IX. Hauptstück

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Kurie der Universitätsprofessor*innen

§ 56. (1) Die der WU gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG zugeordneten Universitätsprofessor*innen bilden die Kurie der Universitätsprofessor*innen, deren Sitzungen von einem*einer von der Kurie aus deren Mitte gewählten Kuriensprecher*in geleitet werden. Soweit dies gesetzlich erforderlich ist, ist die Kurie um die Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind, zu erweitern.

(2) Als Universitätsprofessor*innen im Sinne dieser Satzung gelten die der WU zugeordneten Universitätsprofessor*innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG, soweit gesetzlich nichts anderes angeordnet.

§ 57. *entfällt*

Inkrafttreten

§ 58. Die Satzung in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 20.11.2024 tritt am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft. Mit In-Kraft-Treten dieser Satzung tritt die Satzung in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 10.12.2003, zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 22.06.2022, außer Kraft.

Übergangsbestimmung zur Prüfungswiederholung

§ 59. (1) Die Bestimmungen über die Wiederholung von Prüfungen treten mit 1.10.2003 nach Maßgabe von Abs. 2 in Kraft.

(2) Studierende nach den Curricula gemäß AHStG oder UniStG, die vor Inkrafttreten des § 77 Abs. 2 UG (gemäß § 124 Abs. 4 UG) mit 1.10.2003 den ersten oder zweiten Studienabschnitt einer Studienrichtung oder die Studieneingangsphase des Bakkalaureatsstudiums Wirtschaftsinformatik an der WU begonnen haben, sind berechtigt, die Prüfungen des begonnenen Studienabschnittes unter sinngemäßer Anwendung des § 58 Abs. 1 bis 6 UniStG, in der zuletzt geltenden Fassung, abzuschließen. Mit Aufnahme eines neuen Studienabschnittes nach dem 1.10.2003 ist § 77 UG anzuwenden. Dementsprechend sind auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte alle Antritte für dasselbe Prüfungsfach in allen Studien an der WU anzurechnen.

Anhang

§ 60. Als Bestandteile dieser Satzung gelten die folgenden Anhänge 1 bis 9:

1. Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen
2. Wahlordnung des Senats
3. Evaluierungsrichtlinien
4. Frauenförderungsplan
5. Wahlordnung für die Schiedskommission
6. Habilitationsrichtlinien des Senats
7. Berufungsrichtlinien des Senats
8. Ehrungsrichtlinien des Senats
9. Gleichstellungsplan

Anhang 1

Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen

§ 1. (1) Der*Die Vorsitzende des Senats kann jederzeit eine Sitzung einberufen.

(2) Im Falle der Verhinderung des*der Vorsitzenden wird diese*r von einem*einer der Stellvertreter*innen, bei dessen*deren Verhinderung durch den*die an Lebensjahren älteste*n anwesende*n Universitätsprofessor*in vertreten.

(3) Eine Sitzung des Senats ist binnen zwei Wochen von dem*der Vorsitzenden einzuberufen, wenn dies wenigstens drei Mitglieder unter Beifügung eines schriftlichen Vorschlages zur Tagesordnung verlangen. Wird dieses Verlangen im Juli oder August geäußert, ist die Sitzung spätestens für den 15. September einzuberufen.

(4) Die Einladung der Mitglieder des Senats hat spätestens eine Woche, wenn die Sitzung bereits in der letzten Senatssitzung angekündigt wurde, spätestens zwei Tage vor der Sitzung schriftlich (Postweg, per Fax oder elektronisch) der WU zu erfolgen.

§ 2. (1) Die Erstellung der Tagesordnung erfolgt durch den*die Vorsitzende. Die Tagesordnung ist den Mitgliedern mindestens zwei Tage vor der Sitzung durch den*die Vorsitzende*n bekannt zu geben.

(2) Gegenstände, die der*die Vorsitzende den Mitgliedern des Senats nicht mindestens zwei Tage vor der Sitzung bekannt gegeben hat, dürfen behandelt werden, wenn dies der Senat beschließt.

(3) Jedes Mitglied des Senats kann verlangen, dass von ihm bezeichnete Gegenstände in die Tagesordnung aufgenommen werden. Die Bekanntgabe des Gegenstandes einschließlich einer Erläuterung hat mindestens eine Woche vor der Sitzung bei dem*der Vorsitzenden bzw. bei der zur Entgegennahme beauftragten Person zu erfolgen.

§ 3. (1) Die Sitzungen sind von dem*der Vorsitzenden zu leiten.

(2) Der*Die Vorsitzende bestimmt die Reihenfolge der Mitteilungen und Verhandlungsgegenstände aufgrund der Tagesordnung.

(3) Der*Die Vorsitzende eröffnet und schließt die Sitzung, er*sie kann sie unterbrechen und kann die Sitzung oder einen bestimmten Tagesordnungspunkt vertagen. Dem*Der Vorsitzenden obliegt die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit in der Sitzung. Der*Die Vorsitzende erteilt das Wort und leitet Diskussion und Abstimmung. Er*Sie hat Abschweifungen vom Thema durch einen Ruf "zur Sache" zu verhindern und gegebenenfalls zur Ordnung zu rufen. Bleiben solche Ermahnungen unbeachtet, so kann er*sie dem*der Redner*in das Wort entziehen.

(4) Der*Die Vorsitzende kann der Beratung des Senats Auskunftspersonen und Fachleute zuziehen.

§ 4. (1) Zu jedem Punkt der Tagesordnung, in der Regel auch nach selbständigen Berichten, wird durch den*die Vorsitzende*n die Wechselrede eröffnet.

(2) Ohne weitere Debatte ist über einen Antrag auf Schluss der Wechselrede abzustimmen. Wird dieser Beschluss gefasst, so sind nur die Wortmeldungen, die bereits vor der Stellung dieses Antrages eingelangt sind, zu berücksichtigen. Dem*Der Vorsitzenden, sonst dem*der Berichterstatter*in oder dem*der Antragsteller*in steht auf Verlangen ein Schlusswort zu.

(3) Der Senat kann mit sofortiger Wirksamkeit beschließen, dass die Redezeit jedes*jeder Redner*in zu einem Tagesordnungspunkt nicht mehr als zehn Minuten währen darf. Im Fall mehrfacher Wortmeldungen desselben*derselben Redner*in sind seine*ihre Redezeiten zusammenzuzählen.

§ 5. (1) Die Mitglieder des Senats sind zur Teilnahme an Sitzungen verpflichtet, wobei diese Verpflichtung den übrigen Verpflichtungen, die an Universitäten bestehen, vorgeht.

(2) Sind Mitglieder des Senats aus unaufschiebbaren Gründen an der Teilnahme verhindert, so haben sie dies dem*der Vorsitzenden schriftlich und unter Angabe der Gründe bekannt zu geben.

(3) Mitglieder des Senats können ihre Stimme bei Verhinderung einem anderen Mitglied des Senats übertragen. Die Stimmübertragung muss schriftlich erfolgen oder während der Sitzung zu Protokoll gegeben werden. Jede bei einer Sitzung stimmberechtigte Person darf insgesamt nicht mehr als zwei Stimmen führen.

(4) Mitglieder des Senats können durch ihre Ersatzmitglieder aus wichtigen Gründen auch dann vertreten werden, wenn sie nicht dauernd verhindert sind. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist vom jeweiligen Mitglied zu beurteilen, es sei denn, der Senat beschließt einstimmig, dass kein wichtiger Grund vorliegt. Die Mitteilung über die Vertretung durch das Ersatzmitglied muss schriftlich erfolgen oder während der Sitzung zu Protokoll gegeben werden.

(5) Sitzungen des Senats können in Form einer Videokonferenz durchgeführt werden. Dabei können auch Beschlüsse gefasst werden. Bei der Einberufung ist auf die in Form einer Videokonferenz geplante Durchführung der Sitzung und der Beschlussfassung hinzuweisen. Die Durchführung ist in dieser Form möglich, wenn kein Mitglied spätestens 24 Stunden vor dem geplanten Beginn der Sitzung diesem Vorhaben per E-Mail widerspricht. Der*Die Vorsitzende hat dafür Sorge zu tragen, dass die Identifizierung der an der Videokonferenz teilnehmenden Mitglieder sichergestellt werden kann, diese sich via Bild- und Audioübertragung zu Wort melden und abstimmen können und die Erfüllung der Beschlusserfordernisse zuverlässig festgestellt werden kann. Der*Die Vorsitzende hat einzufordern, dass die Willensbildung der an der Videokonferenz teilnehmenden Mitglieder nicht beeinflusst ist. Die teilnehmenden Personen sind verpflichtet, den rechtlichen Vorgaben, wie z. B. der Vertraulichkeit der Sitzung und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen. Die an der Videokonferenz teilnehmenden Personen gelten als anwesend.

§ 6. (1) Ein Beschluss setzt – sofern gesetzlich oder in der Satzung nichts anderes bestimmt ist – voraus, dass die Zahl der anwesenden Mitglieder mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten beträgt, sowie die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Eine Stimmenthaltung, eine ungültige Stimmabgabe oder eine Verweigerung der Stimmabgabe ist bei allen Abstimmungen als Gegenstimme zu zählen.

(2) Jedes Mitglied des Senats ist zur Abstimmung auch dann verpflichtet, wenn es bei der Abstimmung über eine Vorfrage in der Minderheit geblieben ist.

(3) Der*Die Vorsitzende ist stimmberechtigt und gibt seine*ihre Stimme zuletzt ab.

(4) In der Gutachterskommission in Studienangelegenheiten entscheidet bei Stimmengleichheit die Stimme des*der Vorsitzenden.

§ 7. (1) Der*Die Vorsitzende regelt die Reihenfolge, in der über die zu einem Gegenstand gestellten Anträge abzustimmen ist. Über den Antrag auf Vertagung ist immer zuerst abzustimmen.

(2) Sofern nichts anderes bestimmt ist, ist durch Handheben abzustimmen (offene Abstimmung).

(3) Erfolgen bei einem Tagesordnungspunkt, bei dem offen abzustimmen wäre, keine Wortmeldung oder ausschließlich zustimmende Wortmeldungen, so kann der*die Vorsitzende ohne weiteres den Antrag (Bericht) für angenommen erklären.

(4) Beschließt der Senat namentlich abzustimmen, so stimmen die Mitglieder des Senats in alphabetischer Reihenfolge ab.

(5) Geheim ist abzustimmen, wenn der Senat dies beschließt, oder dies von drei Mitgliedern des Senats verlangt wird. Der*Die Vorsitzende kann stets eine geheime Abstimmung anordnen.

(6) Die Bestellung von Mitgliedern des Universitätsrats durch den Senat erfolgt durch geheime Wahl. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhält. Erreicht kein*e Kandidat*in die absolute Stimmenmehrheit, ist durch Stichwahl zwischen jenen zwei Kandidat*innen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmenzahlen erhalten haben. Haben mehr als zwei Kandidat*innen die zwei höchsten Stimmenzahlen erreicht, so nehmen alle diese Kandidat*innen an der Stichwahl teil. Gewählt ist, wer in der Stichwahl die höhere Stimmenzahl erreicht hat. Bei Gleichstand kann der*die Vorsitzende eine neuerliche Stichwahl zwischen den Kandidat*innen mit den zwei höchsten Stimmzahlen oder einen Losentscheid anordnen.

(7) Abs. 6 gilt sinngemäß für alle andere Wahlen, Bestellungen und Entsendungen, die vom Senat vorzunehmen sind, und der Maßgabe, dass der Senat durch einstimmigen Beschluss von einer geheimen Wahl Abstand nehmen kann.

§ 8. (1) In eigener Sache im Sinne des § 7 AVG darf ein Mitglied des Senats nicht abstimmen.

(2) Die Befangenheit ist vom Mitglied selbst wahrzunehmen und dem*der Vorsitzenden mitzuteilen. Wird die mögliche Befangenheit von einem anderen Mitglied an den*die Vorsitzende*n herangetragen, entscheidet der Senat auf Antrag, ob Befangenheit vorliegt. Bei Vorliegen einer absoluten Befangenheit im Sinne des § 7 AVG hat der Senat keinen Entscheidungsspielraum. Bei der Beschlussfassung darüber, ob Befangenheit vorliegt, hat das Mitglied, um dessen Befangenheit es geht, die Sitzung zu verlassen.

(3) Besteht Befangenheit, ist das betreffende Mitglied von der Teilnahme an der Beratung oder an der Abstimmung zu diesem Tagesordnungspunkt ausgeschlossen.

§ 9. (1) Über jede Sitzung des Senats ist ein Protokoll anzufertigen, wobei der*die Schriftführer*in von dem*der Vorsitzenden bestimmt wird.

(2) Das Protokoll wird als Beschlussprotokoll geführt und hat zu enthalten: Den Zeitpunkt des Beginns der Sitzung, die anwesenden Mitglieder, die bis zur Sitzung eingelangten Entschuldigungen, ferner in der Reihenfolge der Tagesordnung die dazu gestellten Anträge und Beschlüsse sowie die

jeweiligen Beschlussmehrheiten und bei namentlicher Abstimmung das Stimmverhalten der einzelnen Mitglieder.

(3) Das Protokoll ist von dem*der Vorsitzenden und dem*der Schriftführer*in zu unterfertigen. Das Protokoll ist den Mitgliedern des Senats zuzusenden. Erfolgt innerhalb von zwei Wochen nach Absendung kein Einspruch, so gilt das Protokoll als genehmigt. Andernfalls ist in der nächsten Sitzung des Senats darüber Beschluss zu fassen.

(4) Redaktionelle Änderungen von durch den Senat oder seinen Kommissionen gefassten Beschlüssen, die nicht über rein sprachliche Berichtigungen (wie Tippfehler, Beistriche, usw.) hinausgehen, können ohne erneute Beschlussfassung im Senat oder seinen Kommissionen von dem*der Vorsitzenden vorgenommen werden.

§ 10. (1) Der*Die Vorsitzende des Senats kann eine Abstimmung (Anhörung) im Umlaufwege über Angelegenheiten und Gegenstände verfügen, die entweder keiner Beratung bedürfen oder bei denen infolge der Dringlichkeit noch vor der nächstfolgenden Sitzung des Senats eine Beschlussfassung geboten erscheint.

(2) Das Umlaufstück hat in Abstimmungsfragen einen begründeten Antrag zu enthalten, der so gefasst sein muss, dass darüber mit "Ja" oder "Nein" abgestimmt werden kann.

(3) Bei Anhörung hat das Umlaufstück die in Aussicht genommene Maßnahme, die den Gegenstand der Anhörung bildet, kurz zu umschreiben, auf die Möglichkeit der Einsichtnahme in allfällige Unterlagen hinzuweisen und die Aufforderung zu enthalten allfällige Einwendungen vorzubringen.

(4) Die Abstimmung (Anhörung) im Umlaufwege kommt nicht zustande, wenn ein Mitglied des Senats eine Beratung verlangt.

(5) Das Ergebnis einer Abstimmung im Umlaufwege ist dem Senat in der nächsten Sitzung bekannt zu geben.

§ 11. Unbedingt notwendige Beschlüsse, die wegen ihrer Eilbedürftigkeit auch nach § 10 vom Senat nicht rechtzeitig gefasst werden könnten, kann der*die Vorsitzende, sofern die Angelegenheit nicht von weitreichender Bedeutung ist, für den Senat treffen. Er*Sie hat in der nächsten Sitzung des Senats darüber zu berichten.

§ 12. (1) Die Einberufung der ersten Sitzung des Senats am Beginn einer neuen Funktionsperiode obliegt seinem dienstältesten Mitglied aus dem Kreise der Universitätsprofessor*innen.

(2) Das Senatsmitglied nach Abs. 1 führt bis zur erfolgten Wahl des*der Senatsvorsitzenden den Vorsitz und hat dessen*deren Rechte und Pflichten. Die Vertretung erfolgt in der Reihenfolge des Dienstalters der dem Senat angehörenden Universitätsprofessor*innen.

§ 13. (1) Die Regelungen dieser Geschäftsordnung, mit Ausnahme des § 6 Abs. 4, gelten für die nach der Satzung vorgesehenen Kommissionen sowie die Versammlungen, die Mitglieder in diese Kommissionen entsenden, sinngemäß.

(2) Der*Die Vorsitzende einer Kommission hat eine Sitzung der von ihm*ihr geleiteten Kommission auch über Aufforderung des Senats oder dessen*deren Vorsitzenden einzuberufen.

(3) Der*Die Vorsitzende des Senats hat dem Senat über dessen Verlangen zu berichten, welche Kommissionen welche Gegenstände behandelt und Beschlüsse gefasst haben. Dem*Der Senatsvorsitzenden sind zu diesem Zweck von dem*der jeweiligen Kommissionsvorsitzenden die Einladungen, Tagesordnungen und deren Anlagen sowie die Protokolle der Kommissionssitzungen unaufgefordert und gleichzeitig mit der Versendung an die Kommissionsmitglieder zuzusenden. Der*Die Senatsvorsitzende ist berechtigt, an den Kommissionssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, insbesondere kann er Anträge zur Tagesordnung stellen.

Anhang 2

Wahlordnung des Senats

Geltungsbereich

§ 1. Die Bestimmungen dieser Wahlordnung gelten für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder in den Senat der WU mit Ausnahme der Vertreter*innen der Studierenden.

Wahlgrundsätze

§ 2. (1) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen, mit Ausnahme der Vertreter*innen der Studierenden, sind auf Grund des gleichen, persönlichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechts nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts zu wählen. Eine Briefwahl ist zulässig, wenn die Wahlkommission dies für einen Wahlgang bis spätestens drei Tage vor der Wahlkundmachung beschließt, wobei § 4 Abs. 3 nicht anzuwenden ist.

(2) Die Funktionsperiode der Mitglieder des Senats beträgt drei Jahre und beginnt jeweils mit 1. Oktober. Der Senat übt die ihm übertragenen Kompetenzen auch nach Ablauf seiner Funktionsperiode bis zur Konstituierung des neu gewählten Senats aus.

Wahlrecht

§ 3. (1) Aktiv und passiv wahlberechtigt sind nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen alle Personen, die zum Stichtag Angehörige der folgenden Personengruppen sind:

1. Universitätsprofessor*innen nach § 97 UG einschließlich der Leiter*innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor*innen sind;
2. Universitätsdozent*innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG;
3. allgemeines Universitätspersonal.

(2) Die Vertreter*innen der Studierenden sind gemäß den Bestimmungen des HSG 2014 durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden zu entsenden.

(3) Personen, denen ein Karenzurlaub oder eine Freistellung gewährt wurde, sind aktiv und passiv wahlberechtigt und sind jener Personengruppe nach § 3 Abs. 1 zugehörig, der sie aufgrund ihres Dienstverhältnisses zugeordnet sind.

(4) Jede Person kann nur einer Personengruppe nach Abs. 1 angehören. Im Kollisionsfall geht die Zuordnung nach Abs. 1 Z 1 der Zuordnung nach Abs. 1 Z 2 – 3 und die Zuordnung nach Abs. 1 Z 3 der Zuordnung nach Abs. 1 Z 2 vor.

Wahlorganisation

§ 4. (1) Der*Die Rektor*in legt Ort und Zeit der Wahlversammlung fest und beruft die Wahlkommission ein.

(2) Die Wahlkommission besteht aus den Mitgliedern des Senats sowie dem*der Rektor*in als Vorsitzende*n.

(3) Sofern die Wahlkommission nichts anderes beschließt, nimmt der*die Vorsitzende der Wahlkommission sämtliche Aufgaben für die Wahlkommission wahr.

(4) Die Aufgabe der Wahlkommission ist die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen der Vertreter*innen der in § 3 genannten Personengruppen, insbesondere:

- a) die Prüfung der Wahlvorschläge;
- b) die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Wahlzellen und Stimmzetteln für die Wahl;
- c) die Durchführung der Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Wahlvorganges;
- d) die Feststellung des Wahlergebnisses;
- e) die Kundmachung des Wahlergebnisses im Mitteilungsblatt der WU und
- f) für den Fall, dass eine Briefwahl stattfindet: die Aushändigung, Übersendung, Entgegennahme und Verwahrung der Briefwahlunterlagen (§ 8a Abs. 2 lit. a bis d).

Wähler*innenverzeichnis

§ 5. (1) Die Personalabteilung hat für jede der in § 3 angeführten Personengruppen den Entwurf eines Wähler*innenverzeichnisses zu erstellen. Der Entwurf ist von der Wahlkommission zu überprüfen und dem Wähler*innenverzeichnis zugrunde zu legen.

(2) Das Wähler*innenverzeichnis hat zumindest folgende Angaben und Vermerke zu enthalten:

- a) den Familien- und Vornamen des*der Wahlberechtigten;
- b) falls die Möglichkeit der Briefwahl beantragt wurde, die Kenntlichmachung der Aushändigung oder Übersendung der Briefwahlunterlagen an den*die Wahlberechtigte*n und

c) die Universitätseinrichtung, der der*die Wahlberechtigte zugeordnet ist.

(3) Das Wähler*innenverzeichnis ist mindestens eine Woche vor dem zum Einreichen von Wahlvorschlägen bestimmten Tag in der Personalabteilung aufzulegen.

(4) Einsprüche gegen das Wähler*innenverzeichnis sind schriftlich bei dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission bis zum fünften Werktag vor dem Einreichtermin anzubringen und können sowohl die Eintragung als auch die Streichung begehren. Die Streichung kann von jeder Person verlangt werden, die im Wähler*innenverzeichnis aufscheint und im Übrigen nach § 3 wahlberechtigt ist.

(5) Die Wahlkommission hat über Einsprüche gegen das Wähler*innenverzeichnis spätestens drei Werktage vor dem Einreichtermin mit Bescheid zu entscheiden und gegebenenfalls das Wähler*innenverzeichnis zu berichtigen. Die Entscheidung der Wahlkommission ist endgültig.

Wahlkundmachung

§ 6. (1) Die Wahlversammlung ist mindestens acht Wochen vor dem Wahltermin durch den*die Rektor*in im Mitteilungsblatt der WU mit Einbeziehung

- a) des Ortes und der Zeit der Wahlversammlung;
- b) der Anzahl der zu wählenden Vertreter*innen;
- c) des Stichtages;
- d) des Einreichtermins für Wahlvorschläge und
- e) für den Fall, dass eine Briefwahl stattfindet: der Fristen und Termine sowie der Modalitäten der Übernahme und Übergabe der Unterlagen für die Briefwahl zu verlautbaren.

(2) Stichtag ist jener Tag, der für das Bestehen des aktiven und passiven Wahlrechts maßgeblich ist. Der Stichtag darf nicht vor dem Tag der Verlautbarung und nicht nach dem Einreichtag liegen. Die Festlegung des Stichtages und des Einreichtermins erfolgt durch den*die Rektor*in als Vorsitzende*n der Wahlkommission.

Wahlvorschläge

§ 7. (1) Ein Wahlvorschlag ist eine Liste von gereihten Kandidat*innen.

(2) Für jede Kandidat*in ist der Familien- und Vorname anzugeben.

(3) Jeder Wahlvorschlag ist bei dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission einzureichen. Die einreichende Person gilt als Zustellungsbevollmächtigte dieses Wahlvorschlages.

(4) Ein Wahlvorschlag hat mindestens eine um zwei Personen erhöhte Anzahl der zu wählenden Vertreter*innen zu enthalten. Jeder Wahlvorschlag für die Wahl der Vertreter*innen nach § 3 Abs. 1 Z 2 hat zumindest zwei Universitätsdozent*innen zu enthalten.

(5) Die Erstellung der Liste der Kandidat*innen als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter*innen der Gruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 UG hat so zu erfolgen, dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. (§ 20a Abs. 4 UG).

(6) Die Wahlkommission hat die eingelangten Wahlvorschläge spätestens drei Werktage nach dem Einreichtermin zu prüfen und gegebenenfalls Kandidat*innen, die nicht passiv für das zu wählende Kollegialorgan wahlberechtigt sind oder die auf mehreren Wahlvorschlägen aufscheinen, von allen Wahlvorschlägen zu streichen. Wenn Kandidat*innen gestrichen werden, so rücken die nachfolgenden Kandidat*innen in der Reihe auf.

(7) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 UG entspricht. Entscheidet der AKG, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben, welche darüber binnen 14 Tagen zu entscheiden hat. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, so hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen. (§ 42 Abs. 8d UG)

(8) Die geprüften Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor dem Wahltermin an der Amstafel der WU kundzumachen.

Durchführung der Wahlversammlung

§ 8. (1) Die Wahlkommission hat für die Wahlversammlung Räumlichkeiten und Wahlzellen bereitzustellen und amtliche Stimmzettel aufzulegen, auf denen die Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Einlangens bei der Wahlkommission verzeichnet sind.

(2) Der*Die Vorsitzende der Wahlkommission hat dafür Sorge zu tragen, dass jede*r Wahlberechtigte sein*ihr Wahlrecht geheim ausüben kann.

(3) Wenn die Identität eines*iner Wahlberechtigten nicht einwandfrei feststeht, hat diese*r seine*ihre Identität durch einen amtlichen Lichtbildausweis zu belegen.

(4) Die Stimmabgabe muss persönlich erfolgen.

(5) Der*Die Wahlberechtigte hat seinen*ihren Stimmzettel in einem einheitlichen und undurchsichtigen Kuvert persönlich in ein geeignetes Behältnis (Wahlurne) einzuwerfen. Das Anbringen von Zeichen am Kuvert ist unzulässig. Hatte der*die Wahlberechtigte die Briefwahl beantragt und will er*sie seine*ihre Stimme im Wahllokal abgeben, so setzt die Stimmabgabe die Vorlage des Wahlscheins (§ 8a Abs. 2 lit. c) voraus.

(6) Die Wahlkommission hat den Wahlvorgang zu protokollieren und die Stimmabgabe durch die Wahlberechtigten im Wählerverzeichnis zu vermerken. Unstimmigkeiten während des Wahlvorganges sind im Protokoll im Einzelnen anzuführen.

Briefwahl

§ 8a. (1) Aktiv wahlberechtigte Personen haben die Möglichkeit mittels Briefwahl ihre Stimme abzugeben.

(2) Will ein*e Wahlberechtigte*r von der Möglichkeit der Briefwahl Gebrauch machen, so hat er*sie dies bei dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission spätestens 14 Tage vor dem Wahltermin schriftlich, persönlich oder elektronisch zu beantragen. Die Identität des*der Antragsteller*in ist glaubhaft zu machen. Ihm*Ihr werden sodann folgende Unterlagen ausgehändigt oder an die von dem*der Antragsteller*in bekanntgegebene Adresse übersandt:

- a) ein Stimmzettel;
- b) ein Wahlkuvert;
- c) ein Wahlschein mit der verpflichtenden Abgabe einer eidesstattlichen Erklärung;
- d) ein Rücksendekuvert, das die Anschrift des*der Vorsitzenden der Wahlkommission und als Absender den Namen des*der Wahlberechtigten sowie seine*ihre Gruppenzugehörigkeit enthält.

(3) Einem*Einer anderen als dem*der Wahlberechtigten persönlich dürfen die Briefwahlunterlagen (§ 8a Abs. 2 lit. a bis d) nur ausgehändigt oder zugesandt werden, wenn eine schriftliche, persönlich überreichte oder elektronisch zugewandte Empfangsvollmacht vorliegt.

(4) Abhanden gekommene oder unbrauchbar gewordene Briefwahlunterlagen (§ 8a Abs. 2 lit. a bis d) können nicht ersetzt werden. Das Risiko des verspäteten Einlangens bei einer postalischen Übermittlung von Wahlkarten trägt der*die Antragsteller*in.

(5) Der*Die Wahlberechtigte füllt seinen*ihren Stimmzettel persönlich aus, legt ihn in das Wahlkuvert und verschließt dieses. Er*Sie unterschreibt die auf dem Wahlschein befindliche eidesstattliche Erklärung, wonach er*sie die Stimmzettel persönlich, unbeobachtet und unbeeinflusst ausgefüllt hat. Anschließend steckt der*die Wahlberechtigte das verschlossene Wahlkuvert und den unterschriebenen Wahlschein in das Rücksendekuvert und sendet dieses verschlossen an den*die Vorsitzende*n der Wahlkommission.

(6) Die Briefwahl ist gültig, wenn das verschlossene Rücksendekuvert spätestens bis Ende der Wahlversammlung bei dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt ist, sofern in der Kundmachung nichts anderes festgelegt wurde.

(7) Die Übernahme der Stimmzettel ist von dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission zu protokollieren. Die mittels Briefwahl eingelangten Stimmzettel sind nach Ende der Wahlversammlung von dem*der Vorsitzenden der Wahlkommission ungeöffnet in die Wahlurne zu werfen.

(8) Die Stimmabgabe ist ungültig, wenn

- a) der Stimmzettel nicht rechtzeitig eingegangen ist (§ 8a Abs. 6);
- b) die Daten oder die Unterschrift des*der Wähler*in auf der eidesstattlichen Erklärung nicht mehr erkennbar ist;
- c) das Rücksendekuvert kein Wahlkuvert oder mehrere Wahlkuverts enthält;
- d) der Stimmzettel nicht in einem amtlichen Wahlkuvert enthalten ist;
- e) das Wahlkuvert und das Rücksendekuvert unverschlossen sind;
- f) die Prüfung auf Unversehrtheit ergeben hat, dass das Rücksendekuvert oder das Wahlkuvert derart beschädigt ist, dass ein vorangegangenes missbräuchliches Entnehmen oder Zurücklegen des Stimmzettels nicht ausgeschlossen werden kann.

Feststellung des Wahlergebnisses

§ 9. (1) Vor Öffnung der Kuverts sind diese so zu mischen, dass das Nachvollziehen der Stimmabgabe auf Grund der Reihenfolge der Stimmabgabe unmöglich ist.

(2) Der*Die Zustellungsbevollmächtigte jedes Wahlvorschlages kann der Wahlkommission zur Auszählung der Stimmen eine*n Wahlbeobachter*in begeben.

(3) Gültig sind nur jene Stimmzettel, aus denen ein eindeutiger Wähler*innenwille für einen Wahlvorschlag hervorgeht.

(4) Die Wahlkommission hat

- a) die Zahl der abgegebenen Stimmen;
- b) die Zahl der gültig abgegebenen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültig abgegebenen Stimmen;
- d) die Zahl der auf jeden Wahlvorschlag entfallenden gültigen Stimmen festzustellen und im Protokoll zu vermerken.

(5) Zur Ermittlung der Mandatsverteilung ist das d'Hondtsche Verfahren wie folgt anzuwenden:

- a) Die Zahlen der für jeden Wahlvorschlag abgegebenen gültigen Stimmen werden nach ihrer Größe geordnet nebeneinander geschrieben; unter jede dieser Zahlen wird die Hälfte, unter dieser ihr Drittel, Viertel, usw. geschrieben. Als Wahlzahl gilt, wenn drei Mandate zu vergeben sind, die drittgrößte, bei vier Mandaten die viertgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen.
- b) Auf jeden der Wahlvorschläge entfallen so viele Mandate, als die Wahlzahl in der Summe der für den Wahlvorschlag abgegebenen gültigen Stimmen enthalten ist.
- c) Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf das letzte zu vergebende Mandat, so entscheidet über die Verteilung dieses Mandats das Los. Die Art des Losverfahrens entscheidet der*die Vorsitzende der Wahlkommission.
- d) Die Mandate sind den im Wahlvorschlag angegebenen Bewerber*innen in der Reihenfolge ihrer Nennung zuzuteilen. Die den auf einem Wahlvorschlag gewählten Mandatar*innen folgenden Wahlwerber*innen gelten als Ersatzmitglieder dieser Mandatar*innen. Die Zuordnung der Ersatzmitglieder kann im Wahlvorschlag ad personam oder als gereihter Pool erfolgen. Ist dieser Wahlvorschlag erschöpft, so kann der*die Zustellungsbevollmächtigte dieses Wahlvorschlages unter Einhaltung der Bestimmungen des § 7 Abs. 2 dieser Wahlordnung zusätzliche Mitglieder nachnominieren.

(6) Entfallen nach Abs. 5 keine Mandate der Vertreter*innen der Universitätsdozent*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb auf Universitätsdozent*innen, so ist das letzte Mandat, das dem Wahlvorschlag mit der relativ niedrigsten Stimmenzahl zugewiesen wurde, dem*der in diesem Wahlvorschlag befindlichen höchstgereihten Universitätsdozent*in zuzuweisen. Ersatzmitglied für eine*n Dozent*in ist der*die in der Reihung des Wahlvorschlages nachfolgende Dozent*in, sofern der Wahlvorschlag keine*n Universitätsdozent*in als direkt zugeordnetes Ersatzmitglied vorsieht.

(7) Die Wahlkommission hat das Ergebnis der Wahl zu verkünden und unverzüglich im Mitteilungsblatt der WU zu verlautbaren.

Ausscheiden oder Abberufung von Mitgliedern

§ 10. (1) Scheidet ein Mitglied des Senats vor Ablauf der Funktionsperiode aus oder wird es abberufen, hat die Wahlkommission festzustellen, dass das im betreffenden Wahlvorschlag entsprechend gereichte, passiv wahlberechtigte Ersatzmitglied nachrückt, und dieses hiervon zu verständigen. § 9 Abs. 6 gilt sinngemäß.

Anhang 3

Evaluierungsrichtlinien

Allgemeiner Auftrag

§ 1. Evaluierung dient dem universitären Qualitätsmanagement nach § 14 UG. Sie unterstützt und motiviert die Universitätsangehörigen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Sie dient weiters der Anerkennung und Bewertung ihrer Leistungen. Eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Partnerschaft zur gesamtuniversitären Qualitätsförderung ist anzustreben. Die Organisation der Evaluierung erfolgt durch das Rektorat. Der Senat gibt Empfehlungen bezüglich der Evaluierungsdurchführungen und fungiert als Kontrolle einer neutralen Durchführung der Evaluierung.

Ziele der Evaluierung

§ 2. Ziele der Evaluierung sind:

1. die Feststellung, Sicherung und Entwicklung der Qualität und Vielfalt der Leistungserbringung der Universität;
2. die Bereitstellung von Entscheidungshilfen für die mittel- und langfristige Planung;
3. das Verfügbarmachen von Daten zur Rechenschaftslegung gegenüber der Öffentlichkeit;
4. die Unterstützung bei der Leistungserbringung und die Förderung von Entwicklungspotentialen.

Gegenstand der Evaluierung

§ 3. (1) Die Evaluierung umfasst Forschung (Forschungsleistungen, Forschungsqualität und Forschungsk Kooperationen) und Lehre (Lehrinhalte, didaktische Qualität, Kontextbedingungen).

(2) Gegenstand der Evaluierung sind:

1. Personen
2. Organisationseinheiten
3. Programme
4. Studienrichtungen

Durchführung der Evaluierung

§ 4. Das Rektorat organisiert die Evaluierung für alle Bereiche der Universität und die Unterstützung der mit der Durchführung der jeweiligen Evaluierung betrauten Einheiten. Dies umfasst folgende Aufgaben:

1. Auswahl externer Evaluator*innen unter Berücksichtigung der Vorschlagsliste, die seitens der evaluierten Einheiten erstellt wird;
2. Sicherstellung des Einhaltens von international üblichen Evaluierungsstandards in Lehre und Forschung;
3. systematische Überprüfung und Weiterentwicklung der Evaluierungsverfahren und -instrumente sowie die Analyse ihrer Auswirkungen;
4. Förderung des universitären Dialogs über Evaluierung;
5. Empfehlungen an die evaluierten Einheiten und Instanzen unter Wahrnehmung des Vertraulichkeitsschutzes und Datenschutzes;
6. Sicherstellung der ausführlichen Begründung der Evaluierungsergebnisse vor dem Hintergrund der Evaluierungsinteressen und der prozessualen Besonderheiten, sowie ausführliche Begründung der aus den Ergebnissen gezogenen Schlussfolgerungen;
7. laufende Berichte über durchgeführte Evaluierungen an den Senat;
8. Erstellung eines jährlichen Evaluierungsberichts der WU;
9. Sicherstellung der erforderlichen Mittel zur Durchführung der Evaluierung in Abhängigkeit ihrer budgetären Bedeckbarkeit.

Kontrolle der Evaluierung

§ 5. (1) Die Aufgaben des Senats im Rahmen der Evaluierung umfassen:

1. Erlassung von Richtlinien für die gemäß § 3 für Evaluierungen zuständigen Kommissionen;
2. Empfehlungen an das Rektorat in allen Fragen der Durchführung und Weiterentwicklung der Evaluierung auf Grund laufender Beobachtung der Evaluierungsprozesse;
3. Stellungnahme zum jährlichen Evaluierungsbericht des Rektorats;

(2) Die Kommission für Studienangelegenheiten ist für Evaluierungen in der Lehre (Lehrinhalte, didaktische Qualität, Kontextbildung) und die Kommission für Forschung für Evaluierungen in der Forschung (Forschungsleistungen, Forschungsqualität und Forschungsk Kooperation) gemäß § 3 zuständig. Diesen Kommissionen kommen u.a. folgende Aufgaben zu:

1. Kontrolle der ordnungsgemäßen und neutralen Durchführungen der Evaluierung sowie die Wahrung der Vertraulichkeit;
2. Beratung bei Uneinigkeiten über die Durchführung der Evaluierung, Evaluierungskriterien, zu bestimmende Evaluierer*innen oder über Schlussfolgerungen aus der Evaluierung. Von Evaluierung betroffene Personen, Einheiten oder Programmverantwortliche können sich an diese Kommission wenden, falls sie mit der Vorgangsweise im Zuge der Evaluierung nicht einverstanden sind. In diesem Fall fungiert die Kommission als Schlichtungsinstanz;
3. Erforderlichenfalls Einsichtnahme in Evaluierungsunterlagen;
4. die Abgabe begründeter Empfehlungen an Senat und Rektorat im Fall nicht im Konsens mit dem Rektorat zu lösender Konflikte.

(3) Die mit der Evaluierung betrauten Personen sind dem Senat bzw. der für die Evaluierung zuständigen Kommission gegenüber auskunftspflichtig.

Evaluierungskriterien

§ 6. (1) Oberstes Kriterium jeder Forschungs- und Lehrevaluierung ist die Qualität. Evaluierungsverfahren erfolgen nach fachbezogenen internationalen Evaluierungsstandards, die im jeweiligen Einzelfall begründbar sein müssen.

(2) Evaluierungsverfahren basieren auf der Verständigung zwischen den Beteiligten und sollen die Akzeptanz durch die betroffenen Personen bzw. Einheiten sicherstellen.

(3) Bei der Interpretation der Daten sind die Kontextbedingungen der Leistungserbringung sowie die spezifische Art der Leistung jedenfalls zu berücksichtigen.

Allgemeine Verfahrensrichtlinien

§ 7. (1) Alle akademischen Einheiten der WU sollen in regelmäßigen Abständen in Lehre und Forschung evaluiert werden.

(2) Die Durchführung von Evaluierungen umfasst grundsätzlich zwei Verfahren:

1. **Selbstevaluierung:** Sie dient der Standortbestimmung und der Entwicklung eines selbstkritischen und selbstreflexiven Leistungsbewusstseins durch Identifikation vorhandener oder möglicher Stärken und Schwächen. Dafür stellt sie Informationen für die permanente Qualitätsentwicklung zur Verfügung. Selbstevaluierung beruht auf der Erstellung eines Leistungsberichts und/oder der Anwendung standardisierter oder maßgeschneiderter Evaluierungsinstrumente. Darüber hinaus sind umgesetzte Maßnahmen zur Qualitätsförderung anzuführen, die im Verlauf der Evaluierungsperiode als sinnvoll erachtet wurden bzw. im vorhergehenden Evaluierungsbericht (insbesondere der Fremdevaluierung) empfohlen wurden. Eine Basis dafür ist ein zu erstellender Standardleistungsbericht, der allgemeine qualitative und quantitative Basisdaten verfügbar macht.
2. **Fremdevaluierung:** Sie dient der Überprüfung und Ergänzung der Selbstevaluierung und soll möglicherweise zu wenig berücksichtigte Leistungsaspekte sichtbar machen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung abgeben. Fremdevaluierung wird auf der Basis der Selbstevaluierung durch externe und international im Fach anerkannte Expert*innen durchgeführt.

(3) Die Ergebnisse der Evaluierung sind mit den jeweils evaluierten Personen bzw. Einheiten in Hinblick auf die Evaluierungsdurchführung und mögliche aus den Ergebnissen abzuleitende Maßnahmen zu diskutieren. Die zur Sicherung und Entwicklung der Qualität zweckmäßigen Maßnahmen werden auf Grund des Gesamtberichts unter Einbezug der Betroffenen vereinbart.

Evaluierung von Personen

§ 8. Die Leistungsfeststellung und Evaluierung umfasst die Bereiche Forschung, Lehre und Verwaltung und wird im Rahmen der Personalentwicklung und -verantwortung wahrgenommen. Darüber hinausgehende Evaluierungen dienen der Überprüfung der Leistungen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Leistungserbringung; notwendiger Bestandteil solcher Evaluierungen ist auch die Diskussion der Evaluationsergebnisse zwischen den Betroffenen.

Evaluierung von Organisationseinheiten

§ 9. (1) Das Verfahren der Evaluierung von Organisationseinheiten beruht auf folgenden Schritten:

- a) eine Selbstevaluierung, die der Darstellung der Leistungen über das gesamte Tätigkeitsspektrum der Organisationseinheit dient (Leistungsdokumentation);
- b) eine universitätseinheitsexterne Evaluierung im Anschluss an die erfolgte Selbstevaluierung, welche die Ergebnisse der Selbstevaluierung thematisiert und ergänzt. Den Abschluss dieser externen Evaluierung bilden die gemeinsame Diskussion der künftigen Entwicklung der Organisationseinheit und deren Qualitätsmanagement.

(2) Die Ergebnisse der Selbstevaluierung sowie der externen Evaluierung bilden die Grundlage für die Aushandlung von Zielvereinbarungen.

Evaluierung von Programmen

§ 10. (1) Die Evaluierung von Programmen dient primär deren Überprüfung in Hinblick auf Zielerreichung bzw. Funktionalität, der Optimierung und Weiterentwicklung sowie der Motivierung der Programmbeteiligten. Dabei ist grundsätzlich die spezifische Zeitstruktur in den Evaluierungsintervallen zu berücksichtigen.

(2) Die Evaluierung von Programmen bezieht sich auf die Bereiche Lehre und Forschung (inkl. Lehrgänge) mit folgenden Schwerpunkten: die Überprüfung und Erfüllung von Programmzielsetzungen, die Programmqualität und die Einschätzung durch die Programmadressat*innen.

Evaluierung von Studienrichtungen und Studienverläufen

§ 11. Die Evaluierung des Studienbetriebs hat auf dessen Effizienz in der bestehenden Studienrichtung, den Innovationseffekt einer neuen Studienrichtung und die internationale Entwicklung, sowie auf Änderungsvorschläge zu den Studienplänen Bedacht zu nehmen. Sie erfolgt auf drei Arten:

1. Selbstevaluierung durch das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied zur Kontrolle der Entwicklung, Qualität und der Akzeptanz der Studienrichtung;
2. externe Evaluierung (durch externe Evaluator*innen, eine Evaluierungsagentur oder im Rahmen einer Akkreditierung);
3. eine aggregierte Evaluierung von Lehrveranstaltungen mittels bei allen Lehrenden durchzuführenden Lehrevaluierungen. Die Auswertung erfolgt anonym und beruht auf der Einschätzung der Lehrqualität durch Studierende, die um Kontextbedingungen der jeweiligen Lehrveranstaltungen ergänzt wird.

Evaluierung der Forschung

§ 12. Die Evaluierung der Forschung dient der Überprüfung der Forschungsleistungen von Personen bzw. Organisationseinheiten und bietet Anhaltspunkte zur Qualitätsverbesserung. Die Instrumente haben sicherzustellen, dass die Evaluierung der Forschung:

1. einen Leistungsvergleich der Forschungen der WU mit anderen (zumindest österreichischen) Universitäten zulässt;
2. Grundlagen für die strategische Planung und Ausrichtung der WU liefert;
3. eine differenzierte Rückkoppelung ermöglicht;
4. unter frühzeitiger Einbringung der Forscher*innen erfolgt, deren Arbeiten evaluiert werden;
5. die fachspezifischen Besonderheiten der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin berücksichtigt;
6. auf die Rahmenbedingungen (insbesondere der Lehrtätigkeit) Bezug nimmt, unter denen die jeweilige Forschung zustande kam;
7. auch unter Hinzuziehung von unabhängigen Forscher*innen erfolgt, die nicht der WU angehören.

Metaevaluierung

§ 13. Das zur Evaluierung herangezogene Instrumentarium und die damit erzielten Wirkungen sind durch das Rektorat einer systematischen Überprüfung mittels quantitativer Verfahren (Monitoring) und qualitativer Verfahren (Feedback) zu unterziehen.

Auswahl externer Expert*innen

§ 14. (1) Die zu evaluierende Organisationseinheit schlägt eine Liste von vier externen Expert*innen vor. Das Rektorat wählt daraus zwei Expert*innen. Das Rektorat kann aber auch andere Expert*innen heranziehen, hat dies aber dem Senat bzw. der Kommission für Evaluierung auf Wunsch zu begründen. Die Kommission für Evaluierung kann in diesem Fall ebenfalls zwei Expert*innen bestimmen.

(2) Bei personenbezogenen Evaluierungen ist sinngemäß vorzugehen, sofern nicht spezielle abweichende Vorschriften zur Anwendung kommen.

Transparenz des Verfahrens und Vertrauensschutz

§ 15. (1) Das Rektorat trifft Vorkehrungen für die Transparenz der Evaluierungsvorgänge in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Es informiert alle Beteiligten rechtzeitig über alle Arbeitsschritte und Ergebnisse.

(2) Das Rektorat hat in Absprache mit dem Senat zu entscheiden, in welcher Form Evaluierungsergebnisse verfügbar gemacht bzw. publiziert werden. Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, die einen möglichen Missbrauch von Evaluierungsdaten verhindern. Die Weitergabe personenbezogener Evaluierungsergebnisse ist nur an den Senat, die für die Evaluierung zuständige Kommission

und den Universitätsrat gestattet. Eine darüber hinausgehende Weitergabe ist an die schriftliche Zustimmung der evaluierten Personen gebunden.

(3) Das Rektorat berichtet dem Senat über die durchgeführten Evaluierungen und die Zugänglichkeit der Dokumentation der Durchführung und die Ergebnisse. Es trägt darüber hinaus dafür Sorge, dass diese Informationen der universitären Öffentlichkeit zugänglich sind.

Anhang 4

Frauenförderungsplan der WU Wirtschaftsuniversität Wien

Präambel

Das Universitätsgesetz 2002 (UG) definiert unter § 1 Ziele für Universitäten u.a. die Aufgabe, zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden, humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. Die Gleichstellung der Geschlechter zählt gemäß § 2 UG zu den leitenden Grundsätzen für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Gemäß UG haben die Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird.

Die WU trägt im Rahmen ihrer leitenden Prinzipien, der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften in Wirtschaft und Gesellschaft und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Bewältigung dieser Herausforderungen bei.

Die WU bekennt sich grundsätzlich und uneingeschränkt zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der Behinderung oder sexuellen Orientierung. Die Schaffung von positiven sowie karrierefördernden Arbeitsbedingungen für Frauen ist zentrales Anliegen der WU, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt wirksam werden. Gleichstellung und Frauenförderung gelten als wesentliche Ziele im Personalmanagement und der Personalpolitik, in Forschung und Lehre sowie für die Verteilung der Ressourcen. Die Verfolgung dieser Grundsätze und Ziele ist eine gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen und insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Die WU setzt zusätzlich zu ihrem Bemühen um Erreichung der gesetzlichen Frauenquote von 50 Prozent Initiativen zur Überwindung von geschlechterstereotypen Vorurteilen im Arbeits- und Studienalltag, vor allem im Rahmen von Personalaufnahmeverfahren, bei der Besetzung von Leitungsfunktionen und im Umgang mit Studierenden.

Zur Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter gehört auch die Förderung der Studentinnen als potenzielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen in Zukunft gleichberechtigt von Frauen und Männern gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die WU setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen und Lehren sowie zu kontinuierlicher Weiterbildung bieten.

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing werden an der WU nicht toleriert und ziehen rechtliche Konsequenzen nach sich.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt: Allgemeines

Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der WU

§ 1. (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (Art. 7 B-VG), in den §§ 11a und 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GIBG), in den §§ 19 Abs. 2 Z 6 und den §§ 41-44 ff UG und in der Satzung der WU.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des B-GIBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs. 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG) sowie aus § 2 Z 9 und 10 UG, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 UG.

Anwendungsbereich

§ 2. Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der WU gemäß § 94 UG.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 3. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die WU insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

- 1. Chancengleichheit:** Frauen sind in allen Organisationseinheiten², auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.
- 2. Gender Mainstreaming (§ 4):** Die WU wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen an, d.h. diese auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und so zu gestalten, dass diese auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.
- 3. Frauenförderung:** Angestrebt wird die Förderung der Leistungen von Frauen in Wissenschaft und Lehre an der WU sowie Frauen des allgemeinen Personals. Für die Förderung von Frauen als wissenschaftliche Nachwuchskräfte und für die Förderung von Frauen im administrativen Bereich der WU bietet die WU besondere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Förderung weiblicher Studierender widmet die WU besonderes Augenmerk.
- 4. Beseitigung der Unterrepräsentation (§ 6):** Bestehende Unterrepräsentation von an der WU beschäftigten Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist zu beseitigen.
- 5. Frauen- und Geschlechterforschung:** Frauen- und Geschlechterforschung sind verstärkt in Forschung und Lehre an der WU zu integrieren.
- 6. Arbeitsumfeld:** Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten und somit diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für alle an der WU tätigen Personen sollen die Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen sowie der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing sichergestellt werden.
- 7. Kommunikation und Information:** Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der WU tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern. Die WU sorgt für einen Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Um Leistungen von Frauen in Forschung und Lehre in internen und externen Informations- und Kommunikationsprozessen sichtbar zu machen, werden besondere Aktivitäten gesetzt.
- 8. Infrastruktur:** Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

Gender Mainstreaming

§ 4. (1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die WU u. a. auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden kurz AKG) und der gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eingerichteten Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung zurück und bindet diese beiden Einrichtungen dabei aktiv ein.

(3) Das Rektorat sorgt für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming sowie Gleichstellung, insbesondere für Führungskräfte.

§ 5. (1) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung unter anderem bei den folgenden Punkten einzubeziehen:

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs. 1 Z 1 UG), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs. 1 und 25 Abs. 1 Z 1 UG);
2. der Erstellung (§§ 22 Abs. 1 Z 2, 98 Abs. 1 UG) und Zustimmung zum Entwicklungsplan (§ 25 Abs. 1 Z 2) und dessen Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1 UG);
3. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 4 UG) und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1 UG) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs. 1 Z 4 UG);
4. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 15 UG) und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 10 UG) der Wissensbilanz (§ 13 Abs. 6 UG).

(2) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs. 1 Z 4, 22 Abs. 1 Z 6 UG) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

² Als Organisationseinheit gelten im wissenschaftlichen Bereich Departments, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und die Executive Academy, im nichtwissenschaftlichen Bereich Dienstleistungseinrichtungen und Verwaltungsabteilungen.

(3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 UG durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

Unterrepräsentation

§ 6. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie, innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50 vH beträgt.

Frauenförderungsgebot

§ 7. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der WU sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50 vH zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG):

1. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder 2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50 vH beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 B-GIBG sind dabei nicht zu berücksichtigen.
2. Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Z 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

(3) Vorrang beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG): Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder 2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 B-GIBG entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 vH beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 B-GIBG sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 B-GIBG sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(4) Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG): Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zuzulassen.

(5) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

Benachteiligungsverbot

§ 8. (1) Der*die jeweilige Vertreter*in der WU wirkt im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung nach sich ziehen.

(2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 9. Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils in der Öffentlichkeitsarbeit der WU angemessen zu präsentieren.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 10. Dem AKG sind alle im Rektorat eingelangten, für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Informationen und Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu übermitteln.

Allgemeine Informationen

§ 11. (1) Auf der Homepage der WU werden Informationen zu allen Einrichtungen, die mit den Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Antidiskriminierung, Mobbing, Frauenförderungsplan, Gender und Diversität in Organisationen und dergleichen befasst sind, bereitgestellt (z. B.: AKG, Women in Science, gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eingerichtete Stelle).

(2) Den Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG) Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung gestellt: Mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Gremien und Einrichtungen, Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing und die Ombudsstelle für Studierende.

(3) Alle Mitarbeiter*innen erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung bzw. deren funktionaler Nachfolgeeinrichtung der WU Informationen zu den Einrichtungen der Gleichstellung und Frauenförderung. Informiert wird auch über die an der WU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

(4) Beim Traineeprogramm für neue Mitarbeiter*innen werden diese über die Einrichtung und Aufgaben des AKG sowie über weitere Einrichtungen und Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung an der WU informiert. Informiert wird auch über die an der WU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

§ 12. (1) Alle Angehörigen der WU bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache. Ferner sind in offiziellen Schriftstücken der Universität geschlechtergerechte Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten, sind unzulässig.

2. Abschnitt: Erhebungspflichten

Erhebung der Frauenquote

§ 13. (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember eines Kalenderjahrs. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden sowie auf die Karriere- und Studienverläufe Bedacht zu nehmen ist.

(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal: Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert nach Beschäftigtenkategorien zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln. Der Anteil der Habilitierten ist ebenfalls nach Beschäftigtenkategorien auszuweisen.

(3) Allgemeines Universitätspersonal: In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien;
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten für die Organisationseinheiten zu ermitteln.

(4) Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten Beschäftigten (z. B. freie Dienstnehmer*innen) ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der WU zu ermitteln, getrennt nach wissenschaftlichem und allgemeinem Universitätspersonal.

(5) WU-Studierende und Absolvent*innen: Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfänger*innen
- Abschlüsse (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse)

Nach Maßgabe der Verfügbarkeit sind die folgenden Daten getrennt für Männer und Frauen und für die einzelnen Studienabschnitte auszuweisen:

- Studierende in Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programmen sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums;
- Studienerfolg/Studienverlauf: durchschnittliche Semesteranzahl, Notendurchschnitt;
- Absolvent*innen der Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programme, sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums;

- Reifeprüfung nach Schultyp (AHS, BHS, sonstige);
- Studienberechtigungsprüfung;
- Absolvent*innen der von der WU Executive Academy angebotenen Weiterbildungsprogramme.

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

(6) Lehrende: Der Frauenanteil der an der WU Lehrenden ist für jede Organisationseinheit entsprechend den Beschäftigungskategorien getrennt zu erheben. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist ebenfalls zu erfassen.

(7) Sonstige Bereiche: Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

- a) bei Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Absätze 2 – 6;
- b) bei der in der Entscheidungskompetenz der WU liegenden Vergabe von Forschungsmitteln aus Globalbudget und Drittmitteln und bei der Zuweisung von Mitteln für die Weiterbildung;
- c) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
- d) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;
- e) bei der Zuerkennung des Expert*innenstatus (§ 52 des Kollektivvertrags);
- f) bei Habilitationen und Qualifizierungsvereinbarungen;
- g) bei der Leitung von Organisationseinheiten;
- h) bei der Leitung von Kollegialorganen/Kommissionen.

(8) Mit der Erstellung des Gleichstellungsberichtes ist die gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eingerichtete Stelle betraut. Die erforderlichen Daten sind von den betroffenen Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen.

(9) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem AKG vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Gleichstellungsbericht zu veröffentlichen.

(10) Der Gleichstellungsbericht bzw. die darin ausgewiesenen Frauenquoten und frauenfördernden Maßnahmen dienen als Grundlage für frauenfördernde personalpolitische Entscheidungen sowie strategisches Personalmanagement der WU. Im Fall fehlender Umsetzung der vorgesehenen Frauenförderungsmaßnahmen ist von der zuständigen Stelle eine schriftliche Begründung anzuschließen.

Erhebung der Entlohnung

§ 14. (1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen. Zu ermitteln sind die Gehälter für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten, jeweils getrennt nach den jeweiligen Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs. 1 ist das laut Geschäftsordnung für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats, das für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen sorgt.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs. 1 sind dem AKG im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom Rektorat in geeigneter Form zu übermitteln.

Teil B. Forschung

Frauen- und Geschlechterforschung

§ 15. (1) Die WU fördert die Integration, den Aufbau und Ausbau der Frauenforschung und von Gender Studies in den an der WU vertretenen Fächern. An der WU ist gemäß Organisationsplan ein Department oder eine andere wissenschaftliche Organisationseinheit für den Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) zuständig.

(2) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z. B. in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zudem zu berücksichtigen.

(3) Als Frauen- und Geschlechterforschung gilt diejenige Forschung, die sich im Rahmen des fachlichen Aufgabenbereichs eines Departments oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit mit frauen- und genderspezifischen Themen auseinandersetzt.

(4) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe in angemessener Weise gefördert.

Förderung der Forschung von Frauen

§ 16. (1) Die WU fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolvent*innen zu berücksichtigen. In solchen Förderprogrammen ist der Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu berücksichtigen.

(3) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung ist darauf zu achten, dass Anträge von Frauen unter Beachtung der §§ 11b und 11c B-GIBG idgF besonders gefördert werden.

(4) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der WU über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten. Die Vergabe von Forschungsförderung ist transparent darzustellen.

(5) Bei der Teilnahme an Kongressen, Tagungen, etc. ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Teil C. Lehre

Beteiligung an Lehre, Frauenquote

§ 17. (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 50 vH zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien beteiligt werden.

(3) Das Rektorat hat die Frauenquote bei Lehraufträgen an den einzelnen Organisationseinheiten für das jeweilige Semester zu erheben und in geeigneter Form kundzumachen, u. a. im Gleichstellungsbericht, und die Organisationseinheiten auf die Nichterreichung der Frauenquote hinzuweisen.

(4) Werden Frauen bei der Beteiligung an der Lehre im Vergleich zu Männern ungleich behandelt, ist dies auf Wunsch des AKG schriftlich zu begründen.

Gastprofessor*innen

§ 18. Bei Gastprofessor*innen ist ein Frauenanteil von 50 vH pro Organisationseinheit anzustreben.

Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula

§ 19. Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von gendersensiblen Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten. Ein Angebot an geschlechterbewusster Lehre ist in den Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien sicherzustellen.

Begutachtung der Curricula

§ 20. Der AKG hat das Recht, zu Studienplanänderungen Stellung zu nehmen. Jeder Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplans ist dem AKG zur Kenntnis zu bringen.

Teil D. Studierende

Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

§ 21. (1) Die WU setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen.

(2) In allen Studienrichtungen, insbesondere Masterstudien, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 50 vH liegt, sind von der WU Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.

Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 22. Die WU wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich mit dem Studium vereinbaren lassen. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs. 1 UG.

Teil E. Personal- und Organisationsentwicklung

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Personal- und Organisationsentwicklung

§ 23. (1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der WU und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

(2) Die WU setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen;
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und studierenden Nachwuchses;
3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten;
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

2. Abschnitt: Personalaufnahme

Allgemeines

§ 24. (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot von § 41 UG und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der WU auf 50 vH anzuheben bzw. ist ein Anteil von 50 vH zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50 vH erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe iSd Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

Ausschreibung

§ 25. (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Daher sind alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Ausschreibungstexte sind in geschlechtergerechter Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die WU strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.“

(4) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibungen von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als einer der Punkte des Anforderungsprofils zu nennen.

(5) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt zu machen.

(6) Die Ausschreibungstexte samt Stellen- bzw. Funktionsbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem AKG unverzüglich und nachweislich vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen.

(7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest zehn Tage, für Arbeitsverhältnisse gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 jedoch mindestens drei Wochen zu betragen (§ 107 Abs. 1 UG).

(8) Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den Abs. 1 – 3 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.

(9) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKG. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder Abs. 1 – 3 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist der AKG im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

Motivieren zur Bewerbung

§ 26. Potenzielle qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezielte Kontaktaufnahme und Information von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen

§ 27. Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 28. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der AKG in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

§ 29. (1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort/Ausbildungsort/Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.

Bewerbungsgespräche

§ 30. (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber*innen geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber*innen dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Zu solchen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen.

(2) Der AKG hat das Recht, an den Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl teilzunehmen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben diskriminierende Fragestellungen (z. B. über die Lebenssituation, Familienplanung, Religionsangehörigkeit usw.) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung, Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen die Bewerber*innen nicht benachteiligen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen gilt darüber hinaus § 32.

Entscheidung über die Aufnahme

§ 31. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG). Die Frist zum Einspruch beginnt mit dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 32. (1) Das Rektorat hat vor der ersten Sitzung einer Berufungskommission der einladenden Person die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und gegebenenfalls die damit verbundenen rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenförderungsgebot, mitzuteilen. Die Berufungskommission soll bei der aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen unterstützt werden.

(2) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber*innen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(3) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 zweiter Satz UG auch Kandidat*innen einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(4) Bewerberinnen, die mindestens gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die mindestens gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

(7) Der AKG ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission rechtzeitig einzuladen und ist berechtigt, mit zwei Vertreter*innen an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Diese haben weiters das Recht, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Der AKG hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten und diese auch zu vervielfältigen. Die Mitglieder des AKG sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(8) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerber*innen (z. B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, etc.) ist gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal vorauszusetzen. Die WU bietet dazu einen Leitfaden an. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen.

3. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Mentoring

§ 33. (1) Mentoring, d. h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiter*innen sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, als Mentor*innen zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiter*innen der Universität als Mentor*innen eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiter*innen bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.

(2) Tätigkeiten als Mentor*innen sind als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

Aus- und Weiterbildung

§ 34. (1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(2) Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders unterstützt werden.

(3) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z. B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer Frauenquote von 50 vH vorrangig

Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte Frauenquote von 50 vH ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzusprechen. Bei den Trainer*innen und Referent*innen ist auf Genderkompetenz zu achten.

Förderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

§ 35. Die Vorgesetzten haben den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und sie zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen sollen auch externe Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt werden. Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung sollen nach Maßgabe der Möglichkeiten durch budgetäre und räumliche Vorsorge der einzelnen Dienststellen unterstützt werden. Ebenso haben die Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme finanzieller Mittel für Dienstreisen, Reisekostenzuschüsse etc. sowie von Sonderurlaub nicht benachteiligt werden.

§ 36. Die Universitätsleitung macht Forschungs- und Lehrleistungen von Wissenschaftlerinnen der WU sowohl an der WU wie auch international sichtbar.

4. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

Beruflicher Aufstieg

§ 37. (1) Entscheidungen über die Betrauung von Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über wesentliche Verwendungsänderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des AKG zu treffen.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 50 vH beträgt.

Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes

§ 38. Das Rektorat strebt an, die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.

Gutachten und Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen

§ 39. (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG ist § 42 Abs. 8a UG anzuwenden.

(2) Bei Habilitationen und Berufungen ist bei der Bestellung der Gutachter*innen unter Beachtung der §§ 11b und 11c B-GIBG auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.

(3) Gutachter*innen sind bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass bei der Beurteilung keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung, Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen die Bewerber*innen nicht benachteiligen.

Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien

§ 40. (1) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kollegialorganen ist § 42 Abs. 8a UG anzuwenden.

(2) Die Findungskommission und der Senat haben dem AKG ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung des*der Rektor*in vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts eines*einer Bewerber*in vor, so hat der AKG binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben (§ 42 Abs. 8b UG).

(3) Die Wahlkommission für die Wahl des Senats hat dem AKG sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge vorzulegen. Entscheidet der AKG, dass der Frauenanteil von mindestens 50 vH auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlags an die Schiedskommission zu erheben. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.

(4) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken.

(5) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der AKG das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, soweit diese sich mit Personalangelegenheiten befassen, mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich und nachweislich mit den Mitgliedern einzuladen.

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Arbeitszeit

§ 41. Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der AKG einzubeziehen.

Sonderurlaube und Karenz

§ 42. (1) Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiter*innen folgende Grundsätze zu gelten:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiter*innen ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

(2) Die WU informiert die Beschäftigten über die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit und über die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Sie ermutigt männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

§ 43. (1) Die WU sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Das Rektorat hat regelmäßig Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit durchzuführen, deren Ergebnisse in geeigneter Form zu veröffentlichen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen. Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

(3) Auf Vorschlag des AKG hat das Rektorat Kinderbetreuungsbeauftragte zu bestellen, deren Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs. 2 sowie bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten.

(4) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.

(5) Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen sind zu entwickeln.

Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 44. (1) Alle Angehörigen der WU haben das Recht auf Wahrung ihrer persönlichen Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung sowie vor Mobbing.

(2) Die WU setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über Vermittlung des AKG erhalten bzw. auf die Einrichtung der Mobbing-Beratung an der WU hingewiesen werden.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

§ 45. (1) Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GIBG, Belästigung iSd § 8a B-GIBG und Mobbing stellen eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die WU duldet weder sexuelle Belästigung, noch sexistisches Verhalten, Belästigung oder Mobbing.

(2) Alle Angehörigen der WU, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten, Belästigung und Mobbing unterbleiben.

(3) Der AKG berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung, Belästigung oder Mobbing.

(4) Beratungs- und Betreuungsangebote werden von der WU bereitgestellt.

(5) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

§ 46. (1) Die Aufgaben und Rechte des AKG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit und dem Frauenförderungsplan der WU.

(2) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG).

Mitglieder des Arbeitskreises

§ 47. (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im AKG ist als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(3) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des AKG darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(4) Die Tätigkeit als Vorsitzende*r des AKG gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.

(5) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des AKG ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(6) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

Büro des Arbeitskreises

§ 48. (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AKG sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(2) Dem AKG ist jedenfalls eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des AKG zur Verfügung zu stellen.

(3) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der WU stellt der AKG einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(4) Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter*innen des Büros des AKG obliegt dem*der Vorsitzenden des AKG.

(5) Das Büro des AKG dient ausschließlich der Unterstützung des AKG der WU. Zu den Aufgaben des Büros des AKG gehören insbesondere die administrative Betreuung der gesamten Arbeitskreisarbeit, die inhaltliche und organisatorische Unterstützung und Entlastung der Mitglieder des AKG, die Sammlung und Aufbereitung von einschlägigen Materialien für die Arbeit des Arbeitskreises, die Rechtsberatung, die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in Gleichbehandlungsfragen, der Aufbau und die Verwaltung einer Bibliothek zu rechtsspezifischen Themen und zu Themen der Frauenförderung und Gleichbehandlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität.

Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle

§ 49. (1) An der WU wird gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eine Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtet.

(2) Die näheren Regelungen für diese Stelle finden sich in der Satzung der WU (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, 3. Abschnitt Einrichtungen für Genderforschung und -lehre sowie zur Koordination von Gleichstellung und Frauenförderung).

Vernetzung

§ 50. Der*die Vorsitzende des AKG bzw. seine*ihre Stellvertreter*innen sowie die zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle haben auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

Einrichtung für Genderforschung und -lehre

§ 51. (1) Die Umsetzung der in § 19 Abs. 2 Z 7 UG vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre sind im Organisationsplan einem Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit der WU zu übertragen.

(2) Das Rektorat hat für die Erfüllung der genannten Aufgaben dem Department oder der anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal-, Sachverordernisse) bereitzustellen.

Teil H. Budgetangelegenheiten

Budgetangelegenheiten

§ 52. (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung des B-GIBG, des UG sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.

(2) Der AKG kann Vorschläge für Kriterien zur Vergabe von Budgetzuweisungen einbringen.

(3) Das Rektorat sieht in Zusammenarbeit mit dem AKG Anreizsysteme für Personen vor, die sich für die Frauenförderung und Gleichstellung besonders einsetzen, z.B. Unterstützung im Lehr- und Forschungsbereich, Weiterbildungsangebote und Coaching.

(4) Die WU orientiert sich bei ihren budgetären Entscheidungen an der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter.

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 53. (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der WU, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.

(2) Die zuständigen Organe der WU verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art. 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 UG; in den §§ 11 – 11d BGIBG; in einschlägigen EU-Normen wie z. B. den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

(4) Eine Verständigung des AKG erfolgt nachweislich, wenn sie schriftlich (E-Mail, Brief) vorgenommen wird.

Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

§ 54. (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung und die jährliche Evaluation der Umsetzung des Frauenförderungsplans hat der*die Rektor*in einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den AKG weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(2) Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der in WU-Entscheidungskompetenz liegenden Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die Weiterbildung sind zu erheben und auszuweisen. Der Bericht hierüber ist nachweislich an den AKG zu übermitteln.

Berichtspflichten zur Personal- und Organisationsentwicklung

§ 55. (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat der*die Rektor*in sowie gegebenenfalls der*die Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs. 7 UG zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgane

einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG bzw § 13 des Frauenförderungsplans zu berichten.

(2) Die entsprechenden Berichte sind nachweislich an den AKG weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht bzw. bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quoten bzw. zur Behebung der diskriminierenden Lohnunterschiede festzulegen und zu veröffentlichen. Berichte hierüber sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

Anhang 5

Wahlordnung für die Schiedskommission

§ 1. Die Einberufung der ersten Sitzung der Schiedskommission am Beginn einer Funktionsperiode obliegt dem*der amtierenden Vorsitzenden. Diese*r hat die konstituierende Sitzung bis zur erfolgten Wahl des*der Vorsitzenden zu leiten.

§ 1a. Die Nominierung und Zusammensetzung der Schiedskommission hat gemäß § 43 Abs. 9 UG zu erfolgen.

§ 2. Die Schiedskommission hat aus dem Kreise ihrer Mitglieder eine*n Vorsitzende*n und eine*n Stellvertreter*in zu wählen, wobei zum*zur Vorsitzenden ein rechtskundiges Mitglied gewählt werden soll.

§ 3. Im Übrigen gilt die Wahlordnung des Senats sinngemäß.

Anhang 6

Habilitationsrichtlinien des Senats

Der Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis

§ 1. (1) Anträge auf Erteilung einer Lehrbefugnis (venia docendi) für ein ganzes wissenschaftliches Fach sind an das Rektorat zu richten.

(2) Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- a) Die von dem*der Habilitationswerber*in vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten;
- b) der Lebenslauf des*der Habilitationswerber*in;
- c) das Verzeichnis der Fachveröffentlichungen des*der Habilitationswerber*in;
- d) das Verzeichnis der von dem*der Habilitationswerber*in gehaltenen Fachvorträge und der mehrmaligen Lehrtätigkeit an anerkannten postsekundären Bildungseinrichtungen;
- e) gegebenenfalls eine kurze Beschreibung des Themas der Habilitationsschrift;
- f) eine Kopie der Promotionsurkunde.

(3) Die wissenschaftlichen Arbeiten sind in mindestens dreifacher Ausfertigung vorzulegen. Im Falle der Bestellung von mehr als zwei Gutachter*innen ist zudem je ein weiteres Exemplar pro zusätzlichem*zusätzlicher Gutachter*in vorzulegen. Gehört zu den wissenschaftlichen Arbeiten auch eine Habilitationsschrift, ist von ihr zum Zweck der Überlassung an die Universitätsbibliothek der WU noch ein weiteres Exemplar vorzulegen. Der Lebenslauf, das Verzeichnis der Fachveröffentlichungen, das Verzeichnis der Fachvorträge und Lehrveranstaltungen und gegebenenfalls eine kurze Beschreibung des Themas der Habilitationsschrift sind auch in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

(4) Das Rektorat hat den Antrag zurückzuweisen, wenn die beantragte Lehrbefugnis nicht in den Wirkungsbereich der WU fällt. In allen anderen Fällen hat das Rektorat den Antrag samt allen beigelegten Unterlagen an den Senat weiterzuleiten. Weist das Rektorat den Antrag zurück, hat es den Senat und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

(5) Bei bestimmten Habilitationsfächern ist in Hinblick auf die wissenschaftlichen Arbeiten Folgendes zu beachten:

- a) Wirtschaftskommunikation: Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für eines der im Department Wirtschaftskommunikation vertretenen Fächer ist unter den vorzulegenden „schriftlichen Arbeiten“ Folgendes zu verstehen:
 - i. eine entsprechend umfangreiche Monografie (Habilitationsschrift im engeren Sinn), die publiziert sein oder für die zumindest ein Publikationsvertrag mit einem Verlag vorliegen muss; zusätzlich eine Reihe kürzerer Veröffentlichungen, im Allgemeinen Artikel in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, aus dem Habilitationsfach;
 - ii. oder eine entsprechend hohe Anzahl kürzerer Veröffentlichungen (= „kumulative Habilitation“), im Allgemeinen Artikel in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, u. U. in Kombination mit einer oder mehreren kürzeren Monografien, die entweder alle dasselbe engere Themengebiet oder in begründeten Fällen auch unterschiedliche Teilbereiche des Habilitationsfaches behandeln.
- b) Sozioökonomie: Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für eines der im Department Sozioökonomie vertretenen Fächer hat der*die Habilitationswerber*in neben seinen*ihreren sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten auch eine selbständige Habilitationsschrift oder mehrere, in Zusammenhang mit dem Habilitationsfach stehende wissenschaftliche Arbeiten, die bereits in hochrangigen Fachzeitschriften publiziert wurden, vorzulegen. Alle von dem*der Habilitationswerber*in vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten müssen veröffentlicht oder zumindest zur Veröffentlichung angenommen sein.
- c) Rechtswissenschaften: Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für ein rechtswissenschaftliches Fach hat der*die Habilitationswerber*in neben seinen*ihreren sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten grundsätzlich auch eine selbständige Habilitationsschrift vorzulegen. Vom Erfordernis der selbständigen Habilitationsschrift darf im Einzelfall nur abgesehen werden, wenn der*die Habilitationswerber*in neben seinen*ihreren sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten auch mehrere, eine gedankliche Einheit bildende wissenschaftliche Arbeiten vorlegt, die sowohl hinsichtlich der Breite als auch der dogmatischen und inhaltlichen Tiefe den wissenschaftlichen Ausweis des*der Habilitationswerber*in in einer der monografischen Bearbeitung gleichwertigen Form nachweisen. Alle von dem*der Habilitationswerber*in vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten müssen in anerkannten Fachverlagen und Fachzeitschriften veröffentlicht oder zur Veröffentlichung angenommen sein.
- d) Volkswirtschaft: Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für das Fach Volkswirtschaft oder für eines der im Department Volkswirtschaft vertretenen Fächer können als „schriftliche

Arbeiten“, neben den sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten, entweder eine selbständige Habilitationsschrift oder mehrere in Zusammenhang mit dem Habilitationsfach stehende veröffentlichte oder zur Veröffentlichung angenommene wissenschaftliche Arbeiten („kumulative Habilitation“) eingereicht werden. Eine selbständige Habilitationsschrift kann in unveröffentlichter Form eingereicht werden, wenn eine Publikationszusage eines Verlags beigebracht wird und sonstige wissenschaftliche Veröffentlichungen vorliegen. Unter den vorgelegten Arbeiten (Habilitationsschrift oder „kumulative Habilitation“ und sonstige wissenschaftliche Arbeiten) müssen sich auch Arbeiten befinden, die bereits in der einschlägigen, angesehenen Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt wurden. Das kann z. B. folgendermaßen nachgewiesen werden:

- die Habilitationsschrift ist in einem einschlägigen, angesehenen Verlag veröffentlicht oder zur Veröffentlichung angenommen;
- unter den sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten befinden sich Arbeiten, die in einschlägigen, angesehenen Fachzeitschriften oder in einschlägigen, angesehenen Sammelwerken bereits veröffentlicht sind oder zur Veröffentlichung angenommen sind;
- unter den Beiträgen, die als „kumulative Habilitation“ eingereicht werden, befinden sich Arbeiten, die in einschlägigen, angesehenen Fachzeitschriften oder in einschlägigen, angesehenen Sammelwerken bereits veröffentlicht sind oder zur Veröffentlichung angenommen sind.

Bei der Beurteilung, ob eine Fachzeitschrift, ein Sammelwerk oder ein Verlag „einschlägig, angesehen“ ist, ist auf die Vielfalt der Lehrmeinungen und Methoden Rücksicht zu nehmen.

- e) Betriebswirtschaftslehre: Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für das Fach Betriebswirtschaftslehre oder für eines der in den betriebswirtschaftlichen Departments vertretenen Fächer können als „schriftliche Arbeiten“, neben den sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten, entweder eine selbständige Habilitationsschrift oder mehrere in Zusammenhang mit dem Habilitationsfach stehende wissenschaftliche Beiträge („kumulative Habilitation“) eingereicht werden. Eine habilitationswürdige „kumulative“ Leistung liegt vor, wenn eine Reihe von sehr guten wissenschaftlichen Beiträgen des*der Habilitationswerber*in publiziert oder zur Veröffentlichung angenommen wurde. Qualitätsmaßstab ist dabei die Sicht der jeweiligen internationalen Scientific Community. Eine sehr gute Qualität kann bei Aufsätzen vermutet werden, wenn die Publikation in Fachzeitschriften erfolgt ist, die von der jeweiligen internationalen Scientific Community als sehr gute Publikationsorgane eingestuft werden. Basis für die Einstufung sollten departmentspezifische Rankings oder andere möglichst allgemein akzeptierte Ranking-Informationen sein. Der eindeutige Schwerpunkt für eine *venia docendi* in Betriebswirtschaftslehre sollten Veröffentlichungen in im weiten Sinne betriebswirtschaftlichen Publikationsorganen sein.

Interpretationshilfen für die genaue Handhabung können von den Department-Konferenzen nach Anhörung des Senats im Namen des Senats beschlossen werden. Im Fach Betriebswirtschaftslehre (lit. e) ist vor Anhörung des Senats eine Anhörung des Konvents der betriebswirtschaftlichen Departments durchzuführen. Die Interpretationshilfen sind im Mitteilungsblatt kundzumachen.

(5a) Bei einer Änderung der Habilitationsrichtlinien des jeweiligen Departments einschließlich der darin genannten externen Qualitätskriterien (z. B. journal ratings) oder der in Abs. 5 genannten fachspezifischen Regelungen ist das Prinzip des Vertrauensschutzes einzuhalten. Der*Die Habilitationswerber*in hat das Recht, den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis gemäß der zu diesem Zeitpunkt geltenden departmentspezifischen Richtlinie oder gemäß einer departmentspezifischen Richtlinie, die maximal vier Jahre vor Beantragung der Erteilung der Lehrbefugnis gültig war, einzureichen. Diese vier Jahresfrist verlängert sich um Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 und 2 KollV; die Verlängerungszeiträume gemäß Z 1 dürfen zusammen drei Jahre, solche nach Z 2 ein Jahr nicht überschreiten. Diese Regelung gilt auch für die Änderung der im Abs. 5 genannten fachspezifischen Regelungen.

Wahl und Entsendung der Mitglieder der Habilitationskommission

§ 2. (1) Der*Die Vorsitzende des Senats hat den*die Kuriensprecher*in der Universitätsprofessor*innen sowie jeweils eine von den Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG und der Studierenden des Senats namhaft gemachte Person umgehend vom Einlangen des Antrags zu verständigen, ihnen die elektronisch verfügbaren Unterlagen weiterzuleiten und sie aufzufordern, die Mitglieder und gegebenenfalls auch die Ersatzmitglieder der Habilitationskommission nach dem in den §§ 4 und 40 der Satzung vorgesehenen Verfahren zu wählen oder zu entsenden. Für die Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission im Senat ist neben den sonstigen Beschlusserfordernissen eine Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Gruppe gemäß § 25 Abs. 4 Z 1 UG einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit *venia docendi* erforderlich. Ebenso hat der*die Vorsitzende des Senats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen umgehend vom Einlangen des Antrags sowie über die Zusammensetzung der Habilitationskommission zu verständigen und ihm ebenfalls die elektronisch verfügbaren Unterlagen weiterzuleiten.

(2) Ist unter den wissenschaftlichen Arbeiten eine Habilitationsschrift angeführt, können die zur Wahl oder Entsendung der Mitglieder der Habitationskommission befugten Personengruppen mit der Wahl oder Entsendung zuwarten, bis der*die Habitationswerber*in die Habilitationsschrift vorgelegt hat und diese im Senatsbüro zur Einsicht aufliegt.

(3) Ein*e vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominierte*r Vertreter*in hat das Recht, an den Sitzungen einer Habitationskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(4) In eigener Sache oder bei Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe im Sinne des § 7 AVG darf ein Mitglied der Habitationskommission nicht abstimmen; im Übrigen gilt § 8 der Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen (Anhang 1). Die Mitglieder der Habitationskommission haben ein allfälliges Naheverhältnis zu dem*der Habitationswerber*in offenzulegen.

Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter*innen

§ 3. (1) Der*Die Kuriensprecher*in der Universitätsprofessor*innen hat die Vorständ*innen der auf Grund der beantragten Lehrbefugnis zuständigen Departments oder Konvente aufzufordern, innerhalb einer von ihm*ihr zu setzenden Frist Vorschläge für interne und externe Gutachter*innen zu erstatten, und die Vorständ*innen aller anderen Departments und Konvente davon zu verständigen. Alle Departments und Konvente, die sich für zuständig erachten, können derartige Vorschläge erstatten. Die Vorschläge der Departments oder Konvente sind von den Universitätsprofessor*innen des jeweiligen Departments oder Konvents zu erstatten. In Departments oder Konventen, in denen der*die Vorständ*in nicht Universitätsprofessor*in ist, tritt für Zwecke dieses Absatzes der*die dienstälteste Universitätsprofessor*in an die Stelle des*der Vorsitzenden.

(2) Ist unter den wissenschaftlichen Arbeiten eine Habilitationsschrift angeführt, können die sich für zuständig erachtenden Departments oder Konvente mit der Erstattung ihrer Vorschläge zuwarten, bis der*die Habitationswerber*in die Habilitationsschrift vorgelegt hat und diese im Senatsbüro zur Einsicht aufliegt.

Bestellung der externen und internen Gutachter*innen

§ 4. (1) Die Universitätsprofessor*innen des Senats haben sich mit den von den auf Grund der beantragten Lehrbefugnis fachlich zuständigen Departments und Konventen erstatteten Vorschlägen sorgfältig auseinander zu setzen, sie sind aber nicht daran gebunden. Sie können insbesondere aus den Vorschlägen eine Auswahl treffen, wenn mehr Gutachter*innen vorgeschlagen wurden als zu bestellen sind, die Vorschläge ergänzen, wenn weniger Gutachter*innen vorgeschlagen wurden als zu bestellen sind oder sinnvollerweise vorsorglich bestellt werden sollten, und in begründeten Fällen von einzelnen Vorschlägen sogar abweichen.

(2) Zu externen Gutachter*innen können Vertreter*innen des angestrebten Habitationsfaches bestellt werden, die nicht in einem Dienstverhältnis zu WU stehen. Sie müssen entweder über eine Lehrbefugnis oder über eine einer Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation verfügen.

(3) Zu internen Gutachter*innen können Universitätsprofessor*innen der WU bestellt werden, die Vertreter*innen des angestrebten Habitationsfaches sind und die nicht der Habitationskommission angehören.

(4) Die Universitätsprofessor*innen des Senats haben mindestens zwei Gutachter*innen zu bestellen. Sie können auch vorsorglich zusätzliche Gutachter*innen für den Fall bestellen, dass die bestellten Gutachter*innen nicht bereit sind, ein Gutachten zu erstatten. Mindestens ein*e externe*r Gutachter*in ist zu bestellen. Bei der Auswahl der Gutachter*innen ist ein persönliches Naheverhältnis zwischen diesen und dem*der Habitationswerber*in zu vermeiden (§ 39 Abs 2 Satzung). Ein allfälliges Naheverhältnis zu dem*der Habitationswerber*in ist von den Gutachter*innen offenzulegen.

Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen

§ 5. (1) Der*Die Vorsitzende des Senats hat die Gutachter*innen von ihrer Bestellung zu informieren und sie zu bitten, sobald wie möglich, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, ein schriftliches Gutachten über die in § 103 Abs. 3 UG genannten Voraussetzungen zu erstatten, und ihnen den Antrag des*der Habitationswerber*in samt den von ihm*ihr beigelegten Unterlagen zu übermitteln.

(2) Der*Die Vorsitzende des Senats hat alle Universitätsprofessor*innen der WU sowie alle Mitglieder des Senats sowie den*die Habitationswerber*in unverzüglich nach Einlangen der Gutachten auf elektronischem Weg zu informieren, dass diese im Senatsbüro zur Einsichtnahme aufliegen. Der*Die Vorsitzende des Senats hat alle Universitätsprofessor*innen der WU sowie den*die Habitationswerber*in auf elektronischem Weg einzuladen, innerhalb von vier Wochen Stellungnahmen zu den Gutachten abzugeben, die an den*die Vorsitzende*n des Senats zu richten sind. Der*Die Vorsitzende des Senats hat sicherzustellen, dass der*die Habitationswerber*in jedenfalls diese Information erhält.

Die konstituierende Sitzung der Habilitationskommission

§ 6. (1) Nach Einlagen aller eingeholten Gutachten hat der*die Vorsitzende des Senats den Mitgliedern der Habilitationskommission diese Gutachten unverzüglich zuzusenden. Nach Ablauf der Frist gemäß § 5 Abs. 2 hat der*die Vorsitzende des Senats die eingelangten Stellungnahmen den Mitgliedern der Habilitationskommission unverzüglich zuzusenden. Der*Die Vorsitzende des Senats hat den*die dienstälteste*n Universitätsprofessor*in, der*die der Kommission angehört, aufzufordern, die konstituierende Sitzung der Kommission einzuberufen, bei der insbesondere der*die Vorsitzende der Kommission gewählt, das Vorliegen aller Unterlagen nach § 1 Abs. 2 und 5 dieser Richtlinie geprüft, über die Einholung didaktischer Gutachten beraten und das Thema des Habilitationsvortrags festgesetzt oder Themenvorschläge für den Habilitationsvortrag sowie der Kreis der zum Habilitationsvortrag und zur anschließenden Aussprache Einzuladenden bestimmt werden soll.

(2) Die Habilitationskommission kann Gutachten über die didaktische Qualifikation des*der Habilitationswerber*in einholen. Sie hat ein derartiges Gutachten jedenfalls dann einzuholen, wenn die didaktische Qualifikation des*der Habilitationswerber*in unter den Mitgliedern der Kommission nicht unbestritten ist oder wenn der*die Habilitationswerber*in an der WU bisher keine Lehrer Erfahrungen hat. Jedem Mitglied der Habilitationskommission steht es darüber hinaus frei, selbst ein didaktisches Gutachten zu erstatten. Dem*Der Habilitationswerber*in ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu den didaktischen Gutachten zu geben, wenn mindestens ein Gutachten zum Schluss kommt, dass der*die Habilitationswerber*in nicht über die für die Erteilung der Lehrbefugnis erforderlichen didaktischen Fähigkeiten verfügt.

(3) Die Habilitationskommission hat das Thema des Habilitationsvortrags festzulegen. Sie kann aber auch dem*der Habilitationswerber*in Themenvorschläge für den Habilitationsvortrag unterbreiten, aus denen der*die Habilitationswerber*in selbst das Thema des Habilitationsvortrags wählen kann. Der*Die Habilitationswerber*in hat das Recht, auch selbst Themenvorschläge zu unterbreiten. Das Thema des Habilitationsvortrags hat entweder einen Bezug zu den wissenschaftlichen Arbeiten des*der Habilitationswerber*in oder zu anderen Gebieten des angestrebten Habilitationsfaches zu haben.

Habilitationsvortrag und Habilitationskolloquium

§ 7. (1) Der*Die Vorsitzende der Habilitationskommission hat den Termin und die Länge des Habilitationsvortrags festzulegen und dabei darauf Bedacht zu nehmen, dass die externen und internen Gutachter*innen, die Mitglieder der Habilitationskommission und die Universitätsprofessor*innen des oder der zuständigen Department/s oder Konvente diesen Termin nach Möglichkeit wahrnehmen können und dass dem*der Habilitationswerber*in eine angemessene Frist zur Vorbereitung zur Verfügung steht. Die Teilnahme der Universitätsprofessor*innen dieser Departments oder Konvente kann z. B. durch Festlegung des Termins des Habilitationsvortrags vor oder nach anderen Besprechungen dieser Universitätsprofessor*innen erleichtert werden.

(2) Der Habilitationsvortrag ist öffentlich zugänglich.

(3) Zum Habilitationsvortrag sind auf elektronischem Weg jedenfalls die Universitätsprofessor*innen der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG unter Bekanntgabe des Themas des Habilitationsvortrags rechtzeitig vorher einzuladen. Darüber hinaus hat die Habilitationskommission zu beschließen, auf welche Weise an anderen Universitäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen tätige Vertreter*innen des angestrebten Habilitationsfaches, am angestrebten Habilitationsfach interessierte Absolvent*innen der WU und andere wissenschaftlich interessierte Praktiker*innen und interessierte Studierende zum Habilitationsvortrag eingeladen werden können. Die Habilitationskommission und der*die Vorsitzende der Habilitationskommission haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass eine breite Fachöffentlichkeit vom Habilitationsvortrag Kenntnis erlangt und nach Möglichkeit auch tatsächlich daran teilnimmt.

(4) Im Anschluss an den Habilitationsvortrag hat eine öffentlich zugängliche Aussprache (Habilitationskolloquium) stattzufinden, die von dem*der Vorsitzenden der Habilitationskommission geleitet wird. Dabei sollen an den*die Habilitationswerber*in in erster Linie Fragen zum Habilitationsvortrag und zu den von ihm*ihr verfassten wissenschaftlichen Arbeiten gerichtet werden. Weiters können auch Themen angesprochen werden, deren Diskussion sich dazu eignet, dass der*die Habilitationswerber*in die methodische Beherrschung und wissenschaftliche Durchdringung des angestrebten Habilitationsfaches unter Beweis stellt.

(5) Der Habilitationsvortrag und das Habilitationskolloquium gemäß § 7 Habilitationsrichtlinie können nach Beschluss durch die Habilitationskommission mittels öffentlich zugänglicher Videokonferenz durchgeführt und übertragen werden, wobei eine Aufzeichnung nicht zulässig ist. Die genaueren Regelungen trifft der*die Vorsitzende.

Abschlusssitzung der Habilitationskommission

§ 8. (1) Die Abschlusssitzung der Habilitationskommission soll nach Möglichkeit unmittelbar im Anschluss an das Habilitationskolloquium stattfinden.

(2) Den Beratungen der Habilitationskommission sind bei der Abschlusssitzung die externen und internen Gutachter*innen mit beratender Stimme beizuziehen.

(3) Die Habilitationskommission entscheidet in ihrer Abschlusssitzung, ob der*die Habilitationswerber*in sowohl über eine hervorragende wissenschaftliche Qualifikation als auch über didaktische Fähigkeiten verfügt (§ 103 Abs. 2 UG) und somit die Voraussetzungen für die Erteilung der angestrebten Lehrbefugnis gegeben sind. Sie entscheidet auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen (§ 103 Abs. 8 UG) und hat auch auf die von dem*der Habilitationswerber*in vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten sowie die beim Habilitationskolloquium gewonnenen Einsichten über die wissenschaftlichen und die didaktischen Fähigkeiten Bedacht zu nehmen. Sie hat bei der Beurteilung, ob hervorragende wissenschaftliche Qualifikationen vorliegen, insbesondere die Maßstäbe der jeweiligen Scientific Community anzulegen. Dadurch soll die Berufungsfähigkeit gesichert werden.

(4) Bei der Entscheidung über die hervorragende wissenschaftliche Qualifikation des*der Habilitationswerber*in gibt die Mehrheit der Mitglieder der Habilitationskommission mit Lehrbefugnis den Ausschlag.

(5) Soweit sich die Habilitationskommission über einzelne im Habilitationsverfahren erstattete Gutachten und Stellungnahmen hinwegsetzt, hat sie dies gesondert zu begründen.

(6) Mitglieder der Habilitationskommission, die bei der Abstimmung über das Vorliegen der hervorragenden wissenschaftlichen Qualifikation und/oder der didaktischen Fähigkeiten des*der Habilitationswerber*in in der Minderheit geblieben sind, haben die Möglichkeit, ihre abweichende Auffassung schriftlich darzulegen (Votum Separatum) und dem Protokoll beizulegen.

(7) Kommt die Habilitationskommission zum Ergebnis, dass die hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Hinblick auf das angestrebte Habilitationsfach nicht gegeben ist, kann sie dem*der Habilitationswerber*in vorschlagen, den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis abzuändern, sofern es sich bei dem von der Habilitationskommission vorgeschlagenen Habilitationsfach um ein wissenschaftliches Fach handelt, das in den Wirkungsbereich der WU fällt und auf Grund der vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen die hervorragende wissenschaftliche Qualifikation des*der Habilitationswerber*in in Hinblick auf das vorgeschlagene Habilitationsfach gegeben ist. Ändert der*die Habilitationswerber*in seinen*ihren Antrag in diesem Sinne ab, kann die Habilitationskommission das Verfahren auch ohne Anberaumung eines weiteren Habilitationsvortrags und Habilitationskolloquiums auf Basis des abgeänderten Antrags fortsetzen.

Erlassung des Bescheides über die Lehrbefugnis

§ 9. (1) Das Rektorat hat anhand der von dem*der Vorsitzenden der Habilitationskommission übermittelten Unterlagen zu prüfen, ob wesentliche Grundsätze des Verfahrens verletzt wurden und – wenn dies nicht der Fall ist – auf Grund des Beschlusses der Habilitationskommission den Bescheid über den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis zu erlassen.

(2) Verweist das Rektorat den Beschluss der Habilitationskommission zurück, ist dies und die Begründung dafür dem*der Vorsitzenden des Senats unverzüglich mitzuteilen. Der Senat hat unter Bedachtnahme auf die Rechtsauffassung des Rektorats zu entscheiden, ob eine neue Habilitationskommission eingesetzt werden soll, ob die Universitätsprofessor*innen des Senats andere Gutachter*innen bestellen sollen, und/oder ob die Habilitationskommission das gesamte von ihr durchgeführte Verfahren oder bestimmte Teile davon wiederholen soll.

Information der Universitätsprofessor*innen und Habilitierten

§ 10. Die Universitätsprofessor*innen der WU und die in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben während des Verfahrens und innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Verfahrens das Recht, in die wissenschaftlichen Arbeiten des*der Habilitationswerber*in und in alle während des Verfahrens erstatteten Gutachten und Stellungnahmen im Büro des Senats Einsicht zu nehmen. Personen, die dieses Recht in Anspruch nehmen, unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

Anhang 7

Berufungsrichtlinien des Senats

Die Ausschreibung der Stelle

§ 1. (1) Zur Vorbereitung der Ausschreibung der Stelle eines*einer Universitätsprofessor*in hat das Rektorat dem Senat und dem*der Vorständ*in des betroffenen Departments mitzuteilen, welchem Department es den*die zu berufende*n Universitätsprofessor*in zuzuordnen beabsichtigt (§ 22 Abs. 1 Z 7 UG).

(2) Das Rektorat hat den*die Vorständ*in des Departments, dem das Rektorat den*die zu berufende*n Universitätsprofessor*in zuzuordnen beabsichtigt, aufzufordern, einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu erstatten.

(3) Das Rektorat hat nach Anhörung des Senats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über den Ausschreibungstext zu entscheiden. Das Rektorat ist dabei nicht an den nach Abs. 2 erstatteten Vorschlag gebunden.

Wahl und Entsendung der Mitglieder der Berufungskommission

§ 2. (1) Das Rektorat hat den*die Kuriensprecher*in der Universitätsprofessor*innen sowie jeweils eine von den Vertreter*innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG und der Studierenden des Senats namhaft gemachte Person zu verständigen, wenn es mit der Vorbereitung einer Ausschreibung der Stelle einer Universitätsprofessor*in beginnt und sie aufzufordern, die Mitglieder und gegebenenfalls auch die Ersatzmitglieder der Berufungskommission nach dem in den §§ 4 und 43 der Satzung vorgesehenen Verfahren zu wählen oder zu entsenden. Die Universitätsprofessor*innen haben in der Berufungskommission mehr als die Hälfte der Mitglieder, die Studierenden mindestens ein Mitglied zu stellen.

(2) Für die Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission im Senat ist neben den sonstigen Beschlusserfordernissen eine Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Gruppe gemäß § 25 Abs. 4 Z 1 UG einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit *venia docendi* erforderlich.

(3) Der*Die Vorsitzende des Senats hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen umgehend über die Zusammensetzung der Berufungskommission zu verständigen.

Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter*innen

§ 3. Der*Die Kuriensprecher*in der Universitätsprofessor*innen hat den*die dienstälteste*n Universitätsprofessor*in des Departments oder Konvents, dem das Rektorat den*die zu berufende Universitätsprofessor*in zuzuordnen beabsichtigt, aufzufordern, dafür zu sorgen, dass die Universitätsprofessor*innen des Departments oder Konvents innerhalb einer von ihm*ihr zu setzenden Frist Vorschläge für interne und externe Gutachter*innen erstatten (§ 98 Abs. 3 UG). Die dienstältesten Universitätsprofessor*innen aller anderen Departments und Konvente sind von dieser Aufforderung zu verständigen. Die Universitätsprofessor*innen aller Departments und Konvente, die sich für fachlich nahe stehend erachten, können ebenfalls derartige Vorschläge erstatten. In Departments oder Konventen, in denen der*die Vorständ*in Universitätsprofessor*in ist, tritt für Zwecke dieses Absatzes der*die Vorsitzende an die Stelle des*der dienstältesten Universitätsprofessor*in.

Bestellung der externen und internen Gutachter*innen

§ 4. (1) Die Universitätsprofessor*innen des Senats haben sich mit den erstatteten Vorschlägen sorgfältig auseinanderzusetzen, sie sind aber nicht daran gebunden. Sie können insbesondere aus den Vorschlägen eine Auswahl treffen, wenn mehr Gutachter*innen vorgeschlagen wurden als zu bestellen sind, die Vorschläge ergänzen, wenn weniger Gutachter*innen vorgeschlagen wurden als zu bestellen sind oder sinnvollerweise vorsorglich bestellt werden sollten, und in begründeten Fällen von einzelnen Vorschlägen sogar abweichen.

(2) Die externen Gutachter*innen dürfen nicht in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehen. Sie müssen entweder über eine Lehrbefugnis oder über eine einer Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation verfügen. Sie sollen in der scientific community anerkannte Expert*innen mit ausreichender eigener Forschungserfahrung auf dem Fachgebiet, das im Ausschreibungstext genannt ist, sein.

(3) Zu internen Gutachter*innen können Universitätsprofessor*innen der WU und in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehende habilitierte Mitarbeiter*innen bestellt werden. Sie können dann nicht zu internen Gutachter*innen bestellt werden, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass der*die zu berufende Universitätsprofessor*in ihr*e unmittelbare*r Dienstvorgesetzte*r sein wird.

(4) Die Universitätsprofessor*innen des Senats haben mindestens drei Gutachter*innen zu bestellen. Sie müssen mindestens zwei, können aber auch drei externe Gutachter*innen bestellen. Sie

können zusätzlich zu den drei Gutachter*innen auch vorsorglich Gutachter*innen für den Fall bestellen, dass die bestellten Gutachter*innen nicht bereit sind, ein Gutachten zu erstatten. Der*Die Rektor*in hat das Recht, eine*n weitere*n Gutachter*in zu bestellen.

(5) Die externen und internen Gutachter*innen sind zu den Sitzungen der Berufungskommission als Auskunftspersonen einzuladen, um ihre schriftlichen Gutachten gemäß § 6 Abs. 2 und § 7 Abs. 1 und 2 erläutern zu können. Sonst sind sie bei den Sitzungen der Berufungskommission aber nicht anwesend.

(6) Die Gutachter*innen haben ein allfälliges Naheverhältnis zu Kandidat*innen (z. B. eine sehr enge wissenschaftliche Kooperation) offenzulegen.

Die Konstituierung der Berufungskommission

§ 5. (1) Das Rektorat hat den Mitgliedern der Berufungskommission und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen alle eingelangten Bewerbungen zu übermitteln.

(2) Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden (§ 98 Abs. 5 UG).

(3) Die übrigen Bewerbungen sind sodann den externen und internen Gutachter*innen und dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden. Der*Die Rektor*in ist vor der Weiterleitung darüber zu informieren, welche Bewerbungen an die Gutachter*innen weitergeleitet werden. Sollte eine oder mehrere Bewerbungen nicht den Ausschreibungskriterien entsprechen, so ist die Berufungskommission darauf hinzuweisen (§ 98 Abs. 6 UG).

(4) Unbeschadet der Regelungen in § 8 der Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen (Anhang 1) haben die Mitglieder der Berufungskommission sowie der*die Rektor*in, falls sie oder er Kandidat*innen gemäß Abs. 5 einbezieht, ein allfälliges Naheverhältnis zu Kandidat*innen (z. B. eine sehr enge wissenschaftliche Kooperation) offenzulegen.

(5) Die Berufungskommission und der*die Rektor*in können bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter*innen gemäß Abs. 3 auch Kandidat*innen, die sich zwar nicht beworben haben, die jedoch für die ausgeschriebene Professor*innenstelle in Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifikation in besonderer Weise geeignet sind in das Berufungsverfahren einbeziehen.

Der Beschluss über die Einladungen von Kandidat*innen zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache

§ 6. (1) Die Berufungskommission hat jedenfalls die von ihr für einen Listenplatz in Betracht gezogenen Bewerber*innen einzuladen, sich den Angehörigen der WU im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Aussprache zu präsentieren. Zu dieser Präsentation gehört auch ein Fachvortrag, wenn die Berufungskommission nicht beschließt, davon im begründeten Ausnahmefall abzusehen. Die Bewerber*innen sind diesbezüglich gleich zu behandeln.

(2) Die Gutachter*innen haben vor der Entscheidung der Berufungskommission über die Einladung der Bewerber*innen sowie einbezogene Kandidat*innen ein schriftliches Gutachten (Kurzgutachten) für die Berufungskommission über die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerber*innen zu erstatten. Die Berufungskommission hat besonders zu begründen, wenn sie Bewerber*innen, die von zumindest einem*einer der Gutachter*innen in Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifikation als geeignet beurteilt wurden, dennoch nicht einlädt.

Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen

§ 7. (1) Der*Die externe und interne Gutachter*in oder die externen und internen Gutachter*innen haben über jene Bewerber*innen, die von der Berufungskommission für einen Listenplatz in Betracht gezogen und deshalb zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache eingeladen wurden, schriftliche vergleichende Gutachten zu erstatten (§ 42 Abs. 2 der Satzung). Diese Gutachten haben auch die Kandidat*innen einzubeziehen, die von der Berufungskommission oder dem*der Rektor*in ohne Bewerbung als für einen Listenplatz in Betracht gezogen wurden, und zwar auch dann, wenn die Berufungskommission im begründeten Ausnahmefall von einer öffentlich zugänglichen Aussprache abgesehen hat.

(2) Die schriftlichen Gutachten haben insbesondere die wissenschaftliche Qualifikation im Lichte des Ausschreibungstextes zu beurteilen, und festzustellen, ob und welche Kandidat*innen im Vergleich zu anderen ebenfalls geeigneten Kandidat*innen besonderem Maße über die geforderte wissenschaftliche Qualifikation verfügen.

(3) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission hat dem*der Department-Vorständ*in des Departments, und gegebenenfalls dem*der Vorständ*in des Instituts, dem der*die zu berufende Universitätsprofessor*in zugeordnet werden soll, Kopien der Bewerbungen und aller Gutachten der Kandidat*innen zu übermitteln. Diese Personen unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit. Sie

sind einzuladen, innerhalb einer Frist, die im Regelfall mindestens zwei Wochen betragen soll, Stellungnahmen zu den schriftlichen Gutachten abzugeben, die an den*die Vorsitzende*n der Kommission zu richten sind.

(4) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission hat alle schriftlichen Gutachten und Stellungnahmen den Mitgliedern der Berufungskommission und dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden.

Die öffentlich zugängliche Aussprache

§ 8. (1) Die Aussprache, in deren Rahmen sich die von der Berufungskommission dazu eingeladenen Kandidat*innen der WU präsentieren (§ 98 Abs. 6 UG), ist öffentlich zugänglich.

(2) Zu dieser öffentlich zugänglichen Aussprache sind – nach Möglichkeit auf elektronischem Weg – jedenfalls die Universitätsprofessor*innen der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG gegebenenfalls unter Bekanntgabe der Vortragsthemen der Kandidat*innen rechtzeitig vorher einzuladen.

(3) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission hat die öffentlich zugängliche Aussprache vorzubereiten, zu ihr einzuladen und sie zu leiten, wenn der*die Rektor*in nicht selbst diese Aufgabe übernehmen möchte (§ 98 Abs. 6 UG).

(4) Die öffentlich zugänglichen Aussprachen gemäß §§ 6 Abs. 1 und 8 Berufsrichtlinie können nach Beschluss durch die Berufungskommission mittels öffentlich zugänglicher Videokonferenz durchgeführt und übertragen werden, wobei eine Aufzeichnung nicht zulässig ist. Die genaueren Regelungen trifft der*die Vorsitzende. Die Berufungskommission kann die in Betracht gezogenen Bewerber*innen ebenfalls zu einer in Form einer Videokonferenz durchgeführten Sitzung einladen. § 5 Abs. 5 der Geschäftsordnung des Senats gilt sinngemäß.

Erstellung des Besetzungsvorschlags

§ 9. (1) Die Berufungskommission erstellt innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat*innen zu enthalten hat. Der Vorschlag kann eine Reihung enthalten. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidat*innen ist besonders zu begründen.

(2) Die Berufungskommission hat bei der Erstellung des Besetzungsvorschlags die im Ausschreibungstext enthaltenen Kriterien zugrunde zu legen. Die Berufungskommission hat sich jedenfalls an der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidat*innen, daneben auch an der didaktischen Eignung der Kandidat*innen und an deren Eignung zur Leitung akademischer Einheiten zu orientieren.

(3) Die Berufungskommission hat zu begründen, wenn sie in den von ihr erstellten Besetzungsvorschlag eine*n Kandidat*in aufnimmt, der*die nach mindestens einem schriftlichen Gutachten oder einer Stellungnahme nicht die im Ausschreibungstext enthaltenen Kriterien erfüllt. Ebenso hat sie zu begründen, wenn sie in den von ihr erstellten Besetzungsvorschlag eine*n Kandidat*in nicht aufnimmt, der*die nach mindestens einem schriftlichen Gutachten oder einer Stellungnahme in besonderem Maße für die ausgeschriebene Professor*innenstelle geeignet ist.

(4) Nimmt die Berufungskommission an der WU habilitierte Wissenschaftler*innen, die noch keinen Ruf auf eine Professur an einer anderen Universität erhalten haben, in den Besetzungsvorschlag auf, hat sie § 41 der Satzung anzuwenden und ihre Entscheidung im Hinblick auf die dort genannten Kriterien besonders zu begründen.

Die Auswahlentscheidung

§ 10. (1) Der*Die Vorsitzende der Berufungskommission hat dem*der Rektor*in die Unterlagen aller Bewerber*innen, die Gutachten und Stellungnahmen sowie die Protokolle der Sitzungen der Berufungskommission, die auch den Besetzungsvorschlag und dessen Begründung beinhalten, zu übermitteln.

(2) Der*Die Rektor*in hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen, ist aber an eine Reihung nicht gebunden. Der*Die Rektor*in hat den Senat und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowohl vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen über seine*ihre Auswahlentscheidung als auch dann zu informieren, wenn mit dem*der ausgewählten Kandidat*in ein Arbeitsvertrag geschlossen wird.

(3) Der*Die Rektor*in kann den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zur neuerlichen Beratung und Beschlussfassung zurückweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidat*innen enthält. Diese Entscheidung ist zu begründen. Er*Sie hat darüber den Senat und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

(4) Die Berufungskommission kann im Falle der Zurückverweisung entweder nach § 9 dieser Richtlinie einen neuen Besetzungsvorschlag erstellen oder unter Angabe der dafür maßgebenden Gründe einen Beharrungsbeschluss fassen.

(5) Weist der*die Rektor*in auch den Beharrungsbeschluss der Berufungskommission zurück, ist dies und die Begründung dafür dem*der Vorsitzenden des Senats sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich mitzuteilen. Das Rektorat hat in diesem Fall die Möglichkeit, eine neue Ausschreibung der Stelle zu veranlassen und auf diese Weise ein neues Berufungsverfahren in Gang zu setzen. Verzichtet das Rektorat darauf, hat der Senat zu entscheiden, ob eine neue Berufungskommission eingesetzt werden soll und/oder ob die Universitätsprofessor*innen des Senats andere Gutachter*innen bestellen sollen. Im weiteren Verfahren kann die Berufungskommission davon Abstand nehmen, die Bewerber*innen erneut zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache einzuladen.

(6) Scheitern die Berufungsverhandlungen mit allen im Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidat*innen, hat entweder der*die Rektor*in die Berufungskommission aufzufordern, einen neuen Besetzungsvorschlag zu erstellen, oder das Rektorat eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen. Sieht sich die von dem*der Rektor*in aufgeforderte Berufungskommission – z. B. mangels hervorragender Qualifikation der verbliebenen Bewerber*innen – außer Stande, einen neuen Besetzungsvorschlag zu erstellen, hat das Rektorat jedenfalls eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen (§ 99 UG)

§ 11. (1) Soll ein*e Universitätsprofessor*in für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren aufgenommen werden (§ 99 Abs. 1 UG), ist § 1 dieser Richtlinie anzuwenden.

(2) Das Rektorat hat die Ausschreibung durchzuführen, die Bewerbungen zu sammeln und sie nach Ablauf der Bewerbungsfrist an den*die dienstälteste*n Universitätsprofessor*in des Departments, dem der*die zu berufende Universitätsprofessor*in zugeordnet werden soll, weiterzuleiten. § 3 Abs. 1 letzter Satz dieser Richtlinie ist anzuwenden.

(3) Der*Die dienstälteste Universitätsprofessor*in des Departments, dem der*die zu berufende Universitätsprofessor*in zugeordnet werden soll, hat dafür zu sorgen, dass die Universitätsprofessor*innen dieses Department ohne vorherige Einholung von Gutachten und Stellungnahmen einen Besetzungsvorschlag erstellen. § 3 Abs. 1 letzter Satz dieser Richtlinie ist anzuwenden.

(4) Der*Die Rektor*in hat die Auswahlentscheidung zu treffen oder den Besetzungsvorschlag unter sinngemäßer Anwendung des § 10 der Richtlinie an die Universitätsprofessor*innen dieses Departments zurückzuverweisen oder aber eine*n Bewerber*in, der*die nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen wurde, aus dem Kreise der übrigen Bewerber*innen auszuwählen.

Opportunity Hiring für Universitätsprofessor*innen (§ 99a UG)

§ 11a. (1) Jede*r Department-Vorständ*in kann dem Rektorat nach Anhörung der Universitätsprofessor*innen seines*ihres Departments und nach Maßgabe des Entwicklungsplans vorschlagen, eine wissenschaftlich herausragende Persönlichkeit nach § 99a UG zum*zur Universitätsprofessor*in zu bestellen. Der Vorschlag des*der Department-Vorständ*in bedarf der Unterstützung der Mehrheit der Universitätsprofessor*innen seines*ihres Departments und hat die in Aussicht genommene Person, die in Aussicht genommene fachliche Widmung sowie eine Begründung für das Vorliegen der in § 99a UG genannten Voraussetzungen zu enthalten. § 41 der Satzung der WU ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Beabsichtigt das Rektorat, diesen Vorschlag aufzugreifen, hat es den Senat, alle Department-Vorständ*innen sowie den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die angestrebte befristete oder unbefristete Bestellung zu informieren und die Unterlagen zu übermitteln. Spricht sich der*die Vorständ*in eines Departments binnen zwei Wochen gegenüber dem Rektorat gegen diesen Vorschlag aus und wird er*sie dabei von der Mehrheit der Universitätsprofessor*innen seines*ihres Departments unterstützt, ist dieses Berufungsverfahren abzubrechen.

(3) Anderenfalls hat der Senat zu entscheiden, ob er selbst eine Stellungnahme abgibt, ob und gegebenenfalls wie viele Gutachten zur Beurteilung der Voraussetzungen des § 99a Abs. 1 UG einzuholen sind, und ob und wie viele dieser Gutachten von externen Gutachter*innen zu erstatten sind. Die Gutachter*innen sind von den Universitätsprofessor*innen des Senats zu bestellen. Das Rektorat hat diese Gutachten einzuholen und kann darüber hinaus auch weitere Gutachten einholen.

(4) Das Rektorat entscheidet auf Grundlage des Vorschlags nach Abs. 1 und gegebenenfalls der eingelangten Gutachten und Stellungnahmen, ob der*die Rektor*in mit der vorgeschlagenen Persönlichkeit Berufungsverhandlungen aufnehmen soll.

(5) Der*Die Rektor*in hat den Senat sowohl vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen sowie auch dann zu informieren, wenn mit dem*der Kandidat*in ein Arbeitsvertrag geschlossen wird. Weiters ist vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

(6) Wurde die Bestellung eines*einer Universitätsprofessor*in nach § 99a Abs. 2 UG befristet vorgenommen, kann die Bestellung durch den*die Rektor*in nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung unbefristet verlängert werden. Inhalt der Qualifikationsprüfung sind die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie die Leistungen in der Lehre. Dazu sind von dem*der Rektor*in ein oder mehrere Gutachten einzuholen. Im Falle einer beabsichtigten Verlängerung sind die Universitätsprofessor*innen des Departments sowie gegebenenfalls der*die Vorständ*in des Instituts, dem der*die betreffende Universitätsprofessor*in zugeordnet ist, anzuhören. Die Entscheidung über die Verlängerung trifft der*die Rektor*in.

(7) Alle an diesem Verfahren nach den vorstehenden Absätzen beteiligten Personen unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit.

Richtlinien des Rektorats und des Senats

§ 12. (1) Die §§ 1 und 11 sowie dieser Absatz der Richtlinie für das Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen werden hiermit als Richtlinie des Rektorats erlassen, die vom Rektorat jederzeit und ohne Zustimmung des Senats geändert oder aufgehoben werden kann.

(2) Die §§ 2 bis 10 und 11a sowie dieser Absatz der Richtlinie für das Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen werden hiermit als Anhang VII der Satzung erlassen.

Anhang 8
Ehrungsrichtlinien des Senats
Akademische Ehrungen, Ehrenzeichen

I. Akademische Ehrungen

Erneuerung akademischer Grade

§ 1. Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats die bereits erfolgte Verleihung eines akademischen Grades aus besonderem Anlass, insbesondere anlässlich der fünfzigsten Wiederkehr des Tages der Verleihung, erneut vornehmen, wenn dies im Hinblick auf die besonderen wissenschaftlichen Verdienste, das hervorragende berufliche Wirken oder die enge Verbundenheit des*der Absolvent*in mit der WU gerechtfertigt ist.

Ehrendoktorat

§ 2. (1) Der Senat kann nach Anhörung des Rektorats ein Doktorat, für dessen Verleihung die Wirtschaftsuniversität zuständig ist, ohne Erfüllung der in den Studienvorschriften geforderten Voraussetzungen ehrenhalber verleihen. Ein Ehrendoktorat kann aufgrund außergewöhnlicher wissenschaftlicher Leistungen an Personen verliehen werden, welche in Fachkreisen international hohes Ansehen genießen und als des Ehrendoktorats würdig angesehen werden.

(2) Anträge auf Verleihung sind unter Beischließung einer Begründung, eines wissenschaftlichen Lebenslaufes sowie eines wissenschaftlichen Publikationsverzeichnisses beim Senat einzubringen. Antragsberechtigt ist jede*r Department-Vorständ*in. Der*die Department-Vorständ*in hat mit dem Antrag Vorschläge für zwei externe Gutachter*innen zu erstatten.

(3) Der Senat holt zwei externe Fachgutachten ein, welche die Beurteilung der außergewöhnlichen wissenschaftlichen Leistungen des*der zu Ehrenden und das in Fachkreisen international hohe Ansehen dieser Person zum Gegenstand haben. Anschließend erwägt der Senat, ob der*die zu Ehrende außergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen erbracht hat und als des Ehrendoktorats würdig anzusehen ist, und entscheidet sodann auf Basis der Fachgutachten über die Verleihung des Ehrendoktorats.

(4) Der Senat kann Vertreter*innen des jeweiligen Fachbereichs mit der Unterstützung bei der Vorbereitung der Entscheidung betrauen.

Ehrenkonsul*in der WU

§ 2a. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats einer der WU besonders verbundenen hervorragenden Persönlichkeit des öffentlichen Lebens für die nachhaltige Förderung der WU den Titel eines*einer Ehrenkonsul*in verleihen.

(2) Der Titel eines*einer Ehrenkonsul*in ist, von rein wissenschaftlichen Ehrungen abgesehen, die höchste Auszeichnung, welche die WU zu vergeben hat. Daher ist von dem*der zu Ehrenden ein außergewöhnliches und langfristig wirksames Engagement in erheblichem Umfang sowie ein bedeutender Beitrag zur Steigerung der Bekanntheit und des Renommées der WU auf nationaler oder internationaler Ebene zu fordern. Der*Die zu Ehrende muss sich als Voraussetzung für die Verleihung um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaft oder um die WU selbst besonders verdient gemacht haben. Die Leistung des*der zu Ehrenden muss deutlichen Förderungscharakter haben und darf nicht nur oder überwiegend aus privatnütziger Motivation entstanden sein, auch wenn die Leistung der WU Vorteile bringt. Die Leistung des*der zu Ehrenden muss auch immaterieller Natur sein und kann insbesondere in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis auf dem Gebiet der Forschung oder in aktiver Teilnahme an oder in mitgestaltender Förderung der Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU mit erheblicher Außenwirkung bestehen. Die materielle Leistung reicht für sich allein nicht für die Verleihung der Würde eines*einer Ehrenkonsul*in aus. Der*Die Ehrenkonsul*in muss auch bereit sein, den obersten Organen der WU als Ratgeber*in in Strategiefragen zur Verfügung zu stehen.

(3) Angehörige der WU können nicht zum*zur Ehrenkonsul*in ernannt werden.

Ehrensensator*in der WU

§ 3. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats an hervorragende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die sich in einem besonderen Maße um die WU und um die Förderung ihrer wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel eines*einer Ehrensensator*in der WU verleihen.

(2) Von dem*der zu Ehrenden ist ein außergewöhnliches und langzeitiges Engagement für die wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben der WU zu fordern. Die Leistung des*der zu Ehrenden muss deutlichen Förderungscharakter haben und darf nicht nur oder überwiegend aus privatnütziger

Motivation entstanden sein, auch wenn die Leistung der WU Vorteile bringt. Sie muss jedenfalls immaterieller Natur sein und kann insbesondere in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis auf dem Gebiet der Forschung oder in aktiver Teilnahme an oder in mitgestaltender Förderung der Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU bestehen. Eine materielle Leistung kann hinzutreten, reicht aber für sich allein nicht für die Verleihung der Würde eines*einer Ehrensensator*in aus.

Ehrenbürger*in der WU

§ 4. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats an Personen, die sich um die Ausgestaltung oder Ausstattung der WU besondere Verdienste erworben haben, den Titel eines*einer Ehrenbürger*in der WU verleihen.

(2) Die Leistung des*der zu Ehrenden muss deutlichen Förderungsscharakter haben und darf nicht nur oder überwiegend aus privatnütziger Motivation entstanden sein, auch wenn die Leistung der WU Vorteile bringt.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 5. (1) Die Erneuerung des akademischen Grades, die Verleihung eines Ehrendoktorats und die Verleihung des Titels eines*einer Ehrenkonsul*in oder eines*einer Ehrensensator*in oder eines*einer Ehrenbürger*in der WU erfolgt im Rahmen einer akademischen Feier. Der*Die Geehrte erhält ein Diplom mit der Unterschrift des*der Rektor*in und dem Siegel der WU. Sein*Ihr Name ist in das Ehrenbuch der WU einzutragen.

(2) Die Verleihung eines Ehrendoktorats, des Titels eines*einer Ehrenkonsul*in oder eines*einer Ehrensensator*in oder eines*einer Ehrenbürgerin kann auch posthum erfolgen.

Widerruf akademischer Ehrungen

§ 6. Der Senat kann mit Zweidrittelmehrheit über Antrag des Rektorats gemäß den vorstehenden oder gemäß früher anwendbaren Bestimmungen verliehene akademische Ehrungen widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Das Diplom ist einzuziehen, die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen.

II. Ehrenzeichen in Gold, Silber und Bronze

§ 7. (1) Das Rektorat kann die Verleihung von Ehrenzeichen in Gold, in Silber oder in Bronze an Personen, die sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben, beschließen.

(2) Die Verleihung des Ehrenzeichens in Gold, in Silber oder in Bronze kann auch posthum erfolgen.

(3) Die Verleihung erfolgt in feierlicher Form durch den*die Rektor*in. Der*Die Geehrte erhält ein Dekret mit der Unterschrift des*der Rektor*in und dem Siegel der WU. Sein*Ihr Name ist in das Ehrenbuch der WU einzutragen.

(4) Das Rektorat kann die Verleihung des Ehrenzeichens widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Das Dekret über die Verleihung ist einzuziehen, die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen, das Tragen der Auszeichnung ist zu untersagen.

Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens

§ 8. (1) Die Verleihung des Titels eines*einer Ehrenkonsul*in oder eines*einer Ehrensensator*in oder eines*einer Ehrenbürger*in der WU schließt die Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens mit ein.

(2) Im Übrigen kann das Goldene Ehrenzeichen an Personen verliehen werden, die sich außergewöhnliche Verdienste im Sinne des § 3 Abs. 2 erworben haben. Insbesondere sollen mit dem Goldenen Ehrenzeichen besonders verdiente akademische Funktionär*innen der WU ausgezeichnet werden.

Verleihung des Silbernen Ehrenzeichens

§ 9. Das Silberne Ehrenzeichen kann an Personen verliehen werden, die sich Verdienste auf dem Gebiet der Lehre und – in besonderen Fällen – Verdienste im Rahmen der Verwaltung der WU erworben haben.

Verleihung des Bronzenen Ehrenzeichens

§ 10. Das Bronzene Ehrenzeichen kann an Personen verliehen werden, die sich als Angehörige des nichtwissenschaftlichen Personals Verdienste um die WU im Sinne des § 3 Abs. 2 erworben haben.

III. Ehrennadel, Ehrenring und Ehrentafel

Ehrennadel

§ 11. (1) Das Rektorat kann die Verleihung der Ehrennadel an Personen, die sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben, beschließen.

(2) Der*Die zu Ehrende muss als Voraussetzung für die Verleihung sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben. Dies kann beispielsweise in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis oder in der aktiven Teilnahme in mitgestaltender Förderung an oder in Form eines materiellen Beitrages zur Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU bestehen.

(3) Die Verleihung der Ehrennadel kann auch posthum erfolgen.

(4) Das Rektorat kann die Verleihung der Ehrennadel widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Die Urkunde über die Verleihung und die Ehrennadel ist einzuziehen und die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen.

Ehrenring

§ 12. (1) Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats die Verleihung des Ehrenringes an Personen beschließen, die sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben. Bei den Personen kann es sich auch jeweils um Vertreter*innen eines Unternehmens handeln. Der Ehrenring wird höchstens drei Mal jährlich vergeben.

(2) Der*Die zu Ehrende muss als Voraussetzung für die Verleihung sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben. Dies kann beispielsweise in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis oder in der aktiven Teilnahme in mitgestaltender Förderung an oder in Form eines materiellen Beitrages zur Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU bestehen.

(3) Die Verleihung des Ehrenrings kann auch posthum erfolgen.

(4) Das Rektorat kann die Verleihung des Ehrenringes widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Die Urkunde über die Verleihung und der Ehrenring sind einzuziehen und die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen.

Ehrentafel

§ 13. (1) Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats die Verleihung der Ehrentafel an Personen oder Unternehmen, die sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben, beschließen. Die Ehrentafel wird höchstens drei Mal jährlich vergeben.

(2) Der*Die zu Ehrende muss als Voraussetzung für die Verleihung sich um die der WU anvertrauten Gebiete der Wissenschaften oder um die WU selbst verdient gemacht haben. Dies kann beispielsweise in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis oder in der aktiven Teilnahme in mitgestaltender Förderung an bzw. in Form eines materiellen Beitrages zur Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU bestehen.

(3) Die Verleihung der Ehrentafel kann auch posthum erfolgen.

(4) Das Rektorat kann die Verleihung der Ehrentafel widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Die Urkunde über die Verleihung und die Ehrentafel ist einzuziehen und die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 14. Die Verleihung erfolgt in feierlicher Form durch den*die Rektor*in. Der*Die Geehrte erhält eine Urkunde mit der Unterschrift des*der Rektor*in und dem Siegel der WU. Sein*Ihr Name ist in das Ehrenbuch der WU einzutragen.

IV. Förder*in der WU

§ 15. (1) Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats an hervorragende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die sich in einem besonderen Maße um die WU und um die Förderung ihrer wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel "Förder*in" der WU verleihen. Die Verleihung des Titels „Förder*in“ der WU kann auch posthum erfolgen.

(2) Der Titel ist, von rein wissenschaftlichen Ehrungen abgesehen, (nach Ehrenkonsul*in oder Ehrensensator*in und Ehrenbürger*in) die höchste Auszeichnung der WU. Daher ist von dem*der zu Ehrenden ein außergewöhnliches und/oder langzeitiges Engagement für die wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben der WU vorauszusetzen. Die Leistung des*der zu Ehrenden muss deutlichen Förderungscharakter haben. Die Förderung kann sowohl immaterieller als auch materieller Natur sein. Sie kann beispielsweise in der Herstellung einer im Interesse der WU gelegenen Kooperation mit der Praxis oder in der aktiven Teilnahme an oder in mitgestaltender Förderung der Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der WU bestehen.

(3) Die Verleihung erfolgt in feierlicher Form durch den*die Rektor*in. Der*Die Geehrte erhält den "Förderer*Förderin der WU Aufsteller", eine Urkunde mit der Unterschrift des*der Rektor*in und dem Siegel der WU. Sein*Ihr Name ist in das Ehrenbuch der WU einzutragen.

(4) Das Rektorat kann die Verleihung des Titels widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, oder wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist. Die Urkunde über die Verleihung und der Aufsteller sind einzuziehen und die Eintragung im Ehrenbuch der WU ist zu löschen.

V. Gastprofessur

§ 16. (1) Das Rektorat kann Lehrbeauftragten, die nicht in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehen, für das Studienjahr oder das Semester, für das der Lehrauftrag erteilt wird, den Titel eines*einer Gastprofessor*in verleihen.

(2) Voraussetzung dafür ist, dass der*die lehrbeauftragte Universitätsprofessor*in in einer anderen in- oder ausländischen Universität ist oder über eine Lehrbefugnis oder eine vergleichbare Qualifikation oder in der Scientific Community seines*ihres Faches über eine besondere Reputation verfügt.

VI. Honorarprofessur

§ 17. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats an besonders qualifizierte Fachleute außerhalb des Universitätsbereichs in Würdigung ihrer besonderen wissenschaftlichen Leistungen eine Honorarprofessur für ein wissenschaftliches Fach auf bestimmte oder unbestimmte Zeit verleihen (Bestellung als Honorarprofessor*in).

(2) Der*Die Geehrte erhält eine Urkunde mit der Unterschrift des*der Rektor*in.

(3) Die Verleihung der Honorarprofessur kann auch posthum erfolgen.

(4) Der Senat kann mit Zweidrittelmehrheit über Antrag des Rektorats gemäß den vorstehenden oder gemäß früher anwendbaren Bestimmungen verliehene Honorarprofessur widerrufen, wenn sich der*die Geehrte durch sein*ihr späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist. Die Urkunde ist einzuziehen.

Anhang 9

Gleichstellungsplan

Präambel

Die WU ist sich als öffentliche Universität ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit Unterstützung ihrer Forschenden, Lehrenden, dem allgemeinen Personal sowie Studierenden und Absolvent*innen möchte sie einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und damit gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Diese manifestieren sich insbesondere im Spannungsfeld von Globalisierung und Digitalisierung, in Fragen der (Verteilungs-)Gerechtigkeit und Migration sowie im Wettbewerb um die besten Talente.

Diversität im Sinne von Vielfalt der hier tätigen Menschen wird an der WU als Potenzial für Innovation und Kreativität wahrgenommen, das es zu nutzen und zu fördern gilt. Unter Diversität wird die Heterogenität in Form von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der WU-Angehörigen verstanden. Neben einem wertschätzenden und produktiven Umgang mit Diversität setzt sich die WU für die Förderung von Chancengerechtigkeit von benachteiligten Personengruppen proaktiv ein. Als „Responsible University“ bekennt sich die WU zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und fördert Inklusion im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe benachteiligter Personengruppen. Die WU setzt sich gegen jegliche Art von Diskriminierung ein.

Die WU möchte Gleichstellung in einem inklusiven Studien- und Arbeitsumfeld verwirklicht sehen und entwickelt Maßnahmen, die zur Realisierung dieses ambitionierten Zieles führen sollen. Über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus möchte die WU daher insbesondere auch soziale Ausschlussmechanismen, die entlang unterschiedlicher Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen wie zum Beispiel Betreuungspflichten ergeben, aufbrechen und eine Auseinandersetzung mit Identitätszuschreibungen und Bewertungslogiken anregen.

Umfassendes Diversitätsmanagement im Sinne der Anerkennung und Förderung von Vielfalt und Inklusion wird an der WU als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung und als Merkmale einer innovativen Universität realisiert. Seit 2017 sind diese Themen nun auch im Entwicklungsplan verankert. Mit dem Gleichstellungsplan sollen laut UG insbesondere die Bereiche „Vereinbarkeit“ und „Antidiskriminierung“³ geregelt werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass neben Geschlecht weitere – sichtbare und unsichtbare – Identitätsfaktoren wie Alter, Behinderung, Ethnizität, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung Ungleichheiten und soziale Chancen bestimmen.⁴ Diese Faktoren sind als Kerndimensionen an unterschiedlichen Stellen gesetzlich verankert, um vor Diskriminierung zu schützen, aber auch um die Teilhabe aller Personen an der Gesellschaft, an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken gemäß ihrer Möglichkeiten sicherzustellen. Im Gleichstellungsplan soll daher auch die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten Berücksichtigung finden. Gleichstellung kann hierbei auch Maßnahmen beinhalten, die eine temporäre Bevorzugung einer benachteiligten Gruppe beinhalten.

Der Gleichstellungsplan richtet sich an alle WU-Angehörigen und dient als Orientierungsrahmen für die Realisierung eines umfassenden Diversitätsmanagements, das auf den im Entwicklungsplan dargestellten übergeordneten Organisationszielen basiert. Die Umsetzung von Gleichstellung wird dabei als gemeinsame Aufgabe aller WU-Angehörigen betrachtet, wobei den Führungskräften eine besondere Verantwortung zukommt.

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Verhältnis zu anderen Rechtsvorschriften

§ 1. (1) Der Gleichstellungsplan dient – wie auch der Frauenförderungsplan – gemäß § 20b UG als Instrument zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Über den Auftrag zur Geschlechtergleichstellung hinaus soll der Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche „Vereinbarkeit“ sowie „Antidiskriminierung und Inklusion“ regeln. Weitere maßgebende Rechtsvorschriften finden sich in unterschiedlichen Gesetzen, z. B. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Diese Regelungen sind in jedem Fall anwendbar und werden daher an dieser Stelle nicht wiederholt.

(2) Mit dem Gleichstellungsplan möchte die WU ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung schaffen und verdeutlichen, warum ihr die Förderung eines umfassenden Diversitätsmanagements

³ Vgl. hierzu § 2 Z 13 UG sowie § 13 des B-GIBG

⁴ Mit dem Begriff Geschlecht werden über das etablierte System der Zweigeschlechtlichkeit (Frau – Mann) und damit verbundenen Rollenzuschreibungen hinaus eine Vielzahl an geschlechtlichen Identitäten berücksichtigt.

über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus ein zentrales Anliegen ist. Zudem wird im Gleichstellungsplan dargelegt, wie die im Entwicklungsplan verankerte Diversitätsstrategie als Teil der WU-Gesamtstrategie umgesetzt werden soll.

Anwendungsbereich des Gleichstellungsplans

§ 2. Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen (§ 94 Abs. 1 UG) und Organe der Universität sowie für Bewerber*innen um einen Studienplatz oder ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität.

Ziele von Gleichstellung an der WU

§ 3. (1) Als öffentliche Universität bekennt sich die WU zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist bestrebt, durch die Förderung von Diversität in einer komplexen und sich ständig ändernden Umwelt innovativ zu bleiben und Vorbild für andere vergleichbare Institutionen zu sein.

(2) Gleichstellung, Diversität und Inklusion werden an der WU daher als integrale Merkmale einer zukunftsorientierten Universität und Bestandteil der Gesamtstrategie realisiert. Abgeleitet aus dem Entwicklungsplan wurden insbesondere folgende übergeordnete Ziele identifiziert, zu deren Verwirklichung der Gleichstellungsplan in einer strukturierten und systematischen Form beitragen soll:

Verbesserung der Chancengleichheit von unterrepräsentierten Gruppen im Studium; insbesondere soll die Teilhabe von Studierenden mit bildungsfernem Hintergrund, von Studierenden mit Betreuungspflichten sowie von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gefördert werden.

Förderung von Geschlechtergerechtigkeit; Ziel ist die Herstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Ebenen, insbesondere auf wissenschaftlichen Führungsebenen.

Förderung der Inklusion von benachteiligten Personengruppen als Mitarbeiter*innen der WU; insbesondere von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Inklusion ist dann verwirklicht, wenn alle Personen gemäß ihren Möglichkeiten an der Gesellschaft, an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken teilhaben können.

Entwicklung einer inklusiven, diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Organisationskultur, die von Wertschätzung und Respekt gekennzeichnet ist. Die Auseinandersetzung mit sozialen Kategorisierungen, Zuschreibungen und personalen und organisationalen Bewertungslogiken, die zu Benachteiligungen oder Privilegierungen führen können, wird dabei ebenfalls angestrebt.

Etablierung von Strukturen und Prozessen, die Chancengleichheit beim Zugang zu und der Verteilung von Ressourcen sicherstellt und die Entfaltung vielfältiger Potenziale unterstützt.

Weiterentwicklung des WU-Campus zu einem barrierefreien Ort der Begegnung für die hier tätigen WU-Angehörigen sowie für die an in den Wirkungsbereich der WU fallenden Themen interessierte Öffentlichkeit. Klares Ziel ist der umfassende Abbau nicht nur baulicher, sondern insbesondere auch sozialer, kommunikativer, ideologischer und institutioneller Barrieren.

2. Abschnitt

Umsetzung der Gleichstellung an der WU

Grundlagen

§ 4. (1) Bei der Umsetzung von Gleichstellung werden die an unterschiedlichen Stellen gesetzlich verankerten Gleichbehandlungsgebote beachtet. Wichtige Grundlagen stellen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Behinderteneinstellungs- und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz dar. Die in diesen Gesetzen festgelegten Gleichbehandlungsgebote sehen im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis eine Gleichbehandlung in folgenden Dimensionen vor:

- Geschlecht;
- ethnische Zugehörigkeit;
- Religion oder Weltanschauung;
- Alter;
- sexuelle Orientierung;
- Behinderung.

Gegen jede Form der Diskriminierung geht die WU aktiv vor, dazu zählen insbesondere auch sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung sowie Mobbing.

(2) Der Gleichstellungsplan der WU versteht „Mobbing“ in Anlehnung an eine gängige Definition als eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des

Ausstoßes aus dem Dienstverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Die WU bekennt sich zu einem achtungsvollen und von gegenseitiger Wertschätzung getragenen Miteinander. Sie ist sich insbesondere auch ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin in diesem Bereich bewusst, die sie verantwortungsvoll wahrnimmt. Mobbing wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen effektiv entgegengetreten.⁵

(3) Die WU bekennt sich dazu, Benachteiligungen entlang der oben genannten Dimensionen sowie Benachteiligungen aufgrund einer Kombination mehrerer Dimensionen zu beseitigen. Darüber hinaus ist die WU bestrebt, eine Auseinandersetzung mit sozialen Kategorien und damit verbundenen Identitätszuschreibungen anzustoßen. Deshalb fokussieren Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung an der WU zunehmend auf Lebensumstände und damit verbundene Benachteiligungen. Dadurch soll es gelingen, stereotype Identitätszuschreibungen aufzubrechen und sich verändernden Rollen und Verantwortlichkeiten Rechnung zu tragen.

(4) Diversität (im Sinne der Beschreibung eines Zustands, der sich auf die Vielfalt und soziale Heterogenität der WU-Angehörigen bezieht) und Inklusion (im Sinne der Herstellung von Chancengerechtigkeit und gleichberechtigter Teilhabe) sind als integrale Bestandteile der Gesamtstrategie in allen Bereichen der WU verankert (siehe Entwicklungsplan). Die Umsetzung wird als Querschnittsaufgabe angesehen, die in nachfolgenden Handlungsfeldern anhand exemplarischer Ziele und Maßnahmen beschrieben und in einem fortlaufenden Prozess weiterentwickelt wird. Es handelt sich dabei um aktuelle Beispiele, die geeignet erscheinen, die jeweiligen Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern wirkungsvoll umzusetzen.

(5) Die nachfolgenden Handlungsfelder wurden auf Basis der bestehenden Organisationsstruktur der WU als relevante Handlungsfelder für die Umsetzung von Diversität und Inklusion festgelegt.

Handlungsfelder

§ 5. Strategie, Third Mission und Organisation

(1) Die WU möchte sich als „Responsible University“ etablieren, die ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnimmt und einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und damit gesellschaftlicher Herausforderungen leistet. Die Umsetzung dieses Ziels erfolgt, indem sich die WU z. B. als Partnerin in Innovationsnetzwerken (etwa durch Wissenstransfer oder Kooperationen) oder als Akteurin im Community-Engagement (beispielsweise durch Schulkooperationen) engagiert. Sowohl in der internen als auch externen Kommunikation wird verstärkt auf Diversität und Inklusion, wie etwa durch Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, aber auch in bildlichen Darstellungen sowie bei der Zusammensetzung von Diskussionspanels, geachtet.

(2) Die WU entwickelt eine motivierende, inklusive und diversitätsfördernden Organisations- und Wissenschaftskultur, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, in der Auseinandersetzungen mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern angestoßen und Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien abgebaut werden. Dieses Ziel wird z. B. durch Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen oder die Berücksichtigung biografischer Faktoren in der Leistungsbewertung realisiert.

(3) Die WU positioniert sich z. B. durch internationale Kooperationen und Teilnahme an internationalen Netzwerken national und international als sichtbare Leitorganisation im tertiären Bildungsbereich, die von Diversität und Weltoffenheit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus werden die Organe der WU Diversitäts- und Inklusionsthemen in den Grundlagendokumenten der WU (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen, Zielvereinbarungen etc.) auch in Zukunft berücksichtigen.

§ 6. Lehre & Studierende

(1) Die WU möchte Diversität, Chancengerechtigkeit und ausgewogene Geschlechterverhältnisse unter Studierenden realisieren. Die Förderung der Teilhabe von First-Generation-Students ist der WU dabei ein wichtiges Anliegen, das z. B. durch Rekrutierungsinitiativen im Rahmen von „WU@school“ verwirklicht wird.

(2) Die Inklusion von Studierenden mit körperlicher Behinderung, psychischer Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und/oder spezifischer Lernbedürfnisse wird an der WU aktiv gefördert. Daher erhalten Studierende beispielsweise studienbegleitende Unterstützung im Rahmen des Supportprogramms „beable“ oder durch die Behindertenbeauftragten. Diese unterstützen u. a. bei Änderungen des Prüfungsmodus, dabei handelt es sich um einen gesetzlich vorgesehenen Nachteilsausgleich. Behinderung wird als Resultat einer Wechselwirkung verstanden, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf verschiedene Barrieren stoßen, die sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

⁵ Siehe auch Code of Conduct der WU.

(3) Die bessere Vereinbarkeit von Studium mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige wird durch eine flexible Gestaltung des Studiums, z. B. derzeit durch Maßnahmen im Rahmen von learn@wu, unterstützt.

(4) Internationalität ist ein wesentliches Element auch in der Lehre. Durch englischsprachige Studienprogramme auf Bachelor-, Master- und PhD-Ebene, zahlreiche Partneruniversitäten sowie beispielsweise durch das Recruiting internationaler Studierender ist die WU bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Universitätsangehörigen vom Austausch zwischen unterschiedlichen Kulturen profitieren.

(5) Die Qualifizierung der Absolvent*innen für eine kompetente und verantwortungsvolle Ausübung zukünftiger Schlüsselfunktionen in Wirtschaft und Gesellschaft ist ein weiteres Ziel der WU. Dieses wird u. a. durch die Vermittlung von Diversitätskompetenzen z. B. im Rahmen von volunteering@wu erreicht.

§ 7. Personal

(1) Die WU ist bestrebt, Arbeitsbedingungen, Teilhabe- und Karrierechancen diversitätsfördernd, chancengerecht, familienfreundlich zu gestalten. Die Herstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils gerade in wissenschaftlichen Führungspositionen, ist eine wesentliche Zielsetzung (siehe auch Frauenförderungsplan).

(2) Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Wissenschaftler*innen mit normabweichenden Karriere- und Lebensentwürfen werden an der WU biografische Faktoren wie z. B. Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere in der Leistungsbewertung berücksichtigt.

(3) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen der WU. Im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ werden zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dazu zählen z. B. Sensibilisierungs- und Informationsangebote zur Unterstützung einer aktiven Vaterschaft oder für pflegende Angehörige.

(4) Die WU möchte Chancengerechtigkeit für Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung sicherstellen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen und Barrieren ist. Daher wurde ein Leitbild zur Inklusion von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung entwickelt und spezielle Rekrutierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung werden eingesetzt. Die WU richtet sich mit ihren Inklusionsaktivitäten an alle Menschen mit Behinderung, nicht nur an begünstigt Behinderte im Sinne des Gesetzes.

(5) Internationalität ist ein prägendes Merkmal der WU. Rekrutierungsmaßnahmen für internationale wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und laufbahnbegleitende Maßnahmen zur Förderung der Mobilität und internationalen Vernetzung tragen zur internationalen Ausrichtung der WU bei.

§ 8. Forschung

(1) Die WU möchte exzellente, verantwortungsbewusste und gesellschaftlich relevante Forschung realisieren, die einen Beitrag zur Entwicklung von innovativen und zukunftsfähigen Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft in den Bereichen Diversität und Inklusion leistet. Dieses Ziel wird z. B. durch die Berücksichtigung von aktuellen Gender- und Diversitätsaspekten in der Forschung und das Sichtbarmachen von innovativer Diversitätsforschung realisiert.

(2) Die WU strebt eine Erhöhung der Diversität der hier Forschenden an. Internationale Forschungsk Kooperationen/Research Seminare und eine diversitätsgerechte Forschungsförderung, z. B. durch verbesserte Vereinbarkeit von Forschungsaktivitäten mit Betreuungsaufgaben tragen zur Zielerreichung bei.

§ 9. Finanzen & Campusmanagement

(1) Die WU möchte die Barrierefreiheit des Campus für Mitarbeiter*innen, Studierende und Besucher*innen kontinuierlich verbessern. Deshalb werden z. B. Evaluationen der Barrierefreiheit mit internen und externen Expert*innen durchgeführt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

(2) Die Weiterentwicklung des WU-Campus als identitätsstiftende Landmark für WU-Angehörige, die durch zunehmende Diversität gekennzeichnet sind, ist der WU ein wichtiges Anliegen. Dabei wird auch hier auf eine inklusive Gestaltung von Strukturen und Prozessen geachtet.

Zuständigkeiten

§ 10. (1) Alle Universitätsangehörigen haben die Aufgabe, an der Umsetzung von Gleichstellung mitzuwirken.

(2) Insbesondere Führungskräfte sind aufgefordert, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen, in ihren Organisationseinheiten und Abteilungen Gleichstellung zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

(3) Das Rektorat nimmt im Rahmen eines umfassenden Diversitätsmanagements die Festlegung von Zielen und Maßnahmen in den oben genannten Handlungsfeldern vor.

(4) Als Anlaufstellen für alle im Gleichstellungsplan genannten Aspekte der Förderung von Gleichstellung und Inklusion sowie insbesondere auch bei Verdacht auf Diskriminierung stehen allen Universitätsangehörigen neben dem Rektorat insbesondere folgende inneruniversitäre Gremien – im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten – zur Verfügung. Detaillierte Informationen finden sich auf der jeweiligen Homepage der angeführten Einrichtungen:

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG);
- Betriebsrät*innen für das allgemeine Universitätspersonal;
- Betriebsrät*innen für das wissenschaftliche Universitätspersonal;
- Behindertenvertrauenspersonen;
- Behindertenbeauftragte für Studierende;
- Ombudsstelle für Studierende;
- ÖH WU.

Koordination der Umsetzung innerhalb der WU

§ 11. (1) Die Umsetzung von Gleichstellung erfolgt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten und erfordert eine regelmäßige Überprüfung der festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen, die – wie die zugrundeliegenden Faktoren selbst – dem Wandel der Zeit unterworfen sind. Als innovative Organisation zeichnet sich die WU dadurch aus, dass die Umsetzung ihrer Ziele auf diesen Wandel abgestimmt erfolgt. Umsetzung von Gleichstellung bedarf daher eines regelmäßig geführten Dialogs zwischen den Entscheidungsträger*innen und den zuständigen Stellen an der WU. So kann eine zeitgemäße Umsetzung von adäquaten Maßnahmen sichergestellt werden, die den jeweils aktuellen Gegebenheiten am besten Rechnung trägt. In den genannten Handlungsfeldern werden die festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen regelmäßig und in Abstimmung mit dem Entwicklungsplan durch die jeweils zuständigen Mitglieder des Rektorats innerhalb ihrer Ressorts überprüft. Sie nehmen gegebenenfalls Adaptierungen von Zielen und Maßnahmen oder die Neuentwicklung von Initiativen vor.

(2) Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird darüber hinaus eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die aus dem für Diversität zuständigen Mitglied des Rektorats als Leiter*in, dem*der Vorsitzenden des AKG und der*dem Leiter*in der Stabstelle Gender & Diversity besteht. Themenspezifisch kann diese im Bedarfsfall um weitere Expert*innen, insbesondere aus den unter § 10 Abs. 4 genannten Gruppen sowie um Führungskräfte aus den oben genannten Handlungsfeldern erweitert werden, um über die Umsetzung, Adaptierung oder Neuentwicklung von Maßnahmen einvernehmlich zu beraten. Die Anzahl und Häufigkeit der Treffen wird von der Steuerungsgruppe selbst festgelegt.

(3) Wie unter § 7 dargestellt, werden im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit entwickelt und umgesetzt.

Evaluation/Monitoring/Berichtspflichten

§ 12 (1) Das zuständige Mitglied des Rektorats berichtet im Rahmen der Steuerungsgruppe regelmäßig über die Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an der WU. Darüber hinaus kann die Steuerungsgruppe einvernehmlich weitere Berichtspflichten festlegen.

(2) Zur Durchführung von Evaluation und Monitoring sollen auch der Gleichstellungsbericht sowie der Tätigkeitsbericht des AKG herangezogen werden.