

# Entwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien

Inkrafttreten: Tag nach der Kundmachung im Mitteilungsblatt (12. Juli 2017)  
Nach § 13b Abs 1 UG Grundlage für die Leistungsvereinbarungen  
der Perioden 2019–2021 und 2022–2024

**WU**  
WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS





# ENTWICKLUNGSPLAN

Inkrafttreten: Tag nach der Kundmachung im Mitteilungsblatt (12. Juli 2017)  
Nach § 13b Abs 1 UG Grundlage für die Leistungsvereinbarungen  
der Perioden 2019–2021 und 2022–2024

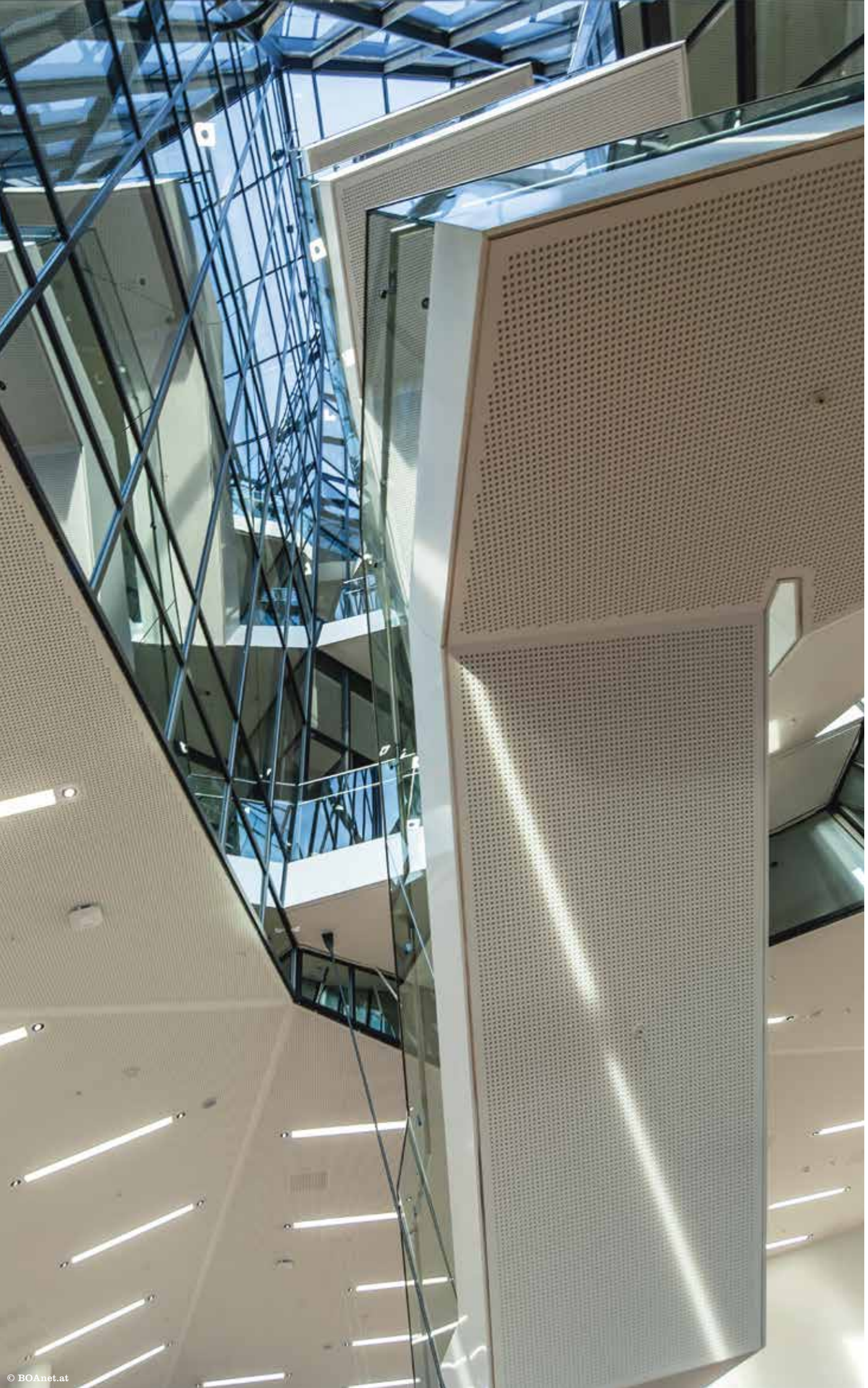
Gemäß § 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 hat der Universitätsrat  
der Wirtschaftsuniversität Wien auf Vorschlag des Rektorats mit Zustimmung  
des Senats folgenden Entwicklungsplan in seiner Sitzung vom 7. Juli 2017 genehmigt.

# Inhalt

---

<b>1 STRATEGISCHE GESAMTZIELE UND POSITIONIERUNG ZU HOCHSCHULPOLITISCHEN SCHWERPUNKTEN</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Einleitung</b>	<b>7</b>
1.1.1 Von der k. k. Exportakademie zu einer modernen internationalen Wirtschaftsuniversität	7
1.1.2 Die Wirtschaftsuniversität Wien heute	7
1.1.3 Aktuelle und zukünftige für die WU relevante Entwicklungen	10
<b>1.2 Leitprinzipien und strategische Gesamtziele der WU in Lehre, Forschung und Third Mission</b>	<b>10</b>
1.2.1 Mission-Statement	11
1.2.2 Leitprinzipien der WU	11
1.2.3 Strategische Gesamtziele in den Aufgabenbereichen der WU	11
<b>1.3 Positionierung der WU im Rahmen der gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplanung</b>	<b>12</b>
<b>2 GESELLSCHAFTLICHE ZIELSETZUNGEN</b>	<b>15</b>
<b>2.1 WU als Leitorganisation</b>	<b>15</b>
<b>2.2 WU als Responsible University</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Zukünftige gesellschaftliche Zielsetzungen</b>	<b>16</b>
<b>3 INTERNATIONALITÄT UND MOBILITÄT, KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Die WU als internationale Universität</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Die WU als regionale Kooperationspartnerin</b>	<b>20</b>
<b>3.3 Zukünftige Schwerpunktsetzungen</b>	<b>20</b>
<b>4 LEHRE</b>	<b>23</b>
<b>4.1 Grundsätze und strategische Ausrichtung</b>	<b>23</b>
<b>4.2 Das Bildungsangebot der WU</b>	<b>24</b>
4.2.1 Regelstudien	24
4.2.2 Universitätslehrgänge und andere Weiterbildungsprogramme	27
<b>4.3 Die internationale Dimension in der Lehre</b>	<b>27</b>
<b>4.4 Ziele und Entwicklungsperspektiven</b>	<b>28</b>
4.4.1 Betreuungsrelationen, Prüfungsaktivität und Erfolgsquote	28
4.4.2 Soziale Inklusion, Diversität und Durchlässigkeit zwischen den Hochschulsektoren	29
4.4.3 Übergang von der Schule an die Universität und Studieneingangs- und Orientierungsphase	29
4.4.4 Kontinuierliche Qualitätsentwicklung in der Lehre	30
4.4.5 Kompetenzorientierte Lehre und Lernergebnisorientierung	31
4.4.6 Technologiegestützte Lehr-/Lernformen	32
4.4.7 Ausbau der Internationalität in der Lehre	32
4.4.8 Innovationen im Bereich Weiterbildung	33
4.4.9 Weiterentwicklung der strukturierten Doktors-/PhD-Programme	33
<b>5 FORSCHUNG</b>	<b>35</b>
<b>5.1 Grundsätze</b>	<b>35</b>
<b>5.2 Ausgangslage</b>	<b>36</b>
5.2.1 Forschungsschwerpunkte	36
5.2.2 Forschungsinfrastruktur	37
<b>5.3 Strategie und Ziele/Entwicklungsmaßnahmen</b>	<b>39</b>
5.3.1 Entwicklung der Forschungsschwerpunkte	39
5.3.2 Third Mission und Forschungskommunikation	40

5.3.3	Forschungsinfrastruktur	40
5.3.4	Exzellenzprogramme	41
5.3.5	Evaluierung und Feedbackschleifen	41
<b>6</b>	<b>PERSONAL</b>	<b>43</b>
<b>6.1</b>	<b>Personalstrategie</b>	<b>43</b>
6.1.1	Allgemeine Grundsätze der WU-Personalstrategie	43
6.1.2	Internationalität im Personalmanagement	43
6.1.3	Zielsetzungen Vereinbarkeit, Diversität und Inklusion	44
<b>6.2</b>	<b>Personalentwicklung und das WU-Karrieremodell</b>	<b>45</b>
6.2.1	Beschreibung der angestrebten Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, insbesondere jenen des wissenschaftlichen Nachwuchses	45
6.2.2	Tenure-Track-Modell und Umsetzung der neuen Kategorien von Professuren	47
6.2.3	Struktur und Aufgaben des allgemeinen Universitätspersonals	47
6.2.4	Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	48
<b>6.3</b>	<b>Bewerbungsmanagement und Unterstützung bei der Führungsarbeit</b>	<b>48</b>
6.3.1	Grundsätze der Personalrekrutierung	48
6.3.2	Qualitätsmanagement und Begleitung des Besetzungsverfahrens	49
6.3.3	Führungsarbeit und Führungskräfteentwicklung	49
<b>6.4</b>	<b>Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich</b>	<b>50</b>
6.4.1	Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	50
6.4.2	Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Karrierephasen	51
<b>6.5</b>	<b>Personalplanung</b>	<b>51</b>
6.5.1	Zahl der §98-Professorinnen und -Professoren sowie der §99-Professoren und -Professorinnen mit mindestens dreijähriger Bestellung	51
6.5.2	Zahl der Tenure-Track-Stellen, für die der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt	51
<b>7</b>	<b>FINANZEN UND CAMPUS</b>	<b>53</b>
<b>7.1</b>	<b>Real-Estate-Management</b>	<b>53</b>
7.1.1	Grundsatz der Standortkontinuität	53
7.1.2	Weiterentwicklung der Marke „Campus WU“ als identitätsstiftende Landmark und Teil der Stadtentwicklung des 2. Bezirks	53
7.1.3	Weiterführung des Umweltmanagements und des Projekts „Nachhaltiger Campus“	54
7.1.4	Weiterentwicklung der Barrierefreiheit	54
<b>7.2</b>	<b>Finanzierungsquellen der WU</b>	<b>54</b>
7.2.1	Öffentliche Finanzierung und Leistungsvereinbarung	54
7.2.2	Studienbeiträge	55
7.2.3	Drittmittel	55
7.2.4	Weitere Finanzierungsquellen	56
<b>7.3</b>	<b>Ausgestaltung der WU-Finanzierung: Aktivitäten und ihre Finanzierungsquellen</b>	<b>56</b>
<b>7.4</b>	<b>WU-Budget: Status quo und Ausblick</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG</b>	<b>59</b>
	Fachliche Widmung von Professuren, Stand 1. 7. 2017	59



# 1 Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten

---

## 1.1 EINLEITUNG

Der Entwicklungsplan ist das zentrale strategische Dokument der Wirtschaftsuniversität Wien (WU). Er ist das Ergebnis umfangreicher interner Diskussionen aller WU-Angehörigen in den relevanten Gremien und auf einer eigens dafür adaptierten Onlineplattform. Zum einen beschreibt er das Selbstverständnis und die aktuellen Arbeitsschwerpunkte der WU, zum anderen skizziert er zukünftige Entwicklungspfade in einem sich stark verändernden universitären und gesellschaftlichen Umfeld.

Das Ziel für die nächsten Jahre ist die klare Positionierung der WU als zukunftsfähige und innovative Leitorganisation im tertiären Bildungsbereich. Sie übernimmt international als viel beachtete und geschätzte Partnerin eine aktive Rolle und kooperiert weltweit mit ausgezeichneten Universitäten. In Österreich ist die WU als einzige Wirtschaftsuniversität<sup>1</sup> die wichtigste Forschungs- und Bildungsinstitution in den Wirtschaftswissenschaften. Sie zeichnet sich durch Internationalität, Disziplinenvielfalt und ein umfassendes Verständnis von wirtschaftlichem Handeln aus. Ein kurzer Rückblick auf die historische Entwicklung der WU zeigt ihre Innovationskraft und ihre Fähigkeit, neue Herausforderungen anzunehmen.

### 1.1.1 Von der k. k. Exportakademie zu einer modernen internationalen Wirtschaftsuniversität

Innovation hat an der WU Tradition. Die 1898 gegründete „k. k. Exportakademie“ ist eine höhere Lehranstalt völlig neuen Zuschnitts, die eine umfassende Ausbildung für den Außenhandel bietet. Neben kaufmännischen Fächern und Warenkunde werden Fremdsprachen, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsgeografie, öffentliches Recht und Privatrecht angeboten. 1917 schließt die erste Frau ihre Studien ab.

Im Jahr 1919 erfolgt die Umwandlung in die staatliche „Hochschule für Welthandel“. Wie schon zu Zeiten der Exportakademie wird nach Abschluss des sechsemestrigen Studiums ein Diplom verliehen, ab 1930 auf Basis einer Verordnung schließlich der akademische Grad „Diplomkaufmann“. In den Handelswissenschaften werden

bereits internationaler Handel und Bankgeschäfte gelehrt, ergänzt durch Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. Das Promotionsrecht (Doktor der Handelswissenschaften) erhält die Hochschule ebenfalls im Jahr 1930. Dadurch wird die reine Lehranstalt zu einer forschungsrelevanten Institution.

1975 wird die Hochschule für Welthandel im Zuge einer Neuorganisation der Universitäten zur „Wirtschaftsuniversität Wien“. Weitere Reformen folgen; das Universitätsgesetz 2002 macht die WU zu einer vollrechtsfähigen und autonom entscheidenden öffentlichen Universität. Als erste Universität Österreichs gründet die WU 1983 mit dem Zentrum für Berufsplanung (ZBP) ein Karrierecenter, das die Studierenden beim Einstieg in die Arbeitswelt unterstützt. Und auch von 2005 an spielt die WU wieder eine Vorreiterrolle, indem sie eine neue Departmentstruktur einführt und als erste Universität in Österreich das gesamte Studienangebot auf das Bologna-System umstellt – also die Magisterstudien auf Bachelor- und Masterprogramme.

In ihrer internationalen Ausrichtung fokussiert sich die WU auf Zentral- und Osteuropa, erweitert aber auch zunehmend ihr weltweites Netzwerk und gewinnt an internationaler Bedeutung. Unter anderem zeigt sich das an ihrer Dreifachakkreditierung (EQUIS<sup>2</sup>, AACSB<sup>3</sup> und AMBA<sup>4</sup>), über die nur circa 80 Universitäten weltweit verfügen. Dieses Netzwerk erlaubt neben Qualitätssicherung auch den regelmäßigen Austausch von Studierenden und Lehrenden mit Partneruniversitäten auf der ganzen Welt.

Auch der moderne, architektonisch beeindruckende Campus, der 2013 bezogen wird, trägt dazu bei, dass die WU international ein hohes Maß an Aufmerksamkeit genießt.

### 1.1.2 Die Wirtschaftsuniversität Wien heute

Die WU schafft mit ihrer Satzung und dem Organisationsplan eine Struktur, die es ihr erlaubt, neuen Entwicklungen in wissenschaftlichen Bereichen flexibel zu begegnen und als Institution auf gesellschaftliche Bedürfnisse

<sup>1</sup> Als Wirtschaftsuniversität bewegt sich die WU im Spannungsfeld zwischen einer Spezialisierung auf die Wirtschaftswissenschaften und dem klassischen Universitätsbegriff. Sie löst den universitären Anspruch als Spezialuniversität mit einem umfassenden Verständnis von Wirtschaft und mit Disziplinen-, Perspektiven- und Methodenvielfalt ein.

<sup>2</sup> EQUIS (European Quality Improvement System): Akkreditierungssystem der EFMD (European Foundation for Management Development) für wirtschaftswissenschaftliche Institutionen.

<sup>3</sup> AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business): renommierte US-amerikanische Akkreditierungsorganisation für Studienprogramme.

<sup>4</sup> AMBA (Association of MBAs): britische Akkreditierungsagentur, die alle MBA-, EMBA- und PMBA-Programme der WU Executive Academy akkreditiert hat.

## ABB. 1 AUFBAUORGANISATION DER EINRICHTUNGEN FÜR LEHRE UND/ODER FORSCHUNG

### Departments

**Finance, Accounting and Statistics\***  
**Informationsverarbeitung und Prozessmanagement\*** (Information Systems and Operations)  
**Management\*\***  
**Marketing\***  
**Strategy and Innovation\***  
**Welthandel\*** (Global Business and Trade)  
**Öffentliches Recht und Steuerrecht** (Public Law and Tax Law)  
**Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht** (Business, Employment and Social Security Law)  
**Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation** (Foreign Language Business Communication)  
**Sozioökonomie** (Socioeconomics)  
**Volkswirtschaft** (Economics)

### Forschungsinstitute

**Altersökonomie**  
**Europafragen** (Europainstitut)  
**Familienunternehmen**  
**Freie Berufe**  
**Human Capital and Development**  
**Internationale Besteuerung**  
**Kooperationen und Genossenschaften**  
**Mittel- und osteuropäisches Wirtschaftsrecht**  
**Raum- und Immobilienwirtschaft**  
**Rechenintensive Methoden**  
**Regulierungsökonomie**  
**Strategische Kapitalmarktforschung**  
**Supply Chain Management**  
**Urban Management and Governance**  
**Verteilungsfragen**

### Kompetenzzentren

**Emerging Markets and CEE**  
**Empirische Forschungsmethoden**  
**Experimentalforschung**  
**Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship**  
**Nachhaltigkeit** (Sustainability)  
**WU-Gründungszentrum**

### WU Executive Academy

\* Die betriebswirtschaftlichen Departments Finance, Accounting and Statistics, Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Management, Marketing, Strategy and Innovation sowie Welthandel werden in einem „Konvent der betriebswirtschaftlichen Departments“ zusammengeschlossen.

\*\* Die Umsetzung der in § 49 des Frauenförderungsplans vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre ist dem Department für Management übertragen.

zu reagieren (zum Beispiel durch Einrichtung/Auflösung von Forschungsinstituten und Kompetenzzentren, siehe Kapitel 2, „Forschung“).

So ist sie einerseits in elf Departments gegliedert, die fachlich verwandte akademische Einheiten bündeln. Andererseits sind zurzeit 15 Forschungsinstitute für fächerübergreifende Wirtschaftsthemen und sechs

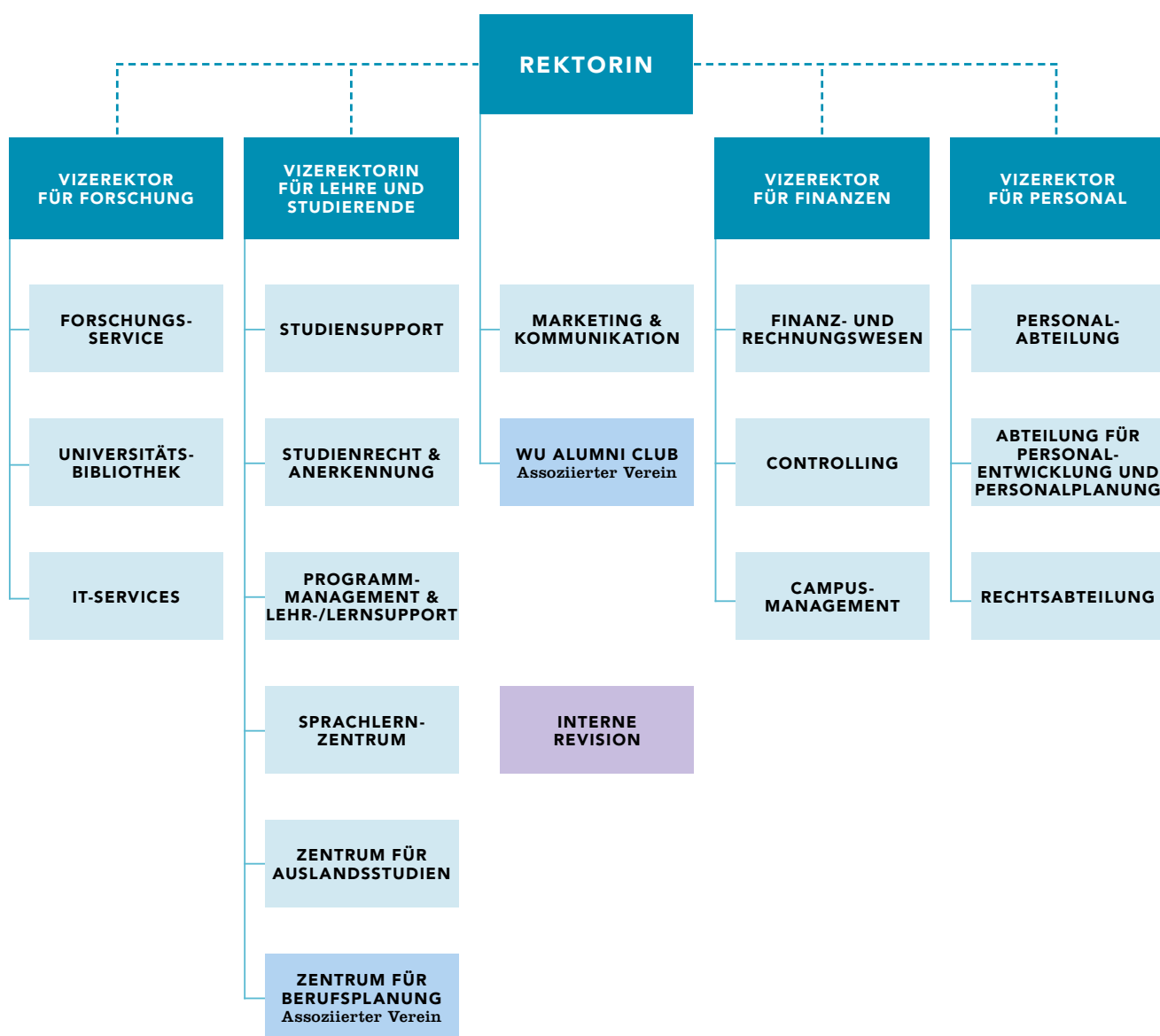
Kompetenzzentren zur Koordination der Aufgaben in Forschung und Lehre und der Aktivitäten im Bereich der Third Mission eingerichtet. Die Weiterbildungsangebote der WU sind in der Executive Academy organisiert.

Die jeweils aktuelle Struktur wird im Organisationsplan<sup>5</sup> der WU dargestellt, der auch die professionelle Administration zur Unterstützung von Wissenschaft und Lehre beinhaltet.

<sup>5</sup> Mit Gültigkeit vom 1.1.2017.



ABB. 2 AUFBAUORGANISATION DER DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN<sup>6</sup> (STAND 1. 1. 2017)



----- Koordinationsfunktion der Rektorin

<sup>6</sup> Organisationsplan der Wirtschaftsuniversität Wien, Mitteilungsblatt 13. Stück, Nr. 68, vom 28. Dezember 2016.

---

### 1.1.3 Aktuelle und zukünftige für die WU relevante Entwicklungen

Die umfassenden Änderungen im tertiären Bildungssektor in den letzten und den kommenden Jahren haben vielfältigen Einfluss auf die Entwicklung der WU:

- › Grundsätzlich bedarf es angesichts der dynamischen Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich (z. B. Internationalisierung, Flexibilität, Mobilität, Digitalisierung) großer Anstrengungen, um die hohen Standards der WU in Forschung und Lehre zu halten bzw. noch zu steigern.
- › Aufgrund der zunehmenden Mobilität der Studierenden und Forschenden nimmt die internationale universitäre Konkurrenz zu, aber auch die Kooperationsmöglichkeiten sowie die Chance, internationale Studierende sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die WU ist gefordert, ihre internationale Positionierung auszubauen.
- › Internationale Rankings als Möglichkeit für internationale Vergleiche gewinnen auf globaler Ebene als Orientierungshilfe für Studierende und Forschende zunehmend an Bedeutung. Die WU muss sich daher weiterhin um ihre internationale Sichtbarkeit bemühen.
- › Neben den bestehenden öffentlichen Universitäten treten Fachhochschulen und Privatuniversitäten mit wirtschaftsbezogenen Studienangeboten in wachsender Zahl als Mitbewerberinnen der WU um talentierte Studierende auf.
- › Für Universitäten gewinnt der Anspruch an interdisziplinär ausgerichtete Berufsvorbildung an Bedeutung. Für die WU bedeutet das, für wirtschaftsakademische Schlüsselfunktionen umfassend zu qualifizieren.
- › Die unzureichende Finanzierung der öffentlichen Universitäten in Österreich stellt auch die WU vor budgetäre Herausforderungen.
- › Staat und Gesellschaft fordern zu Recht von den öffentlichen Universitäten nicht nur exzellente Leistungen in Forschung und Lehre, sondern auch verstärkt Beiträge zur Third Mission. Als einziger österreichischer Universität mit Wirtschaftsfokus kommt der WU in diesem Zusammenhang eine ganz besondere Rolle zu.
- › Universitäten müssen sich nicht nur als ausgezeichnete Bildungs- und Forschungsstätten, sondern auch als attraktive Arbeitgeberin positionieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Unter diesen Rahmenbedingungen unternimmt die WU entsprechende Anstrengungen, um sich zu einer

zukunftsfähigen und innovativen Leitorganisation weiterzuentwickeln. Sie erhebt den Anspruch eines positiven Impacts in der Gesellschaft durch Lehre, Forschung und Third Mission.

### 1.2 LEITPRINZIPIEN UND STRATEGISCHE GESAMTZIELE DER WU IN LEHRE, FORSCHUNG UND THIRD MISSION

Die WU ist eine öffentliche Universität. Sie kann sich damit auf eine Basisfinanzierungszusage der öffentlichen Hand stützen, was ihr im Prinzip eine langfristige Entwicklungs- und Planungsperspektive eröffnet. Gleichzeitig ist sie gegenüber der Gesellschaft verpflichtet, ihren Aufgaben als öffentliche Universität gerecht zu werden.

Durch die verfassungsrechtlich grundgelegte Autonomie kann die WU ihre Entwicklung eigenverantwortlich gestalten – mit der nötigen Sicherheit und dem entsprechenden Handlungsspielraum, um sich national und international gut zu positionieren. Die WU ist die einzige Wirtschaftsuniversität Österreichs. Schon deshalb hat sie eine besondere Rolle im tertiären Bildungssektor. Im Sinne eines umfassenden Verständnisses von Wirtschaft ist sie geprägt durch disziplinäre Vielfalt in wirtschaftsbezogener Forschung und Lehre.

Dabei spielen exzellente wirtschaftsbezogene Forschungsleistungen, das Schaffen von öffentlich zugänglichem Fachwissen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine zentrale Rolle, gerade auch in Hinblick auf den Grundsatz von forschungsgeliteter Lehre. Neben Forschung und Lehre hat die WU als öffentliche Universität weiter reichende Aufgaben, die sie von anderen Einrichtungen der postsekundären Bildungslandschaft unterscheiden. Der Bildungsauftrag im Sinne einer umfassenden Berufsvorbildung für Tätigkeiten, für die wissenschaftlich gestützte Herangehensweisen erforderlich sind, und die Pflege der Alumni-Kontakte sind konstitutive Merkmale einer öffentlichen Universität, ebenso wie Beiträge im Sinne der Third Mission. Die WU versteht unter Third Mission eine sehr umfassende Rolle im gesellschaftlichen Umfeld: Als Partnerin in Innovationsnetzwerken (z. B. durch Wissenstransfer oder Kooperationen), als Koproduzentin kontextbezogener Lösungen (z. B. durch das RCE Vienna<sup>7</sup>) oder als Akteurin im Community-Engagement (z. B. durch Schulkooperationen und Volunteering-Aktivitäten) leistet

<sup>7</sup> RCE Vienna: Regional Centre of Expertise on Education for Sustainable Development.

sie auf mehreren Ebenen einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung (siehe auch Kapitel 2, „Gesellschaftliche Zielsetzungen“).

### 1.2.1 Mission-Statement

Als forschungsintensive und sich ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung bewusste öffentliche Universität bereitet die WU die Studierenden auf ihre verantwortungsvollen Aufgaben in Wirtschaft und Gesellschaft vor. An der WU erwerben junge Menschen die wissenschaftlich fundierte Kompetenz, um zur Bewältigung ökonomischer, sozialer, juristischer und ökologischer Herausforderungen beizutragen – durch zukunftsfähige Expertise und verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln.

Die WU versteht sich als internationale Universität, als wichtige Drehscheibe für weltweiten Austausch und als Ort des gemeinsamen Wirkens von Lehrenden und Lernenden. Bereits bei ihrer Gründung 1898 war sie geprägt von Weltoffenheit und Diversität. Sie ist den Prinzipien der Gerechtigkeit und Chancengleichheit verpflichtet, wissenschaftlicher Integrität und der Freiheit der Wissenschaft – insbesondere der Vielfalt von Themen und Methoden.

Die WU ist eine Responsible University<sup>8</sup>. Das bedeutet, dass sie nicht nur Verantwortung für die Qualität ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und Third Mission übernimmt, sondern als Institution in allen Belangen gesellschaftlich verantwortungsvoll agiert.

### 1.2.2 Leitprinzipien der WU

Basis für die Weiterentwicklung der WU sind folgende Leitprinzipien:

- › Die WU bekennt sich zum Ziel der exzellenten wirtschaftsbezogenen Forschung und leistet im Rahmen der jeweils relevanten Forschungscommunitys aktive Beiträge zur Weiterentwicklung der Fachdisziplinen.
- › Die WU bekennt sich zum Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre in allen Studienprogrammen.
- › Die WU bekennt sich als universitäre Bildungsinstitution zu einem weltoffenen, explorativen und kritisch-reflexiven intellektuellen Umfeld, in dem Diversität einen hohen Stellenwert einnimmt.
- › Die WU bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Als Responsible University nimmt sie diese in allen Bereichen wahr und ist um einen positiven Einfluss

auf Gesellschaft und Wirtschaft bemüht. Sie trägt zu einem umfassenden Verständnis des Zusammenspiels von ökonomischen, sozialen und ökologischen Faktoren bei – und damit zu zukunftsfähigem Wirtschaften. Die WU übernimmt Verantwortung für ihr Handeln. Sie agiert nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, der Nachhaltigkeit und einer umfassenden Barrierefreiheit und verpflichtet sich zu Antidiskriminierung und Inklusion.

- › Die WU bekennt sich zu einem gesamthaften Wirtschaftsverständnis und damit zur Notwendigkeit wirtschaftsbezogener Disziplinenvielfalt. Diese Vielfalt zeichnet die WU besonders aus, weil sie in Forschung und Lehre eine adäquate Behandlung komplexer Fragestellungen erlaubt und so die Grundlage für die Entwicklung zukunftsfähiger und innovativer Wirtschaftslösungen bildet.
- › Die WU bekennt sich neben dem Anspruch der Exzellenz in Forschung und Lehre auch zur Professionalität im administrativen Bereich.

### 1.2.3 Strategische Gesamtziele in den Aufgabenbereichen der WU

#### Lehre und Bildung:

Wesentliches Ziel der WU ist die Erfüllung ihres **Bildungsauftrags**. Dafür sind exzellente Forschung und forschungsgeleitete **Lehre** wesentliche Grundlagen. Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über ein breites Spektrum von Kompetenzen. Es inkludiert nicht nur wirtschafts- und sozialwissenschaftliches sowie wirtschaftsrechtliches Fachwissen und insbesondere die Fähigkeit, komplexe Problemstellungen wissenschaftlich fundiert zu analysieren und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, sondern auch hohe soziale Kompetenz und Eigenverantwortlichkeit. Darüber hinaus zeichnen sich WU-Absolventinnen und -Absolventen durch Teamfähigkeit, Internationalität, Weltoffenheit und Reflexionsfähigkeit aus.

Damit diese Lehr- und Bildungsziele erreicht werden, qualifizieren die Studienprogramme der WU in besonderer Weise für verantwortungsvolle Führungsaufgaben und für eine internationale Berufslaufbahn in Wissenschaft und Praxis. Bei der Beantwortung von wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen sowie wirtschaftsrechtlichen Fragen werden wissenschaftliche Methoden und Theorien angewendet – unter besonderer Berücksichtigung von Transfermöglichkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft.

<sup>8</sup> Die WU orientiert sich dabei auch den 6 Prinzipien von PRME: Principles for Responsible Management Education.

---

Auf allen Stufen (Bachelor, Master und Doktorat/PhD) wird Wissen von hoher praktischer Relevanz vermittelt. Die Absolventen und Absolventinnen erwerben damit Kompetenzen in zahlreichen Wissensgebieten, an denen in Wirtschaft und Gesellschaft Interesse besteht. Das zeigt sich deutlich an der hohen Employability der WU-Alumni.

Weitere Schwerpunkte im Sinne des lebenslangen Lernens sind die Vermittlung erster Berufserfahrung für Studierende im Rahmen von professionellen Career-Services und die Weiterqualifizierung von Führungskräften in Executive-Education-Programmen.

#### **Forschung:**

In der **Forschung** verfolgt die WU das Ziel, exzellente Leistungen zu erbringen, neues wirtschaftsbezogenes Wissen zu schaffen und einen Mehrwert aus ihrem klaren Bekenntnis zur Disziplinenvielfalt zu schöpfen. Die wirtschaftsbezogene Disziplinenvielfalt ist Voraussetzung für eine zukunftsfähige Breite an Forschungsleistungen und der disziplinären Zugänge bei der Entwicklung effizienter und nachhaltiger Problemlösungen. Sie schafft ein hohes Innovations- und Kreativitätspotenzial, das es erlaubt, laufend neue und zukunftsweisende Forschungs- und Lehrthemen zu finden und aufzugreifen. Neben den international ausgerichteten Forschungsbereichen strebt die WU auch an, ihre führende Stellung in Österreich als Universität mit einem breiten wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftsrechtlichen Leistungsportfolio auszubauen.

Exzellenz in der Forschung zeichnet sich dadurch aus, dass die Forschenden der WU einen intensiven Austausch mit ihrer jeweiligen Scientific Community pflegen und dabei exzellente Beiträge zur Weiterentwicklung ihres Faches leisten. Die exzellente Forschung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dem Anspruch der forschungsgeleiteten Lehre gerecht zu werden. Die WU legt auch größten Wert auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 5, „Forschung“).

#### **Third Mission:**

Der WU als einziger Wirtschaftsuniversität Österreichs kommt in Hinblick auf die **Third Mission** eine besondere Rolle zu.

Zum einen üben WU-Absolventinnen und -Absolventen Schlüsselfunktionen in Wirtschaft und Gesellschaft aus und können damit die Zukunft verantwortungsvoll

mitgestalten. Daher wird besonderes Augenmerk auf die Pflege der Alumni-Kontakte gelegt.

Zum anderen leistet die WU vielfältige Beiträge zum öffentlichen Wirtschaftsdiskurs – insbesondere durch gesellschaftliches Engagement, Wissensaustausch und Praxis Kooperationen. Die WU ist Partnerin für Problemlösungen und für intensiven Austausch mit nicht akademischen Organisationen, im privatwirtschaftlichen und im öffentlichen Sektor, im gewinnorientierten und im Non-Profit-Sektor.

In diesem Zusammenhang ist es ein deklariertes Ziel der WU, nicht nur national, sondern auch international im Bereich der Third Mission ein Vorbild als Responsible University zu sein.

#### **Arbeitgeberin:**

Die WU sieht sich als moderne, dynamische Wissensorganisation, die sich zum Ziel setzt, hochwertige, qualitätsvolle Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu bieten. In den Bereichen mit Karriereoptionen verfolgt die WU in ihrer Personalpolitik das Ziel, nachvollziehbare Modelle zu entwickeln. Dabei haben Nachwuchsförderung und Qualifizierung des Personals zentralen Stellenwert (für Details siehe Kapitel 6, „Personal“). Die WU verfolgt das Ziel, als attraktive **Arbeitgeberin** anerkannt zu sein. Sie entwirft adäquate Personalentwicklungstools für das wissenschaftliche und allgemeine Personal, die der steigenden Diversität entsprechen. Die Leistungsevaluation für akademische Karrieren berücksichtigt neben der Forschung verstärkt das Engagement und die Qualifikation in der Lehre sowie Beiträge zur Third Mission. Die WU erkennt also die Leistungen in verschiedenen Bereichen an und beachtet bei der Leistungsbewertung auch Rahmenbedingungen wie das Beschäftigungsausmaß.

Die WU pflegt ein internationales Netzwerk mit ausgezeichneten Universitäten weltweit und baut ihre Rolle als aktive Kooperationspartnerin aus (für Details siehe Kapitel 3, „Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung“).

### **1.3 POSITIONIERUNG DER WU IM RAHMEN DER GESAMTÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTSENTWICKLUNGSPLANUNG**

Als einzige Wirtschaftsuniversität Österreichs ist die WU für die gesamtösterreichische Universitätslandschaft von großer Relevanz. Die wirtschaftsbezogenen

Forschungseinheiten der WU beteiligen sich rege an den Diskursen der jeweiligen Scientific Communitys. Sie schärfen dadurch das Profil der WU in der Öffentlichkeit und liefern die Grundlage für die universitäre Lehre.<sup>9</sup> Die starken Netzwerke der WU sorgen für überregionale Wirkung und internationale Präsenz. Mit ihrer Dreifachakkreditierung (AACSB, EQUIS, AMBA) und ihren internationalen Netzwerken (z. B. CEMS<sup>10</sup>, PIM<sup>11</sup>, GBSN<sup>12</sup>, mehr als 200 Partneruniversitäten für Austauschprogramme) leistet die WU einen wesentlichen Beitrag zur internationalen Reputation des Wissenschaftsstandorts Wien und der gesamten österreichischen Universitätslandschaft.<sup>13</sup>

Die WU ist mit ihren Studienangeboten und ihrer Studienarchitektur klar auf wirtschafts- und sozialwissenschaftliche sowie wirtschaftsrechtliche Inhalte ausgerichtet. Sie qualifiziert damit Studierende im Gegensatz zu Fachhochschulen für entsprechende breit aufgestellte Disziplinen statt für praxisnahe Berufsfelder.<sup>14</sup>

Mit ihren renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stärkt die WU die Grundlagenforschung auch am Standort Wien. Die Forscher und Forscherinnen an der WU sind in den verschiedenen Disziplinen ein aktiver Teil der jeweiligen internationalen Scientific Communitys (für Details siehe Kapitel 5, „Forschung“).<sup>15</sup> Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt nicht nur zu den gesetzlichen Aufgaben, sondern ist ein Kernanliegen der WU. Sowohl in der Forschungsförderung als auch in der Personalentwicklung orientiert sich die WU daher am Ziel der Nachwuchsförderung. Sie ist stets bemüht, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit großem Potenzial zu rekrutieren.<sup>16</sup>

Im Sinne des gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans 2016–2021 hat die WU größtes Interesse an flächendeckenden Aufnahmeverfahren. Sie ermöglichen es den Studierenden, sich aktiv mit ihrer Studienwahl auseinanderzusetzen. Die Festlegung von Zahlen für Studienanfänger

und –anfängerinnen in Relation zu den Kapazitäten ist für eine weitere positive Entwicklung der Betreuungsverhältnisse unbedingt erforderlich. Dies gilt in allen Studien (Bachelor, Master und Doktorat/PhD), insbesondere auch im Bachelorstudium „Wirtschaftsrecht“. Im Sinne einer zukunftsfähigen Entwicklung bedarf es darüber hinaus einer kapazitätsorientierten Studienplatzfinanzierung.

Die WU muss daher auf die politisch Verantwortlichen einwirken, die im gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan festgelegten Ziele endlich zu erfüllen. Dies wäre eine Grundvoraussetzung, um die Qualität in der Lehre sowie die Entwicklung bei den Kennzahlen Betreuungsrelation, prüfungsaktive Studierende und Zahl der Absolventinnen und Absolventen<sup>17</sup> weiter verbessern zu können.<sup>18</sup> Die WU teilt diese Ziele und setzt bereits zahlreiche Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Lehre (für Details siehe Kapitel 4, „Lehre“). Um langfristig international wettbewerbsfähig zu sein, bedarf es dafür einer besseren Ressourcenausstattung.

Wie in Kapitel 1.2 beschrieben, ist ein Ziel, Diversität zu einem echten, erlebbaren Mehrwert zu machen. Eine Vielzahl von Maßnahmen trägt dazu bei, eine solche Kultur zu etablieren. Auch durch ihre Absolventen und Absolventinnen hat die WU im Bereich Diversitätsförderung<sup>19</sup> einen positiven Impact auf ihr Umfeld (für Details siehe Kapitel 2, „Gesellschaftliche Zielsetzungen“).

Die Internationalität<sup>20</sup> ist – wie in Kapitel 1.1 geschildert – ein prägendes Merkmal der WU. Sie ist eine international bestens vernetzte Wirtschaftsuniversität und entwickelt diesen wesentlichen Teil ihrer Positionierung stets weiter (für Details siehe Kapitel 3, „Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung“).

In dem Sinne ist die WU als zukunftsfähige und innovative Leitorganisation eine wichtige Stütze des österreichischen Universitätswesens.

<sup>9</sup> Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan (gö UEP) 2016–2021, Dezember 2015, S. 4.

<sup>10</sup> CEMS: The Global Alliance in Management Education.

<sup>11</sup> PIM: Partnership in International Management.

<sup>12</sup> GBSN: Global Business School Network.

<sup>13</sup> gö UEP, S. 7.

<sup>14</sup> Stärkung des Hochschulsystems gemäß Systemziel 1 des gö UEP, S. 8.

<sup>15</sup> Stärkung der Grundlagenforschung gemäß Systemziel 2 des gö UEP, S. 10.

<sup>16</sup> Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß Systemziel 5 des gö UEP, S. 19.

<sup>17</sup> Verbesserung relevanter Leistungskennzahlen des Lehrbetriebs gemäß Systemziel 4 des gö UEP, S. 14.

<sup>18</sup> Verbesserung der Qualität der universitären Lehre gemäß Systemziel 3 des gö UEP, S. 11.

<sup>19</sup> Wissenstransfer gemäß Systemziel 6 des gö UEP, S. 21, und Diversitätskultur gemäß Systemziel 8 des gö UEP, S. 28.

<sup>20</sup> Internationalisierung gemäß Systemziel 7 des gö UEP, S. 25.



## 2 Gesellschaftliche Zielsetzungen

### 2.1 WU ALS LEITORGANISATION

Die WU hat das Ziel, sich als zukunftsfähige und innovative Leitorganisation im tertiären Bildungssektor weiterzuentwickeln. Das bedeutet, dass sie exzellente Beiträge zur wirtschaftsbezogenen Forschung leistet, ausgezeichnete Lehrprogramme anbietet und in Österreich und international eine Vorreiterinnenrolle als Responsible University übernimmt. In diesem Sinne werden Wirtschaftsfragen als Teil von Gesellschafts- und Umweltsystemen betrachtet. Die WU sieht sich als Motor für zukunftsfähige Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft und trägt mit ihrer Forschung und Lehre und über ihre Absolventinnen und Absolventen wesentlich zur Gestaltung von Wirtschaftssystemen bei.

### 2.2 WU ALS RESPONSIBLE UNIVERSITY

Als verantwortungsvolle Universität bekennt sich die WU zu den allgemein anerkannten Prinzipien der Integrität, der öffentlichen Zugänglichkeit von an der Universität generiertem Wissen, der Erbringung von Community-Services und der Vermittlung von wissenschaftlich fundiertem Wissen. Sie engagiert sich für die Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele<sup>21</sup> zum Beispiel im Bereich Armutsbekämpfung, Verteilungsgerechtigkeit, Wirtschaftswachstum und Geschlechtergerechtigkeit. Im Rahmen ihrer PRME-Mitgliedschaft verankert die WU ein umfassendes Verantwortungsbewusstsein in allen auch im PRME-Report ausgewiesenen Aktivitätsbereichen.

Die WU hat auf mehreren Ebenen einen positiven Impact auf Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Durch ihre Forschung schafft die WU neues wirtschaftsbezogenes Wissen und macht es allgemein zugänglich. Dies geschieht zum einen durch den Austausch mit der jeweiligen wissenschaftlichen Community und zum anderen durch Beiträge der Forschungskommunikation für die interessierte Öffentlichkeit. Relevante Fragestellungen im Sinne der globalen Nachhaltigkeitsziele werden von WU-Angehörigen in einer Vielzahl öffentlicher Vorträge und anderer Veranstaltungen sowie im öffentlichen Diskurs in den Medien erörtert. Die WU bekennt sich zu den Grundsätzen der wissenschaftlichen Integrität, der Einhaltung ethischer Standards in der Forschung und des Open Access sowie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 5, „Forschung“).

In ihren Lehrprogrammen vermittelt sie ein umfassendes, wissenschaftlich fundiertes Wirtschaftsverständnis, wissenschaftliche Zugangsweisen und vielfältige soziale und kommunikative Kompetenzen. Die Absolventen und Absolventinnen werden somit in die Lage versetzt, zukunftsfähige Problemlösungen zu entwickeln und verantwortungsvolle Aufgaben in Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft zu übernehmen (siehe Kapitel 4, „Lehre“).

Die WU leistet aber auch über ihre regulären Studien hinaus wichtige Beiträge zur Qualifizierung ihrer Studierenden und von Führungskräften. Im Rahmen der Career-Services werden Studierenden Praktikumsplätze aber auch Beratungen für den Eintritt ins Berufsleben angeboten. Die Career-Services stellen damit einerseits eine wertvolle Dienstleistung für Unternehmen dar, die sie bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Andererseits tragen diese Angebote zur guten Platzierung von WU-Alumni am Arbeitsmarkt bei. Für die professionelle Weiterentwicklung von Führungskräften wurde die WU Executive Academy eingerichtet, die nicht nur eine der renommiertesten Weiterbildungsinstitutionen in Österreich, sondern auch international sehr erfolgreich ist.

Als Responsible University hat die WU ein umfassendes Verständnis der Third Mission und trägt auf folgende Weise regional wie international zur positiven Entwicklung ihrer Umwelt bei:

- › Die WU ist Partnerin in zahlreichen Innovationsnetzwerken. Die Zusammenarbeit mit Partnern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik ermöglicht den Wissenstransfer in beide Richtungen: Es fließt nicht nur Wirtschaftswissen, das an der WU entsteht, in die Gestaltung gesellschaftlicher Systeme ein, sondern die WU erhält damit wichtiges Feedback zur Praxisrelevanz ihrer Forschungs- und Lehrthemen. Ihre Forscher und Forscherinnen sind in unterschiedlichen Institutionen und Gremien vertreten und bringen dort wissenschaftlich fundiertes Wirtschaftswissen ein.
- › Als Koproduzentin kontextbezogener Lösungen übernimmt die WU eine aktive Rolle in der Standortentwicklung. Die Zusammenarbeit etwa im Rahmen des RCE Vienna, des Gründungszentrums oder der Projekte zur

<sup>21</sup> Sustainable Development Goals (SDG).

---

Smart City führt zu regional wichtigen Innovationen und stärkt somit den Standort. Darüber hinaus ist der offene Campus ein Ort der Begegnung (z. B. durch die Nutzung der Bibliothek, der Veranstaltungsräumlichkeiten und des öffentlichen Raums durch externe Gäste).

- › Als aktive Mitwirkende in Community-Services hat die WU eine wichtige Vorbildfunktion: Programme wie „Volunteering@WU“, in denen Studierende Kinder aus sozial benachteiligten Familien betreuen, oder Schulkooperationen zur besseren Ansprache von talentierten Schülerinnen und Schülern sind ebenso wichtige Beiträge wie etwa das Engagement der WU für geflüchtete Menschen.

Die WU als Institution übernimmt Verantwortung für ihr Handeln. Sie unterzieht sich Akkreditierungen und lässt sich die Einhaltung ökologischer Standards und ihre Bemühungen um Nachhaltigkeit zertifizieren (siehe auch Kapitel 7, „Finanzen und Campus“). Sie setzt Maßnahmen zur Inklusion benachteiligter Gruppen (z. B. von sozial benachteiligten Studierenden oder Menschen mit Behinderung; siehe auch Kapitel 4, „Lehre“, und Kapitel 6, „Personal“) und bekennt sich zu Diversitätsmanagement und Antidiskriminierung. Die WU bemüht sich um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, insbesondere bei den Professorinnen und Professorinnen. In ihrer Rolle als Arbeitgeberin möchte sie hinsichtlich der Attraktivität der Arbeitsplätze Vorbildwirkung haben, beispielsweise durch eine professionelle Personalentwicklung. Die WU hat einen wichtigen wirtschaftlichen Impact und ein hohes Wertschöpfungspotenzial als Arbeitgeberin von über 2.300 Menschen

und als Universität für rund 23.000 Studierende. Als prägende Institution übt sie über ihre Absolventinnen und Absolventen dauerhaft Einfluss in der Gesellschaft aus.

### 2.3 ZUKÜNFTIGE GESELLSCHAFTLICHE ZIELSETZUNGEN

Die WU ist eine bedeutende Partnerin für die Entwicklung ihres gesellschaftlichen Umfeldes. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, bestehende Beziehungen und Projekte weiterzuentwickeln und sich mit unterschiedlichen Partnerorganisationen neuen gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen (siehe auch Kapitel 3, „Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung“). Das bedeutet vor allem, neue Themen zu identifizieren, eine aktive Rolle in regionalen, österreichweiten und internationalen Netzwerken zu übernehmen und sich noch stärker als bedeutende Ansprechpartnerin in Wirtschaftsfragen zu positionieren.

Zukünftige gesellschaftliche Zielsetzungen lassen sich auf mehreren Ebenen formulieren:

Als Leitorganisation übernimmt die WU Verantwortung

- › in der Forschung, indem sie sich den Qualitätsansprüchen der jeweiligen Scientific Communitys stellt und sie mitgestaltet. Die WU leistet damit Beiträge zur Weiterentwicklung der Fachdisziplinen. Die öffentliche Verfügbarkeit des an der WU geschaffenen Wissens wird ebenso ausgebaut wie zielgruppenspezifische Angebote des Wissenstransfers.



- › in Lehre und Bildung, indem sie für verantwortungsvolle Aufgaben in Wirtschaft und Gesellschaft aus- und weiterbildet und Maßnahmen zur besseren Einbindung sozial benachteiligter Studierender setzt.
- › als Arbeitgeberin, indem sie sich mit Fragen der Gleichstellung und des Diversitätsmanagements sowie den Karrieremöglichkeiten der WU-Angehörigen im wissenschaftlichen und allgemeinen Bereich auseinandersetzt und indem sie qualitätsvolle, attraktive Arbeitsplätze bietet.

Ein Schwerpunkt wird vor allem die Frage des Impacts sein. Impact wird dabei als Möglichkeit gesehen, auf zahlreiche gesellschaftliche Systeme positiven Einfluss zu nehmen.

Die **Forschung** an der WU ist von gesellschaftlicher Relevanz. Dies zeigt sich zum einen in ihrer Wirkung auf die Gesellschaft über den Wissenstransfer, also die Vermittlung von Forschungsergebnissen, und zum anderen durch die Einbindung außeruniversitärer Gruppen in Citizen-Science-Projekten.

**Impact auf die Wirtschaftscommunity** erzielt die WU auch durch die Positionierung ihrer Absolventen und Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus nimmt sie Einfluss durch Wissensgenerierung und -transfer in ihren Lehrprogrammen und in öffentlichen Veranstaltungen. Die WU wird ihre Rolle als Impulsgeberin für Innovation stärken und neue Formate zur Wissensgenerierung und -vermittlung entwickeln (z. B. Citizen-Science,

eine Open-Learning-Plattform). Historisch gesehen hat sie immer eine wichtige Rolle bei Wirtschaftsfragen im CEE-Bereich gespielt. Als Innovatorin wird sie in Zukunft das Wissen um wirtschaftliche Transformationsprozesse mit Blick auf neue Märkte und damit ihre Rolle als Knowledge-Hub ausbauen.

Mit ihrer Internationalität und der Attraktivität des Campus hat die WU einen hohen regionalen Impact auf den **Standort** Wien. Unter anderem mit einer neuen Veranstaltungsreihe zu gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Themen wird sie ihre Rolle als öffentliche Universität stärken und ihre – und damit Wiens – Sichtbarkeit erhöhen.

**Unmittelbaren ökonomischen Impact** hat die WU als Institution durch ihr eigenes wirtschaftliches Handeln und das ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich kann sie eine große wirtschaftliche Wirkung durch Unternehmensgründungen von WU-Angehörigen entfalten. Sie wird daher verstärkt Gründungskompetenzen vermitteln, und einen Beitrag zu einer gründungsfreundlichen Einstellung leisten.

Die WU als öffentliche Wirtschaftsuniversität wird auch in Zukunft ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und sich darin weiterentwickeln. Damit soll es ihr gelingen, sich international als Vorbild einer Responsible University zu positionieren. Besonderes Augenmerk wird auf die Darstellung des Impacts in geeigneter Form zu legen sein.



# 3 Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung

## 3.1 DIE WU ALS INTERNATIONALE UNIVERSITÄT

Für die WU sind Internationalität und Mobilität bzw. internationale Vernetzung seit ihrer Gründung eine treibende Kraft ihrer Entwicklung. Sie ist mit ihrer Dreifachakkreditierung eine von nur circa 80 Universitäten weltweit, die diese internationale Anerkennung erfahren haben.

Als internationale Wirtschaftsuniversität

- › nimmt die WU am internationalen Wissenschaftsdiskurs teil, tauscht sich mit den jeweiligen wissenschaftlichen Communitys aus und gestaltet sie mit;
- › rekrutiert die WU Forschende mit internationaler Erfahrung;
- › bindet die WU internationale Gastforschende und Gastlehrende systematisch ein;
- › pflegt die WU ihre Kontakte mit mehr als 200 Partneruniversitäten und nutzt sie für die Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des allgemeinen Personals;
- › bietet die WU englischsprachige Studien an und ist bestrebt, auch internationale Studierende zu rekrutieren;
- › etabliert die WU mit ausgewählten Universitäten gemeinsame Lehrprogramme (z. B. im Rahmen des CEMS-Netzwerkes oder als Double-Degree-Programme, International Summer Universities);
- › ist die WU aktive Partnerin in zahlreichen internationalen Netzwerken, wie zum Beispiel PIM, GRLI<sup>22</sup> oder SIGMA<sup>23</sup>, in denen Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Aktivitäten in der Wirtschaftsausbildung im tertiären Bereich geplant werden;
- › lässt die WU sich von internationalen Expertinnen und Experten in Strategiefragen beraten;
- › entsendet die WU ihre Fachleute in internationale Gremien (z. B. Akkreditierungsteams, internationale Organisationen);

- › bietet die WU ihren internationalen Angehörigen Informations-, Beratungs- und Inklusionsservices;
- › stellt die WU die zentralen Dokumente und Aussendungen der internen Kommunikation auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Die internationale Vernetzung war für die WU schon immer von großer Bedeutung und wird in Zukunft noch verstärkt. Mit einem Fokus auf Lehrprogramme ist die WU neben bilateralen Beziehungen mit über 200 Partneruniversitäten in unterschiedlichen Netzwerken verbunden, zum Beispiel PIM, CEMS und Themis<sup>24</sup>. Um sich generell zu Fragen der verantwortungsvollen wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Bildung international auszutauschen, nimmt die WU an globalen Netzwerken (wie z. B. GBSN) teil.

In der Forschung gibt es eine Vielzahl internationaler Kooperationen zwischen einzelnen Forschenden, die sich in der Koauthorschaft zahlreicher Publikationen niederschlägt. Die WU-Angehörigen beteiligen sich an internationalen Ausschreibungen mit exzellenten Partneruniversitäten (siehe auch Kapitel 5, „Forschung“). Darüber hinaus verfügt die WU über Programme zur Förderung der internationalen Vernetzung, wie zum Beispiel den Fulbright-Hall Distinguished Chair.

Als verantwortungsvolle Universität pflegt die WU Kontakte zu international hervorragenden Universitäten, die sich als Responsible University global als Innovatorin positionieren (z. B. im neuesten Netzwerk SIGMA oder in PRME).

Die WU kooperiert mit internationalen Organisationen wie OECD, UNO oder UNIDO.

<sup>22</sup> GRLI: Globally Responsible Leadership Initiative.

<sup>23</sup> SIGMA: Societal Impact & Global Management Alliance, a network of likeminded universities.

<sup>24</sup> Themis-Programm: Zertifikatsprogramm des International Legal Network of Excellence.

---

### 3.2 DIE WU ALS REGIONALE KOOPERATIONSPARTNERIN

Als Wirtschaftsuniversität kommt der WU regional und aus Standortsicht eine besondere Rolle zu. Gerade mit ihrem Sitz in Wien stellt sie geopolitisch eine wichtige Brücke dar.

In diesem Zusammenhang dienen regionale Netzwerke der Vertiefung kontextbezogener Forschungs- und Lehrthemen. So kooperiert die WU zum Beispiel im Rahmen der Allianz Nachhaltige Universitäten und über das ZBP Career Service oder das Dual-Career-Netzwerk mit anderen österreichischen Universitäten und Hochschulen. Darüber hinaus gibt es verschiedene Kooperationsprojekte am Standort Wien (z. B. mit der Stadt Wien zu Fragen der Urban Governance oder der Smart City). Über Forschungsinstitute, den Jubiläumsfonds der Stadt Wien und Kooperationen mit dem WWTF<sup>25</sup> verfügt die WU über wichtige Kooperationen in Wien. Im Gründungsbereich übernimmt die WU die führende Rolle in dem seit 2013 bestehenden Entrepreneurship Center Network (ECN), in dem mehrere Wiener Universitäten und Institutionen zusammenarbeiten.

In HRSM<sup>26</sup>-Projekten arbeitet die WU mit zahlreichen Institutionen vor Ort (z. B. Universitäten, Oesterreichische Nationalbank, Stadtschulrat für Wien, IHS, WIFO, Bibliotheken) zusammen und bringt sich in die Standortentwicklung ein.

Die WU als einzige Wirtschaftsuniversität in Österreich ist eine bedeutende Partnerin für Kooperationen in ökonomischen Belangen, sei es auf zentraler Ebene (z. B. durch das Kuratorium zur Förderung der WU oder durch Sponsoringvereinbarungen) oder auf dezentraler Ebene (z. B. Kooperationen von WU-Instituten mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in Wirtschaft und Gesellschaft).

### 3.3 ZUKÜNFTIGE SCHWERPUNKTSETZUNGEN

Die WU lässt sich regelmäßig von Akkreditierungsagenturen und Zertifizierungsstellen prüfen. In Zukunft gilt es, die dafür erforderlichen Standards, die sich ständig weiterentwickeln, zu halten.

In den nächsten Jahren wird ein Fokus darauf gelegt, die regionale Bedeutung der WU für den Standort zu erhöhen und ihre Rolle als internationale Kooperationspartnerin zu stärken.

So wird die WU die Qualitätskriterien weiterentwickeln, nach denen Kooperationen evaluiert werden. Insbesondere wird sie auf der Basis dieser Kriterien Entscheidungen über zukünftige Kooperationen fällen und strategisch wichtige Kooperationen suchen.

Thematisch wird sich die WU mit ihren Stärken, die sich vor allem aus ihrer fachlichen Exzellenz und ihrer Disziplinenvielfalt ergeben, als bedeutende Kooperationspartnerin positionieren. Beispielhaft können folgende Bereiche angeführt werden:

<sup>25</sup> WWTF: Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds.

<sup>26</sup> HRSM: Hochschulraum-Strukturmittel.

---

Beim Themenfeld Gründung ist es das Ziel, die WU als Knoten eines regionalen Wiener und österreichweiten Entrepreneurship Center Network weiterzuentwickeln. Die WU strebt an, die vorhandenen Kompetenzen in den Feldern Social Entrepreneurship und Social Impact zu bündeln und international auszuweiten.

Das in langen Jahren erarbeitete Fachwissen über Transformationsprozesse im CEE-Raum soll genutzt werden, um sich als „knowledge hub for economic transformation processes in emerging markets“ zu etablieren, der mit zahlreichen Partnerinstitutionen kooperiert.

Die WU zeichnet sich seit ihrer Gründung durch ein vielfältiges Sprachenangebot aus. In Zukunft wird es für sie darum gehen, sich auf Basis dieses Sprachenangebots zu einem Zentrum für Wirtschaftskommunikation weiter zu entwickeln.

Der WU als einziger Wirtschaftsuniversität Österreichs kommt eine zentrale Funktion im Wissenstransfer zu. Es gilt daher, ihre Rolle als wissenschaftlich fundierte Partnerin für die Behandlung komplexer wirtschaftspolitischer Fragen in Zukunft zu stärken und Kooperationen mit in Österreich angesiedelten Wirtschaftsforschungsinstitutionen zu intensivieren.



# 4 Lehre

## 4.1. GRUNDSÄTZE UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG



Die WU strebt als universitäre Bildungsinstitution nach Exzellenz in ihren Lehrprogrammen. Unser Anspruch an universitäre Bildung beinhaltet die Verbindung von Forschung und Lehre, den Kompetenzerwerb auf höchstem Niveau und die Entwicklung der Studierenden zu verantwortungsvoll handelnden Persönlichkeiten. Im Hinblick auf die Tradition und Reputation der WU als innovative und internationale Leitorganisation in den Wirtschaftswissenschaften gilt es, attraktive Bildungsangebote auf allen Ebenen der Regelstudien und in der Weiterbildung zu machen. Die Studien und Lehrprogramme erfüllen den Bedarf an einer universitär geprägten, forschungsgeleiteten Berufsvorbildung. Sie qualifizieren die Absolventen und Absolventinnen dafür, zukünftig Schlüsselfunktionen in Wirtschaft und Gesellschaft verantwortungsvoll und kompetent zum Wohle der Gesellschaft auszuüben. Der WU als Responsible University ist es ein Anliegen, durch das Wirken ihrer Absolventinnen und Absolventen zur Lösung ökonomischer, sozialer, juristischer und ökologischer Probleme beizutragen.

Mit universitären Weiterbildungsangeboten verschafft die WU berufstätigen Menschen Zugang zu aktuellem Wirtschaftswissen und ermöglicht ihnen das lebenslange Lernen.

Die Studien und Lehrprogramme der WU vermitteln ein umfassendes, von Multidisziplinarität geprägtes Wirtschaftsverständnis und die in einer komplexen Wirtschaft und Gesellschaft notwendigen Reflexions- und Analysefähigkeiten sowie Lösungskompetenzen. Studierenden-zentriert, forschungsgeleitet und technologiegestützt soll universitäres Lehren und Lernen den Studierenden ermöglichen, mit einem breiten Kompetenzspektrum in den verschiedenen akademischen und außerakademischen Arbeitsfeldern rasch Fuß zu fassen und die Entwicklung der Arbeitsfelder selbst konstruktiv voranzutreiben. Dieses Set von Kompetenzen wird durch das Zusammenspiel curricularer und extracurricularer Lernerfahrungen erworben, wobei die WU insbesondere die Aneignung fachübergreifender und sozialer Kompetenzen durch eine Reihe von extracurricularen Angeboten ermöglicht (z. B. Service-Learning, „Volunteering@WU“, Tätigkeit als Mentor oder Tutorin). Die Lehrprogramme sind in hohem Grade international – durch die Inhalte, die verwendeten Sprachen und die Erfahrungen der Studierenden und Lehrenden.

Entsprechend unserem Qualitätsansatz bedarf die universitäre Lehre der kontinuierlichen Evaluierung und Weiterentwicklung, um die Studierenden bestmöglich auf die Anforderungen an wichtige Akteurinnen und Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten.

ABB. 3 PROGRAMME IM BILDUNGSBEREICH (STAND 1. 7. 2017)

		
Regelstudium/ wissenschaftliche Ausbildung		Weiterbildung
Bachelor (BSc/LL.B.)	Degree/ akademischer Grad bzw. akademische Bezeichnung	Diplom Betriebswirt/in <sup>WU</sup> und andere Universitätslehrgänge
Master (MSc/LL.M.)		Executive MBA Professional MBA Master-of-Laws-Programme Master of Legal Studies
Doktorat/PhD (Dr. rer. soc. oec., Dr. jur., PhD)	Nondegree/ kein akademischer Grad	Corporate Programs Open Programs

---

Angesichts der Vielzahl von Bildungsangeboten wird es immer wichtiger, gezielt die an einem Wirtschafts(rechts)studium interessierten und auch leistungsbereiten Studierenden anzusprechen und für adäquate Studienbedingungen zu sorgen. Im Wettbewerb um geeignete Studierende gewinnen internationale Akkreditierungen und Rankings zunehmend an Bedeutung. Um als öffentliche Universität für Studierende attraktiv zu bleiben, muss die WU ihre hohen Qualitätsstandards in der Lehre aufrechterhalten und darüber hinaus Förderprogramme für unterschiedlichste Gruppen von Studierenden anbieten. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um zukünftig durch eine Verbesserung der Betreuungsrelationen insbesondere einen größeren Anteil der Studienanfänger und -anfängerinnen in den Bachelorprogrammen zum Abschluss zu führen. Dazu ist es nötig, für alle WU-Studien an den Kapazitäten orientierte Anfängerzahlen festzulegen und transparente Aufnahmeverfahren zu ermöglichen.

#### 4.2 DAS BILDUNGSANGEBOT DER WU

Als bedeutendste wirtschaftswissenschaftliche Bildungseinrichtung in Österreich ist die WU verpflichtet, über ein ihrer Internationalität und Disziplinenvielfalt entsprechend ausdifferenziertes Portfolio von Studien zu verfügen. Sowohl die Regelstudien (Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien) als auch die Angebote im Bereich des lebenslangen Lernens (Universitätslehrgänge und Weiterbildungsprogramme) unter dem Dach der WU Executive Academy bilden den aktuellen Stand und die Themen der internationalen Scientific Community ab.

Die Studien vermitteln wirtschafts- und sozialwissenschaftliches sowie wirtschaftsrechtliches Wissen auf akademischem Niveau und integrieren fachliche und fachübergreifende Kompetenzen. Besonderes Augenmerk wird auf die Förderung sozialer Fähigkeiten und die Entwicklung der Studierenden zu verantwortungsvollen Persönlichkeiten gelegt. Wir verstehen universitäre Lehre als forschungsgeleitet in einem umfassenden Sinn. Demnach ist das forschungsgeleitete Lehren und Lernen in verschiedenen Varianten unter Berücksichtigung von Studienphase, Lehrveranstaltungstyp, Lernzielen und Prüfungs-/Assessmentmethoden in allen Curricula verankert.

Ausgehend vom Wissen über grundlegende „academic skills“ reicht die Spannweite von der Vermittlung eigener und fremder Forschungsinhalte und -ergebnisse durch Lehrende über die Kenntnis und Anwendung von Forschungsmethoden bis zum Nachweis von Forschungskompetenz in selbstständigen studentischen Forschungsarbeiten. Entsprechend der inhaltlichen und didaktischen Einbettung in bestimmte Lehr-/Lernformate kann forschungsgeleitete Lehre stärker auf rezeptives Verstehen oder aktives Lernen fokussieren.

##### 4.2.1 Regelstudien

Die Bachelorstudien an der WU sind multidisziplinär konzipiert: Sie ermöglichen einen breiten Zugang zu wirtschaftlichen Fragestellungen und vermitteln Wissen von gesellschaftlicher und praktischer Relevanz. Die an der WU erworbene Bildung stellt eine hohe Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Absolventinnen und Absolventen sicher. Englischsprachige Lehrveranstaltungen und Module, Möglichkeiten für Auslandssemester und internationale Sommeruniversitäten tragen zur Internationalität der Studierenden und Absolventen und Absolventinnen bei. Um trotz relativ großer Anfängerzahlen die gewünschte Lehr-/Lernqualität zu gewährleisten, hat die WU mit Learn@WU eine elektronische Lern- und Kommunikationsplattform eingerichtet, die Lernressourcen zur Verfügung stellt, bei der Studienorganisation unterstützt und gemeinschaftliches Lernen ermöglicht.

Die WU bietet ein an Studierendenzahlen und nach Zahl der Abschlüsse sehr großes wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Studium (BSc) sowie ein wirtschaftsrechtliches (LL.B.) Bachelorstudium an. Die Zielgruppe beider Studien sind deutschsprachige Studierende. Das wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Bachelorstudium differenziert sich nach einer einheitlichen Studiengang- und Orientierungsphase sowie der darauffolgenden Grundlagenphase (Common Body of Knowledge) in verschiedene Studienzeige aus. Derzeit sind die folgenden vier Studienzeige eingerichtet: Betriebswirtschaft, Internationale Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Sozioökonomie, Wirtschaftsinformatik. Das wirtschaftsrechtliche Bachelorstudium kombiniert wirtschaftswissenschaftliche mit



rechtswissenschaftlichen Inhalten und qualifiziert die Studierenden damit für eine Vielzahl beruflicher Felder. Nach Abschluss des Bachelorstudiums und des anschließenden Masterstudiums in Wirtschaftsrecht steht den Absolventinnen und Absolventen darüber hinaus der Zugang zu allen juristischen Kernberufen offen.

Die Entwicklung des Portfolios von Masterstudien spiegelt die Rolle der WU als führende österreichische Bildungsinstitution in den Wirtschaftswissenschaften und

dem Wirtschaftsrecht wider. Basierend auf der wirtschaftsbezogenen Disziplinenvielfalt und Exzellenz in der Forschung bereiten die Masterprogramme die Studierenden auf verantwortungsvolle Führungsaufgaben und internationale Karrieren in Wissenschaft und Praxis vor. Entsprechend den Qualifikationsprofilen werden die Programme in deutscher oder englischer Sprache angeboten, wobei es sowohl disziplinär spezialisierte als auch interdisziplinäre Studien gibt.

**ABB. 4 STUDIENPORTFOLIO AN DER WU (FÜR DIE KOMMENDE LV-PERIODE)**

<b>BACHELORSTUDIEN</b>	› <b>Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b> (BSc WU) 4 Studienzweige: › Betriebswirtschaft › Internationale Betriebswirtschaft › Volkswirtschaft und Sozioökonomie › Wirtschaftsinformatik	Deutsch
	› <b>Business and Economics</b> (BSc WU), ab 2018/19 geplant	Englisch
	› <b>Wirtschaftsrecht</b> (LL.B. WU)	Englisch
<b>MASTERSTUDIEN</b>	› <b>Export- und Internationalisierungsmanagement</b> (MSc WU) › <b>Finanzwirtschaft und Rechnungswesen</b> (MSc WU) › <b>Management</b> (MSc WU) › <b>Sozioökonomie</b> (MSc WU) › <b>Steuern und Rechnungslegung</b> (MSc WU) › <b>Volkswirtschaft</b> (MSc WU), auslaufend › <b>Wirtschaftspädagogik</b> (MSc WU) › <b>Wirtschaftsrecht</b> (LL.M. WU)	Deutsch
	› <b>Economics</b> (MSc WU), ab 2018/19 › <b>Information Systems</b> (MSc WU) › <b>International Management/CEMS</b> (MSc WU und CEMS MIM) › <b>Marketing</b> (MSc WU) › <b>Quantitative Finance</b> (MSc WU) › <b>Socio-Ecological Economics and Policy</b> (MSc WU) › <b>Strategy, Innovation, and Management Control</b> (MSc WU) › <b>Supply Chain Management</b> (MSc WU)	Englisch
<b>DOKTORATS-/ PHD-STUDIEN</b>	› <b>Sozial- und Wirtschaftswissenschaften</b> (Dr. rer. soc. oec.) › <b>Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b> (PhD) › <b>Wirtschaftsrecht</b> (Dr. iur.)	Deutsch/Englisch* Deutsch/Englisch* Deutsch
	› <b>PhD in Finance</b> (PhD) › <b>PhD in International Business Taxation</b> (PhD)	Englisch

\*Deutschsprachig mit umfassendem englischsprachigem Angebot.

---

Transparente qualitative Zulassungsvoraussetzungen, an den Kapazitäten der Universität ausgerichtete Studienplätze und eine geeignete Studienarchitektur tragen in den Masterstudien dazu bei, dass Studierende weitestgehend innerhalb der Regelstudienzeit zum Abschluss geführt werden können. In den englischsprachigen Masterstudien wird die Zahl der Studienplätze von den verfügbaren Kapazitäten abhängig gemacht. Die Auswahl der Studierenden erfolgt in diesen Studien durch geeignete Aufnahmeverfahren vor der Zulassung. In den deutschsprachigen Masterstudien wird den Studierenden aus unterschiedlichsten Vorstudien ermöglicht, ihre eventuell heterogenen Kenntnisse zu Studienbeginn in Eingangslehrveranstaltungen anzugleichen.

Die WU führt derzeit ihre Bachelorstudien und die Mehrzahl der Masterstudien als Vollzeitstudien. Das Masterstudium „Wirtschaftspädagogik“ hat auch berufsbegleitenden Charakter. Die WU ist darüber hinaus bemüht, durch geeignete organisatorische Maßnahmen die Vereinbarkeit des Studiums etwa mit Betreuungspflichten, einer Karriere im Spitzensport oder Erwerbstätigkeit zu gewährleisten.

Aktuell werden an der WU die in Abb. 4 genannten Masterstudien angeboten.

Bachelor- und Masterstudien unterliegen regelmäßigen Evaluierungen. Diese dienen der Weiterentwicklung der Programme und der Adaptierung des Gesamtportfolios an die jeweils aktuellen Rahmenbedingungen.

Die Anforderungen an Absolventen und Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher und wirtschaftsrechtlicher Studien sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Neben den fachlichen Kompetenzen, die man in einem Wirtschafts(rechts)studium erwirbt, sind auf dem Arbeitsmarkt zunehmend überfachliche Kompetenzen, sogenannte transversale Fähigkeiten, gefragt, die

den Wechsel in verschiedenste Berufsfelder erlauben. Dazu zählen Problemlösungs- und Analysefähigkeit, innovatives Denken und soziale Kompetenzen. Die Studien der WU tragen diesem Umstand Rechnung und bereiten die Absolventinnen und Absolventen auf Schlüsselpositionen auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt oder auf die Gründung bzw. Übernahme eines Unternehmens vor. Beim Einstieg in die Berufswelt helfen den Studierenden regelmäßige Veranstaltungen an der WU mit potenziellen Arbeitgebern, Praxiskontakte und die Beratungsleistungen des WU ZBP Career Center.

Der Bildungsauftrag der WU erstreckt sich auch und in besonderem Maße auf die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Um dieser Verpflichtung angemessen nachkommen zu können, sind hochwertige, an den Maßstäben der jeweiligen internationalen Scientific Community orientierte Doktorats- und PhD-Studien eingerichtet. Deutschsprachige Doktoratsstudien bietet die WU in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie im Wirtschaftsrecht an. Die PhD-Studien wenden sich in erster Linie an Menschen, die eine (internationale) wissenschaftliche Karriere anstreben. Sie werden konsequenterweise durchgängig in englischer Sprache durchgeführt. Die Studierenden stehen in der Regel in einem Beschäftigungsverhältnis zur WU und sind intensiv in den wissenschaftlichen Diskurs eingebunden.

Die seit 2007 existierenden dreijährigen Doktorats- und PhD-Studien berücksichtigen verstärkt die internationalen Anforderungen an eine qualitative Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen. Im Zentrum steht die wissenschaftliche Entwicklung der Doktorandinnen und Doktoranden, die durch eine Reihe von qualitätssichernden Maßnahmen auf curricularer und nicht curricularer Ebene strukturiert wird. Dazu zählen etwa verpflichtende Research Proposals, die WU-intern

veröffentlicht und von einem Doktoratskomitee kommentiert und beurteilt werden. Eine vorläufige Fassung der Dissertation mit wesentlichen Aspekten der Forschungsarbeit ist bei einer öffentlichen Defensio vorzustellen. Durch die finanzielle Förderung der Teilnahme an Konferenzen werden WU-Doktoranden und -Doktorandinnen bei der Vernetzung innerhalb ihrer Scientific Community unterstützt. An der Verbesserung der Qualität und an der Evaluierung dazu geeigneter Instrumente wird im Programmmanagement für Doktorats- und PhD-Studien kontinuierlich gearbeitet.

#### **4.2.2 Universitätslehrgänge und andere Weiterbildungsprogramme**

Die WU versteht sich als Universität, die mit Weiterbildung unter dem organisatorischen Dach der WU Executive Academy einen Beitrag zum lebenslangen Lernen leistet. Die Lehrangebote sind auf universitärem Niveau und richten sich ausschließlich an Menschen mit Berufs- und zum Teil auch Führungserfahrung. Für die Zulassung wird die Matura/Berufsreifeprüfung oder eine äquivalente Qualifikation bzw. bei postgradualen Angeboten ein erster Universitätsabschluss oder ein gleichwertiger Abschluss vorausgesetzt.

Das Weiterbildungsportfolio der WU Executive Academy spiegelt inhaltlich einen Großteil der betriebswirtschaftlichen und rechtswissenschaftlichen Schwerpunkte der WU wider. Es enthält akademische Programme, die als Universitätslehrgänge eingerichtet sind und mit der Erlangung eines akademischen Grades oder einer akademischen Bezeichnung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen enden. Darüber hinaus umfasst die Executive Education an der WU Weiterbildungsangebote für Einzelpersonen bzw. für Unternehmen im Rahmen ihrer Führungskräfteentwicklung, die nicht mit einem akademischen Grad abschließen (z. B. Seminare oder Lehrgänge). Sie werden entweder für Unternehmen und Institutionen

maßgeschneidert (Custom Programs) oder allgemein für Führungskräfte angeboten.

In allen Programmen wird das universitäre Ziel der forschungsgeleiteten Lehre verfolgt. Dies ist auch durch die intensive Einbindung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der WU bzw. aus dem internationalen Netzwerk der WU in die Programme der WU Executive Academy garantiert. Die Qualität der Programme wird nicht nur durch eigene Akkreditierungen (AMBA, FIBAA<sup>27</sup>), sondern auch durch die Einbeziehung in die umfassende externe Qualitätssicherung auf gesamtuniversitärer Ebene (EQUIS, AACSB) gewährleistet. Analog zu den Regelstudien sind auch in den Lehrprogrammen der WU Executive Academy Themen wie Ethik, gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit fest verankert.

#### **4.3 DIE INTERNATIONALE DIMENSION IN DER LEHRE**

Die WU nennt in ihrem Mission-Statement ihre zentralen Werte: Neben Integrität, Gerechtigkeit und Chancengleichheit bestimmen vor allem Vielfalt, Weltoffenheit und das Streben nach Exzellenz ihr Selbstverständnis. Der Arbeitsmarkt für universitär ausgebildete Menschen in den Wirtschaftswissenschaften und dem Wirtschaftsrecht verlangt nach Absolventen und Absolventinnen mit weltoffener Haltung sowie der Fähigkeit und Bereitschaft, in einem internationalen Umfeld tätig zu werden. Dies setzt auch die Vermittlung der notwendigen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen im Studium voraus. Internationalität ist ein tragendes Element der inhaltlichen Gestaltung der Lehre, die internationale Zusammenhänge vermittelt und in den meisten Fächern internationale Forschungsergebnisse zur Grundlage hat. In nahezu der Hälfte der Studien erfolgt der Unterricht in englischer Sprache. Internationale Aspekte spielen auch in der Lernumgebung der WU eine große Rolle, etwa durch die Einbindung internationaler Gastvortragender

<sup>27</sup> FIBAA: Foundation for International Business Administration Accreditation.

---

und -professorinnen/-professoren, fremdsprachige oder interkulturelle Lehrveranstaltungen sowie internationale Programme auf dem Campus. Die Qualitätssicherung der Lehre unterliegt internationalen bzw. international anerkannten Standards.

Die WU strebt an, durch Recruitment internationaler Studierender und Lehrender ein Umfeld zu schaffen, in dem die Universitätsangehörigen vom Austausch zwischen unterschiedlichen Kulturen profitieren.

Dem Grundprinzip der Internationalität folgend, ist der WU die Förderung der internationalen Mobilität (auch der Credit-Mobility) ihrer Studierenden ein wichtiges Anliegen. Dies unterstreichen bereits heute ein mit circa 40 Prozent der Absolventen und Absolventinnen hoher studentischer Mobilitätsgrad, Kooperationsabkommen mit mehr als 200 ausländischen Partneruniversitäten, Mobilitätsfenster und dem ECTS entsprechende, mit geeigneten Datenbanken transparent gestaltete Anerkennungsprozesse.

Gemeinsam mit international renommierten Universitäten eingerichtete Joint- und Double-Degree-Programme dienen der WU als Instrument der internationalen Profilbildung und der Förderung ihrer Reputation. Aktuell gibt es mit CEMS ein namhaftes Joint-Degree-Programm und mit THEMIS eine Kooperation mit dem International Legal Network of Excellence mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht und Internationales Recht. Außerdem bestehen auf Masterebene eine Reihe internationaler Double-Degree-Programme mit europäischen und außereuropäischen Partneruniversitäten.

Seit vielen Jahren ist die WU attraktiv für ausländische Studierende und genießt durch ihre geografische Lage vor allem bei Interessentinnen und Interessenten aus Mittel- und Osteuropa eine hohe Reputation. Um für exzellente Studierende in Betracht zu kommen, muss sie

weiterhin ein ausreichendes englischsprachiges Lehrveranstaltungsangebot auf allen Ebenen des Regelstudiums sicherstellen.

Die Angebote der WU Executive Academy richten sich zum einen an Weiterbildungsinteressierte und Unternehmen in Österreich und der gesamten DACH-Region. Zum anderen wird bei den englischsprachigen Programmen auf die Region Zentral- und Osteuropa und insbesondere auf Führungskräfte und High Potentials fokussiert, die aus dieser Region kommen und/oder in dieser Region tätig sind. Die hohe Diversität hinsichtlich der nationalen Herkunft, des akademischen und beruflichen Backgrounds sowie der fachlichen Vorbildung macht viele Programme der WU Executive Academy zu einem idealen Spiegelbild globaler Wirtschaftsbeziehungen. Entsprechend der Internationalität in der Lehre an der WU sieht die WU Executive Academy ihre Aufgabe darin, ihre Weiterbildungsaktivitäten langfristig ebenfalls weiter zu internationalisieren.

#### **4.4 ZIELE UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN**

##### **4.4.1 Betreuungsrelationen, Prüfungsaktivität und Erfolgsquote**

Für eine angemessene Unterstützung studentischer Lern- und Entwicklungsprozesse sind entsprechende Betreuungsverhältnisse unabdingbar. Mit den aktuellen Betreuungsrelationen zählt die WU zu jenen Universitäten, die die im gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan vorgesehenen Betreuungsverhältnisse bei Weitem nicht erreichen. Eine Annäherung dieser Relationen an nationale und internationale Benchmarks ist daher dringend erforderlich. Um insbesondere in den stark nachgefragten Bachelorstudien die notwendige Qualität der Betreuung sicherstellen zu können, wird es unabdingbar sein, die derzeit verbesserungswürdige Ausstattung durch einen Ausbau der Personalkapazitäten einerseits und eine Festlegung der Ausbildungskapazitäten und Aufnahmeverfahren in den Bachelorstudien andererseits an die Zielwerte heranzuführen.

Die WU sieht es als ihren Auftrag an, für Menschen mit Studieneignung angemessene Rahmenbedingungen für einen Abschluss des Studiums innerhalb der vorgesehenen Dauer zu schaffen. Eine zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung und Unterstützungsangebote in den einzelnen Studienphasen dienen der Senkung der Abbruchquote und tragen dazu bei, einen höheren Anteil der Studienanfänger und -anfängerinnen zum Abschluss zu führen.

Um das Studium zu flexibilisieren, ist die WU bestrebt, die Prüfungsaktivität und den erfolgreichen Studienverlauf durch geeignete Lehr- und Lernsettings zu fördern und dabei insbesondere technologiegestützte Lernformen (siehe Kapitel 4.4.6, „Technologiegestützte Lehr-/Lernformen“) einzusetzen.

#### **4.4.2 Soziale Inklusion, Diversität und Durchlässigkeit zwischen den Hochschulsektoren**

Als Responsible University ist es der WU eine Verpflichtung, ihre Bildungsangebote interessierten und fachlich geeigneten Menschen unabhängig von sozialen und anderen Barrieren zugänglich zu machen. Mit ihren Studien und Lehrprogrammen stellt sie sich den Herausforderungen veränderter Lebensentwürfe und ist bestrebt, die Vereinbarkeit von universitärer Bildung mit Berufstätigkeit oder Betreuungspflichten oder Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen so gut wie möglich zu gewährleisten. Vor allem die Inklusion von Studierenden mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung bedarf spezifischer Lehr-/Lernunterstützung. Die WU bemüht sich, durch geeignete Angebote und Ansprechpersonen betroffenen Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium zu ermöglichen.

Sie verfügt über eine Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, um die unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden angemessen zu berücksichtigen. Diese Angebote werden regelmäßig evaluiert,

gegebenenfalls adaptiert und im Rahmen der budgetären Möglichkeiten weiterentwickelt.

Dem Leitprinzip der Inklusion folgend und im Verständnis, dass Diversität einen gesellschaftlichen Mehrwert darstellt, wird sich die WU bemühen, den integrativen Zugang zur Universität zu fördern und verstärkt Studierende mit einem eher bildungsfernen oder sozioökonomisch schwächeren Hintergrund anzusprechen. Dies erfordert spezifische Informations- und Beratungsangebote, die sich vermehrt an Schulen und Lehrpersonen aus bildungsschwächeren/sozial schwächeren Regionen richten (z. B. im Rahmen von „WU@School“, den Aktivitäten der WU mit Schulen), sowie eine gezielte Förderung von Studierenden, die als Erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben.

Neben der Beseitigung von Einstiegsbarrieren gilt es auch, soziale Hürden während des Studiums und beim Studienabschluss auszumachen und geeignete Maßnahmen für ihren Abbau zu entwickeln. Dazu gehören etwa differenzierte Lehr-/Lernsettings mit abwechselnden Präsenzphasen und E-Learning oder Studienbeschleunigungsprogramme. Auch im Bereich der Studierendenmobilität ist durch geeignete Förderungsmaßnahmen auf soziale Barrieren Bedacht zu nehmen.

In diesem Zusammenhang kommt der institutionenübergreifenden Anerkennung von Qualifikationen zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Hochschulsektoren eine große Bedeutung zu. Die WU ist bestrebt, durch faire und transparente Zulassungsvoraussetzungen und Anerkennungsprozesse die horizontale und vertikale Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Institutionen des tertiären Bildungssektors zu fördern.

#### **4.4.3 Übergang von der Schule an die Universität und Studieneingangs- und Orientierungsphase**

Die Gestaltung der Schnittstelle Schule – Universität hat

---

einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die individuelle Studienwahl und den Bildungsverlauf an der Universität. Daher sollte die WU in dieser Phase des Übergangs mit geeigneten Kommunikationsmaßnahmen und einer passenden Informationspolitik verstärkt Unterstützung anbieten. Es gilt, in Kooperation mit Schulen und Lehrpersonen Schülerinnen und Schüler auf die Anforderungen eines Studiums vorzubereiten, ihnen in geeigneter Form Zugang zu wirtschaftlichem Grundlagenwissen zu verschaffen und den Studieninteressierten damit eine informierte Studienwahl zu ermöglichen. Neben der notwendigen Bereitstellung von Beratungsangeboten auf Bildungsmessen, in Schulen und auf dem Campus der WU ist eine Willkommenskultur zu etablieren, die insbesondere die Studierenden im ersten Studienjahr in den Blick nimmt. Lehrveranstaltungen in der ersten Phase des Studiums haben neben ihrer inhaltlichen Funktion auch die Aufgabe, Studierenden grundlegende akademische Fähigkeiten zu vermitteln und zu ihrer Orientierung im Studium beizutragen.

Ziel ist es, Erstsemestrige frühzeitig mit Studieninhalten, Studienorganisation, Lernstrategien und akademischem Verhalten und Werten vertraut zu machen, um ihnen das selbstständige und verantwortungsvolle Studieren zu ermöglichen. Dazu dienen auch die Mentoringprogramme und andere Formen extracurricularen Lernens, die es den Studienanfängern und -anfängerinnen erlauben, sich mit höhersemestrigen Studierenden zu vernetzen und aus ihren Erfahrungen zu lernen.

#### **4.4.4 Kontinuierliche Qualitätsentwicklung in der Lehre**

Die Fähigkeit, Lehr- und Lerninnovationen hervorzubringen und damit den Studierenden ein noch effektiveres Lernen zu ermöglichen, wird verstärkt als Zeichen für die Qualität universitären Lehrens und Lernens wahrgenommen. Neben der Qualität der Forschung gilt sie als zentraler Faktor im internationalen Wettbewerb von

Hochschulen. Die WU kann auf eine seit Jahren etablierte Qualitätskultur in der Lehre zurückgreifen. Sie gilt es in den nächsten Jahren je nach sich verändernden Bedürfnissen weiterzuentwickeln. Dazu zählt die im Rahmen der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung durchgängige Bezugnahme auf Forschung im universitären Lehren und Lernen.

Im Dialog zwischen Lehrenden, Studierenden und externen Anspruchsgruppen orientiert sich die WU bei ihren Bemühungen um eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung an einem Qualitätskonzept, das die folgenden Parameter beinhaltet:

- › **Lerneffektivität:** Die WU richtet die von ihr angebotenen Studien konsequent an gemeinsam mit relevanten internen und externen Stakeholdern erarbeiteten Programmzielen und Lernergebnissen aus. Ein umfassendes Programm- und Qualitätsmanagement auf der Ebene der einzelnen Studien evaluiert regelmäßig die Erreichung der Ziele und definiert im Falle von Abweichungen Maßnahmen zur Steigerung der Lerneffektivität.
- › **Lehreffektivität:** Die WU hat einen hohen Anspruch an die Qualität ihrer Lehre. Maßnahmen zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung der Lehrqualität sind ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements an der WU. Die Förderung der Kompetenzentwicklung in Bezug auf universitäre Lehre ist Bestandteil einer kontinuierlichen akademischen Personalentwicklung. Lehrkompetenzen gehören zum Berufsbild des wissenschaftlichen Personals und werden bei Entscheidungen über Rekrutierung und Karriereentwicklung berücksichtigt (siehe auch Kapitel 6 „Personal“). Die Lehrqualität wird regelmäßig evaluiert und die Lehrenden werden über das Ergebnis informiert. Didaktische Innovationen sollen unter besonderer Berücksichtigung studienzentrierter Angebote verstärkt gefördert werden.

- › **Orientierung an externen Anforderungen:** Als universitäre Leitorganisation berücksichtigt die Qualitätsentwicklung an der WU Veränderungen in der nationalen und europäischen Hochschulpolitik sowie die durch internationale Akkreditierungsagenturen (EQUIS, AACSB, AMBA) vorgegebenen Standards. Ebenso sind die vom Arbeitsmarkt erwarteten akademischen Qualitätsstandards Impulsgeber für die Weiterentwicklung von Studien.
- › **Effizienz und Ressourcenadäquanz:** Als weitgehend öffentlich finanzierte Universität trachtet die WU danach, die ausreichende, zieladäquate Budgetierung von Studienplätzen durch entsprechende Leistungsvereinbarungen mit dem BMWFW sicherzustellen. Investitionen in verbesserte Lehrbedingungen stehen im Spannungsfeld zwischen Betreuungsqualität und Wirtschaftlichkeit. Die WU ist bestrebt, eine Balance zwischen den beiden Zielen herzustellen, und setzt (knappe) Lehrressourcen unter Berücksichtigung ihrer strategischen Ziele auf wirtschaftliche Weise ein.

Die Lehrenden sind zentrale Akteurinnen und Akteure in der Erreichung dieser Ziele. Sie erfahren Unterstützung bei der Entwicklung qualitätssichernder und -verbessernder Maßnahmen. Zugleich werden in Qualifizierungs- und Berufungsprozessen die didaktischen Kompetenzen der Lehrenden verstärkt in den Blick genommen und herausragende Lehrleistungen als Best Practices innerhalb und außerhalb der WU transparent gemacht.

#### 4.4.5 Kompetenzorientierte Lehre und Lernergebnisorientierung

An der WU werden Kompetenzen in einem umfassenden Sinn als (kognitive und nonkognitive) Fähigkeiten und Fertigkeiten zur verantwortungsvollen Problemlösung in variablen Situationen verstanden. Sie können als Fachkompetenzen fachspezifisch oder als Methoden- und Sozialkompetenzen fachübergreifend und damit transferierbar

sein. Auch die Entwicklung von Forschungskompetenz ist ein Element universitären Lehrens und Lernens. Die in allen Studien durchgängige Orientierung an Qualifikationsprofilen und Programmzielen verschafft den Studierenden Transparenz bezüglich jener Kompetenzen, die ihnen Karrieremöglichkeiten in Wirtschaft und Wissenschaft eröffnen sollen. Die Evaluation bestehender und das Erkennen neuartiger Kompetenzen im Rahmen der Lehrprogramme finden im Dialog zwischen Lehrenden, Studierenden, Absolventen und Absolventinnen sowie Vertreterinnen und Vertretern des relevanten Arbeitsmarktes statt. Die daraus abgeleiteten Lernergebnisse, geeigneten Lernaktivitäten, Workloads und Formen der Leistungsfeststellung sind in allen Lehrprogrammen als wesentliche Elemente zur Steigerung der Lerneffektivität verankert.

Im Kontext der Kompetenzorientierung wird die WU sich bemühen, die in ihren Studien und durch ergänzende extracurriculare Angebote erwerbbarer transferierbarer und sozialen Kompetenzen zu fördern und sichtbar zu machen. Die transparente Darstellung der in einem Studium vermittelten Kenntnisse und Kompetenzen auf der Basis von Lernzielen und Lernergebnissen ist der WU ebenfalls ein Anliegen.

Im Verständnis, dass aktive, selbst gesteuerte Lernprozesse einen positiven Beitrag zum Lernerfolg der Studierenden leisten, wird die WU Anreize für die Entwicklung innovativer, studierendenzentrierter Lehr- und Lernprojekte bieten.

Da die Feststellung bzw. Form der Beurteilung studentischer Leistungen (Assessment) ein zentrales Element in der Wahrnehmung qualitativvoller Lehre ist, wird die WU in ihren Studien verstärkt auf die Passung zwischen gewünschten Lernergebnissen und Kompetenzen und ihrem Assessment achten.

---

#### **4.4.6 Technologiegestützte Lehr-/Lernformen**

Die Lern- und Kommunikationsplattform Learn@WU zählt zu den meistgenutzten universitären elektronischen Medien und genießt bei den Studierenden eine hohe Akzeptanz. Sie soll zukünftig genutzt werden, um der wachsenden Heterogenität von Lernbedürfnissen und Lehrdesigns gerecht zu werden. Blended Learning soll verstärkt in jenen Teilen des Studiums eingesetzt werden, wo das Zusammenspiel zwischen technologiegestützten Selbstlernphasen und Präsenzphasen zur Steigerung der Lerneffektivität beiträgt. Damit eröffnet man auch jenen Studierenden, die zunehmend im Berufsleben gefordert sind, Möglichkeiten der Vor- und Nachbereitung von Lehrinhalten und unterstützt sie bei der flexibleren Gestaltung ihres Studiums.

Die Teilhabe an Bildung für breitere Bevölkerungsschichten zu gewährleisten, ist gerade für eine öffentliche Universität eine wesentliche Verpflichtung. Zukünftig wird die WU prüfen, welche technologiegestützten Lehrressourcen sinnvollerweise für bestimmte Personen(gruppen) außerhalb der WU zugänglich gemacht werden können. So könnte beispielsweise Wissen auch für Menschen nutzbar werden, die (noch) kein universitäres Studium betreiben.

Die hervorragende Infrastruktur für Studierende gilt es aufrecht zu erhalten und ideal zu nutzen (z.B. moderne Hörsaaltechnik, Selbststudienzonen, Projekträume, PC-Räume, Sprachlernzentrum). Auch die in Kapitel 5 „Forschung“ beschriebene Infrastruktur der Universitätsbibliothek und der IT-Services ist ein wesentlicher Mehrwert für Studierende an der WU.

#### **4.4.7 Ausbau der Internationalität in der Lehre**

Sämtliche internationalen Austauschaktivitäten der WU unterliegen einer kontinuierlichen internen und externen Evaluation und Weiterentwicklung. Neben den Studienprogrammen und der Attraktivität des Standorts der Partneruniversität sollen insbesondere die Sichtbarkeit durch internationale Akkreditierungen und Rankings und die Teilnahme in Referenznetzwerken wesentliche Auswahlkriterien für die Fortführung bestehender und die Aufnahme neuer Mobilitätspartnerschaften der WU sein. In diesem Kontext kommt vor allem jenen Universitäten große Bedeutung zu, die vergleichbare strukturelle Rahmenbedingungen aufweisen und ebenso wie die WU über mehrfache internationale Akkreditierungen verfügen. Die WU beabsichtigt, in den nächsten Jahren verstärkt Partnerschaften mit solchen Universitäten einzugehen und darüber hinaus dieses Netzwerk zum Austausch und zur Weiterentwicklung innerhalb der internationalen Bildungslandschaft zu nutzen.

Während es bei den Bachelorstudien in erster Linie darum geht, den hohen quantitativen Bedarf (rund 1.000 Austauschplätze pro Studienjahr) mit qualitativ adäquaten Partneruniversitäten zu decken, spielt bei den spezialisierten Masterstudien vorwiegend die fachliche Passung eine wesentliche Rolle. Die WU wird in diesem Segment vor allem mit jenen Universitäten kooperieren, an denen für Masterstudierende attraktive ergänzende Studiemöglichkeiten im traditionellen Studierendenaustausch oder im Rahmen von Joint- oder Double-Degree-Vereinbarungen bestehen.



---

Um auch im Rahmen ihrer internationalen Austauschbeziehungen der sozialen Inklusion stärker Rechnung zu tragen, wird die WU besondere Anstrengungen unternehmen, die Mobilität bisher unterrepräsentierter Gruppen zu fördern.

Die WU sieht in ihren internationalen Lehrangeboten einen wesentlichen Grund für ihre Attraktivität. Sie ist daher bestrebt, der Entwicklung in der europäischen und internationalen Hochschullandschaft Rechnung zu tragen und weiterhin innovative internationale Programme zu etablieren. Konkret beabsichtigt sie, ein eigenständiges, zur Gänze englischsprachiges Bachelorstudium „Business and Economics“ einzurichten. Es soll sich erstmals auch an nicht deutschsprachige Bachelorstudierende wenden und einen forschungsgeleiteten, disziplinenübergreifenden Zugang zu wirtschaftswissenschaftlichen Themen vermitteln. In diesem Programm sollen die Studierenden durch innovative und stärker fächerübergreifende Lehrveranstaltungsformen inhaltliche, methodische und soziale Kompetenzen erwerben und sich durch einen hohen Anteil individueller Wahlmöglichkeiten für weiterführende (internationale) Masterstudien und Karrieren qualifizieren.

#### **4.4.8 Innovationen im Bereich Weiterbildung**

Um die WU-Wissenschaftler und -Wissenschaftlerinnen noch mehr als Lehrende in die Weiterbildungsprogramme der WU Executive Academy einzubinden, werden die Maßnahmen der Incentivierung und Qualifizierung für

Lehrende und Departments verstärkt. Dadurch soll ein Anreiz geschaffen werden, das Engagement in der universitären Weiterbildung zu steigern. Für WU-Lehrende werden spezifische Angebote zur Entwicklung von Lehrkompetenzen im Bereich der Executive Education (z. B. Online-Teaching) zur Verfügung gestellt.

Ein neu strukturierter Programmentwicklungsprozess fördert die Implementierung neuer, erfolgreicher Programme und trägt der Multidisziplinarität der WU auch im Weiterbildungsbereich Rechnung. Als Ergänzung zum bestehenden Portfolio soll es künftig die Möglichkeit geben, neue Studien in Form von Professional- oder Executive-Master-Programmen für unterschiedliche Karrierephasen zu entwickeln.

#### **4.4.9 Weiterentwicklung der strukturierten Doktorats-/PhD-Programme**

Im Rahmen des an der WU angebotenen PhD-Programmes „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ soll die Möglichkeit geschaffen werden, auf der Basis transparenter Kriterien Spezialisierungen zu gestalten, deren Absolvierung mit einem dem Fach entsprechenden Zusatz versehen ist. Diese Spezialisierungen werden von Teams von Betreuerinnen und Betreuern gemeinsam organisiert und zeichnen sich durch gemeinsame Zulassungsprozesse und Forschungsseminare sowie einen gemeinsamen Auftritt auf dem akademischen Jobmarkt aus.

intelligente

TORRELL

oecd

REISS



# 5 Forschung

---

## 5.1 GRUNDSÄTZE

Die WU bekennt sich zu Exzellenz in der Forschung, basierend auf einem gesamthaften Wirtschaftsverständnis und, damit einhergehend, dem Bekenntnis zu einer wirtschaftsbezogenen Disziplinenvielfalt. In dieser Vielfalt sieht die WU eine besondere Stärke, weil sie eine adäquate Behandlung komplexer und disziplinenübergreifender Fragestellungen erlaubt und so zur Grundlage für die Entwicklung zukunftsfähiger und innovativer Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft wird. Dabei hat unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen immer eine Abwägung zwischen den Zielen der Vielfalt und der Exzellenz in der Forschung stattzufinden. Das aktuelle Portfolio von Forschungsschwerpunkten an der WU soll eine Balance zwischen diesen Zielen sicherstellen.

Das Verständnis dessen, was Exzellenz ausmacht und woran man sie erkennt, wird durch die jeweilige Scientific Community der an der WU vertretenen Fächer und Teildisziplinen definiert. Die von der WU angestrebte Exzellenz legt den Grundstein für die forschungsgeleitete Lehre. Die Departments der WU bilden in Aufbau und Organisation die Forschungsschwerpunkte ab und sind zugleich für die Umsetzung der Aufgaben der Lehre in den jeweiligen Fächern zuständig. Dadurch wird die unmittelbare Einheit von Forschung und Lehre in allen Fächern der Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien erreicht.

Die WU bekennt sich zu verantwortungsbewusster Forschung und wissenschaftlicher Integrität. Wissenschaftliche Integrität wird als unverzichtbare Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten sowie für die Reputation von Forschern und Forscherinnen bzw. Forschungseinrichtungen betrachtet. Verantwortungsbewusstes Handeln in diesem Bereich heißt, dem Vertrauen gerecht zu werden, das der WU vonseiten der Gesellschaft entgegengebracht wird. Alle Forscherinnen und Forscher sind in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit angehalten, die in ihrer jeweiligen Scientific Community geltenden Standards zu beachten und weiter zu entwickeln. Zu dieser Selbstverpflichtung der Forscher und Forscherinnen gibt es eine eigene Richtlinie, die die Prinzipien der Ethik in der Forschung an der WU beschreibt.

Als Unterzeichnerin der Berliner Erklärung bekennt sich die WU zu den Grundsätzen des Open Access und

versucht im Rahmen ihrer rechtlichen, finanziellen und technischen Möglichkeiten den freien Zugang zu wissenschaftlichen Materialien und Ergebnissen zu fördern.

Ein weiteres Kernanliegen der WU ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowohl in der Forschungsförderung als auch in der Personalentwicklung (siehe Kapitel 6 „Personal“). Exzellenz bedeutet für die WU in diesem Zusammenhang auch, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre Karriere an renommierten Universitäten fortsetzen können und zum Erfolg in Rekrutierungsprozessen befähigt werden sollen. Als internationale Universität fördert die WU im Rahmen ihrer budgetären Möglichkeiten die internationale Mobilität aller Forscher und Forscherinnen und versucht internationalen Gästen ein besonders attraktives Umfeld zu bieten. Zugleich will sie auch selbst auf dem internationalen Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher als sehr gute Institution wahrgenommen werden.

Als führende wirtschaftswissenschaftliche Forschungsinstitution in Österreich ist die WU sich ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Ihr Ziel ist es, einen klar erkennbaren Beitrag zur Lösung aktueller wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Probleme sowohl im regionalen als auch im globalen Kontext zu leisten. Die Forschung stellt daher einen unverzichtbaren Baustein der Third Mission der WU dar. Insbesondere die Kommunikation von aktuellen Forschungsergebnissen ist der WU ein wichtiges Anliegen, ebenso wie Beiträge zum jeweils aktuellen Diskurs in allen wirtschaftsbezogenen Fragen.

Die WU legt größten Wert auf die Internationalität ihrer Forschung. Innerhalb der jeweiligen Scientific Communitys sieht sie sich in einem fruchtbaren Wettbewerb mit international führenden Forschungsinstitutionen und versucht dabei möglichst erfolgreich zu sein. Sehr großen Nutzen sieht die WU in der internationalen Vernetzung mit anderen Forschern und Forscherinnen sowohl durch „outgoing“ als auch durch „incoming“ Faculty.

Schließlich bekennt sich die WU zur Notwendigkeit der Forschungsevaluierung. Regelmäßige Evaluierungsmaßnahmen dienen einerseits dem Austausch zwischen den einzelnen Organisationseinheiten und dem Rektorat und ermöglichen andererseits direkte Vergleiche mit den relevanten Bezugsgrößen in den jeweiligen Scientific

---

Communitys. Zudem erlauben sie einen Überblick über die Entwicklung der relevanten Bezugsgrößen über die Zeit, was eine wichtige Grundlage für kontinuierliche Entwicklungs- und Verbesserungsprozesse bildet.

## 5.2 AUSGANGSLAGE

### 5.2.1 Forschungsschwerpunkte

Die Forschungsschwerpunkte der WU sind aufbauorganisatorisch in den Departments abgebildet und durch den Organisationsplan festgelegt. Eine Übersicht über die derzeit an der WU eingerichteten Departments findet sich in Kapitel 1 „Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten“.

Im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche wird für jedes dieser Departments ein Forschungsprofil beschrieben. Dies geschieht durch inhaltliche Spezifikation des Forschungsschwerpunkts in Form eines Forschungsentwicklungsplans und durch die Auswahl von quantitativen Indikatoren zur Darstellung der Forschungserfolge. Auf der Grundlage des jeweiligen Forschungsprofils und der vereinbarten Ziele tragen die Departments die primäre organisatorische Verantwortung für die Umsetzung und organisatorische Steuerung der Forschung. Insbesondere bei der Festlegung von Interpretationshilfen für Habilitationsrichtlinien, von Kriterien für die Erfüllung von Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen sowie von Parametern für die Zuerkennung von Leistungsprämien und die inhaltliche Spezifikation von Ausschreibungstexten sind sie daher die zentralen Ansprechpartner für das Rektorat.

Größere interdisziplinäre Forschungsgebiete werden an der WU organisatorisch außerhalb der Departments in den Forschungsinstituten abgebildet. Auch sie tragen wesentlich zum nationalen und internationalen Forschungsprofil bei. In der Regel haben die Forschungsinstitute einen sehr großen Anteil an Drittmittelfinanzierung.

Kompetenzzentren koordinieren die Forschungsaktivitäten in spezifischen interdisziplinären Bereichen mit besonderer Bedeutung für die Third Mission, vor allem für den Wissenstransfer. Eine Übersicht über die derzeit an der

WU eingerichteten Forschungsinstitute und Kompetenzzentren findet sich ebenfalls im ersten Kapitel.

Die WU strebt größtmögliche Exzellenz für alle Forschungsschwerpunkte an. Ziel der Universitätsleitung ist es, für die Departments Bedingungen zu schaffen, die das Erreichen internationaler Spitzenleistungen bis hin zur absoluten Weltspitze in der Forschung ermöglichen. Erreichbar ist dies allerdings nur, wenn auch die budgetären Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Die besondere internationale Sichtbarkeit der hier geleisteten Forschungsarbeit wirkt sich auf die Reputation und damit auf die Attraktivität der Studienprogramme der WU aus. Sie ist auch für den Erfolg der WU in internationalen Rekrutierungsprozessen und für die internationale Wahrnehmung des Impacts der WU auf Wirtschaft und Gesellschaft bedeutsam.

Derzeit gibt es an der WU viele Teilbereiche der Forschungsschwerpunkte, die – getragen von international führenden Forscherinnen und Forschern – eine internationale Spitzenstellung behaupten können. Die Bewertung von Forschungsleistungen ist grundsätzlich niemals eindeutig möglich, daher ist auch die Identifikation dieser Teilbereiche herausfordernd und immer auch von der gewählten Bewertungsmethodik abhängig. Dennoch will die WU einige Forschungsschwerpunkte hervorheben („Highlights“), die sie anhand einer einfachen Methodik ex post zum Zweck der Sichtbarmachung der Leistungsstärke der WU identifiziert hat<sup>28</sup>:

- › Business Process Modelling
- › Corporate Finance, Asset Pricing, and Quantitative Methods in Finance
- › Demographic Change, Human Capital and Their Relevance for Economic Performance and Socio-Ecological Development
- › International Taxation
- › Leadership, Management, and Business Across Institutional and Cultural Boundaries
- › Open and User Innovation

<sup>28</sup> Nach der aktuellen Methodik werden zwei Kriterien herangezogen: (i) Der „citation impact“ eines Teilbereichs wird in der Zitationsdatenbank Scopus in den letzten vier Jahren als führend ausgewiesen, (ii) ein Teilbereich wird in einem kompetitiven Evaluierungsverfahren (ERC-Grant, vom FWF geförderte Programme) durch externe Peers als international führend qualifiziert.

Die Universitätsleitung plant, diese Methodik in Kooperation mit externen und unabhängigen Fachleuten im Bereich der Forschungsevaluation zu überprüfen und erforderlichenfalls zu verbessern. So sollen Entwicklungsschritte der WU und ihrer Teilbereiche in Richtung internationaler Exzellenz auf standardisierte Weise darstellbar werden.

### 5.2.2 Forschungsinfrastruktur

Aufgrund des Anspruchs in allen Forschungsschwerpunkten internationale Spitzenleistungen erbringen zu können bedarf die an der WU betriebene Forschung einer aufwendigen technischen und organisatorischen Infrastruktur. Daher kommt dem Betrieb und der Weiterentwicklung der bestehenden Infrastruktur große Bedeutung zu. Die WU hat einen im internationalen Vergleich mit ähnlichen Universitäten sehr hohen Standard an Forschungsinfrastruktur, der erhalten und laufend an neue Entwicklungen angepasst werden soll. Allgemeine, zumeist von allen Departments genutzte Forschungsinfrastruktur wird derzeit an der WU von folgenden Bereichen angeboten:

**Universitätsbibliothek:** Die Universitätsbibliothek hat eine hohe strategische Bedeutung für Forschung, Lehre und Studium an der WU. Das Angebot an Literatur, Fachinformationen und Daten, das Bibliothekszentrum im Library & Learning Center, die derzeit vorhandenen drei Spezialbibliotheken sowie professionelle bibliothekarische Dienstleistungen bilden eine zentrale Forschungsinfrastruktur der WU, die auch von zahlreichen externen Nutzern und Nutzerinnen in Anspruch genommen wird.

Das Medienangebot umfasst derzeit zum Beispiel rund 95.000 E-Books, 22.800 lizenzierte elektronische Zeitschriften, 145 Fachdatenbanken und 630.000 gedruckte Bücher.

Digitale Ressourcen stehen dem wissenschaftlichen Personal derzeit rund um die Uhr zur Verfügung, auf den Arbeitsplatzrechnern ebenso wie zum Großteil auch über Fernzugriff. Ebenso unbeschränkt ist der Zutritt zu den Printmedien; eine automatisierte Entlehninfrastruktur ermöglicht Ausleihen und Rückgaben jederzeit.

Die WU ist Unterzeichnerin der Berliner Erklärung zu Open Access und verabschiedete 2016 ihre Open Access Policy. Über das institutionelle Repositorium ePubWU werden Forschungsergebnisse von WU-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in digitaler Form erfasst und international verbreitet. Durch Vereinbarungen mit den Verlagen und einen Publikationsfonds werden Forschungspublikationen direkt bei Verlagen für den Zugang freigeschaltet. Dies sind Beiträge zur Erhöhung der Sichtbarkeit und zum freien Zugang zu Ergebnissen der WU-Forschung.

Informationskompetenz ist im universitären Umfeld eine Schlüsselkompetenz. Dies umfasst unter anderem professionelle Literatur- und Datenrecherchen, Literaturverwaltung, die Bewertung von Quellen und den Information-Life-Cycle. In Kursen, Workshops und E-Learning-Modulen wird Nutzern und Nutzerinnen fachbezogen und quellen-spezifisch Informationskompetenz vermittelt.

**IT-Services:** Die Serviceeinheit bietet ein umfangreiches Angebot an Dienstleistungen, das sich unmittelbar an alle Benutzerinnen und Benutzer in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie an Studierende wendet. Außerdem betreibt sie die gesamte IT-Basisinfrastruktur auf dem Campus.

Das unmittelbare Serviceangebot für die Forschung umfasst die Bereitstellung leistungsfähiger Arbeitsplatzinfrastruktur (aktuell etwa 2.400 Windows-Standard-PCs und 500 Standard-Notebooks) mit vorinstallierter Standardsoftware sowie ein Selfservice-Portal zum Download von Spezialsoftware. Außerdem sind unterschiedliche Lösungen für Telefon- und Videokonferenzen verfügbar. Das Angebot umfasst darüber hinaus auch Beratung und Hilfestellung in allen IT-Angelegenheiten, insbesondere Unterstützung bei der Planung und Beschaffung spezieller, über den Standard hinausgehender IT-Lösungen für Forschungstätigkeiten. Dazu gehören zum Beispiel der Betrieb von Servern, die Einrichtung von Forschungs-labs, die Modellierung von Big-Data-Speicherlösungen oder die Konzeption und Umsetzung webbasierter Umfragen.

---

Zunehmend genutzt wird das Angebot, über Forschungsschwerpunkte und Forschungsergebnisse professionelle Kompaktvideos zu produzieren oder wissenschaftliche Veranstaltungen durch Videomitschnitte und Liveübertragungen zu unterstützen.

Ergänzt werden die angebotenen IT-Services durch Informationsveranstaltungen über IT-Sicherheit speziell für Forschende sowie schwerpunktmäßige Erhebungen von Risiken und Sicherheitsaudits für dezentral betriebene Anwendungen.

Die gesamte IT-Basisinfrastruktur des Campus wird in fünf auf dem Gelände verteilten Datencentern betrieben. Datencenter, Netzwerk sowie Server- und Speicherausstattung entsprechen dem modernsten Stand der Technik. Virtualisierung und Redundanz sorgen für eine hohe Verfügbarkeit der Systeme. Grundwasserkühlung und modernes Energiemanagement sichern dabei eine hohe Energieeffizienz.

Forschungsinfrastruktur wird aber auch in Form von Service und Support angeboten. Dabei sind zwei Bereiche besonders hervorzuheben:

**Forschungsservice:** Das Serviceangebot umfasst drei Hauptbereiche – die Administration interner Förderprogramme, die Beratung zu internen und externen Forschungsförderangeboten und die Forschungsdokumentation und -evaluation.

Beispiele für das aktuelle Angebot an internen Förderungen sind individuelle Reisekostenzuschüsse für längerfristige und kurzfristige Forschungsaufenthalte an renommierten internationalen Forschungsorganisationen, Kostenunterstützung für Textlektorat und Korrekturlesen, Anschubfinanzierungen für große Projektanträge, Projektförderungen aus Drittmitteln sowie die administrative Abwicklung von Publikationsprämien gemäß der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal.

Das Forschungsservice bietet Einreichenden von nationalen und internationalen Förderanträgen umfassende Beratung im persönlichen Einzelgespräch. Darüber hinaus bietet es zahlreiche (Online-)Publikationen, eine Förderdatenbank mit Informationen zu mehr als 200 Förderungsmöglichkeiten (Projektförderungen, Preise, Stipendien, Auslandsaufenthalte usw.), ein EU-Portal mit spezifischen Informationen und Tools zu „Horizon 2020“, einen regelmäßigen Newsletter sowie zahlreiche Veranstaltungen zum Thema Einwerbung von Drittmitteln. Außerdem berät und unterstützt es bei der Projektabwicklung und insbesondere bei der Projektkostenabrechnung.

Das Forschungsservice betreut FIDES, das Forschungs- Informations- Dokumentations- Evaluations- System der WU, inhaltlich. FIDES stellt Informationen über circa 70.000 Publikationen, circa 2.200 aktive Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und circa 140 Forschungseinheiten zur Verfügung. Gemeinsam mit dem seit 2016 an der WU verfügbaren bibliometrischen Tool ist FIDES einer der Grundpfeiler der Qualitätssicherung im Rahmen der Forschungsevaluation.

**Allgemeiner Support:** Beispiele für das Angebot an allgemeinem Support für die Forschung sind das Projektcontrolling und das Finanzmanagement von Drittmittelprojekten, die Services der Rechtsabteilung beim Abschluss von Verträgen mit Drittmittelgebern und externen Forschungspartnern, die Unterstützung der Personalabteilung bei Rekrutierungsprozessen und die Unterstützung des Veranstaltungsmanagements bei der Durchführung wissenschaftlicher Tagungen.

Zusätzlich wird noch spezielle Forschungsinfrastruktur auf hohem Niveau angeboten, um den besonderen Anforderungen einzelner Forschungsschwerpunkte bzw. einzelner Teilbereiche innerhalb der Forschungsschwerpunkte zu entsprechen (z. B. Spezialbibliotheken, Großrechnerinfrastruktur, Experimentallabor).

## 5.3 STRATEGIE UND ZIELE/ ENTWICKLUNGSMASSNAHMEN

### 5.3.1 Entwicklung der Forschungsschwerpunkte

Die Einrichtung von Departments, die die aufbauorganisatorischen Forschungsschwerpunkte der WU abbilden, erfolgt über die für Änderungen des Organisationsplans vorgesehenen Prozesse unter Einbindung des Rektorats, des Senats und des Universitätsrats. Die Departments bestimmen die strategische Ausrichtung der WU in der Forschung.

Gerade durch die besondere Betonung der Einheit von Forschung und Lehre kann die Einrichtung von Forschungsschwerpunkten bzw. Departments nur Teil einer sehr langfristigen strategischen Planung sein, die sich im Entwicklungsplan und vor allem im Organisationsplan abbildet. Impulse für mögliche Veränderungen der Forschungsprofile innerhalb der Forschungsschwerpunkte kommen aus den Departments oder sind Ergebnis der regelmäßigen Evaluierung und werden im Rahmen der Zielvereinbarungsverhandlungen umgesetzt. Mögliche Veränderungen der Zusammensetzung des Schwerpunktportfolios, das heißt die Hinzunahme, Verschmelzung oder Streichung von Forschungsschwerpunkten bzw. Departments, können sowohl von den Departments als auch vom Rektorat initiiert werden und werden im Zuge von Änderungen des Organisationsplans umgesetzt.

Die WU strebt unter Berücksichtigung der in Kapitel 5.1 beschriebenen Balance zwischen Exzellenz und Vielfalt eine stetige Weiterentwicklung des Schwerpunktportfolios an. Dabei wird im Besonderen auf die internationale Vernetzung der betreffenden Scientific Communitys und auf die Rahmenbedingungen der internationalen – vor allem der europäischen – Forschungspolitik (z. B. Rahmenprogramme) eingegangen.

Mögliche Veränderungen in der Zusammensetzung des Portfolios, das heißt die Hinzunahme, Verschmelzung oder Streichung von Forschungsinstituten und Kompetenzzentren, werden ebenso im Zuge von Änderungen des Organisationsplans umgesetzt.

Um die Weiterentwicklung und den Ausbau der bestehenden Forschungsschwerpunkte voranzutreiben, strebt die WU im Rahmen der budgetären Möglichkeiten die Intensivierung der internen Forschungsförderung an. Dazu gehören der Ausbau und die Optimierung der Förderinstrumente, die auf Individualförderung und kleinere Projekte ausgerichtet sind, sowie die Unterstützung bei der Einreichung und Umsetzung kompetitiv eingeworbener Drittmittelprojekte.

Die inhaltliche Ausrichtung der Forschungsschwerpunkte liegt bei den Departments. Die spezifischen Entwicklungsziele werden innerhalb der Departments erarbeitet und im Zuge der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat festgelegt. Entwicklungsziele im Hinblick auf die Einrichtung neuer Professuren werden über den gesetzmäßig dafür vorgesehenen Prozess im Entwicklungsplan festgelegt (siehe Fachliche Widmung von Professuren in Kapitel 8 „Anhang“).

Die Weiterentwicklung der Forschungsschwerpunkte erfolgt entlang der in den Zielvereinbarungen mit den Departments festgehaltenen inhaltlichen und prozessualen Ziele. Die WU hat in jedem der Forschungsschwerpunkte das Ziel, Forschungsleistungen zu erbringen, die im Vergleich zur jeweils relevanten Scientific Community als herausragend angesehen werden können. Die Einschätzung des Erfolgs der Forschungsleistungen geschieht dabei nach einem ex ante definierten Prozess, der im Wesentlichen auf Indikatoren basiert, die sich am Standard der jeweils relevanten – in der Regel internationalen – Scientific Communitys orientieren (siehe Kapitel 5.3.5).

Wie in Kapitel 5.2.1 ausgeführt, will die WU einige anhand einer einfachen Methodik identifizierte Teilbereiche der Forschungsschwerpunkte hervorheben („Highlights“), um Entwicklungsschritte in Richtung internationaler Forschungsexzellenz auf standardisierte Weise darstellen zu können. Dabei setzt sich das Rektorat zum Ziel, die Forschungsbedingungen an der WU so weit zu verbessern, dass sich die Zahl der auf diese Weise identifizierten Teilbereiche erhöhen kann.

---

### 5.3.2 Third Mission und Forschungskommunikation

Im Bereich der Third Mission und der Forschungskommunikation will die WU ihre nationale und internationale Sichtbarkeit weiter erhöhen. Neben etablierten Formen der Forschungskommunikation (z.B. öffentlich zugängliche Veranstaltungen, Medienarbeit, Projekte mit Schülerinnen und Schülern) sollen vor allem zeitgemäße Formate zur Kommunikation von Forschungsleistungen intensiv zum Einsatz kommen. Innerhalb der gegebenen Möglichkeiten sollen auch Aktivitäten in Richtung Citizen-Science ausgebaut werden.

### 5.3.3 Forschungsinfrastruktur

An der Universitätsbibliothek soll der Bestand an Literatur, Fachinformationen und Daten bedarfsadäquat ausgebaut und aktualisiert werden. Ein Schwerpunkt ist der Ausbau des digitalen Informationsangebotes zur langfristigen Sicherung der Informationsversorgung, die eine unerlässliche Voraussetzung für die Erreichung unserer Exzellenzziele in der Forschung ist.

Die Unterstützung von E-Science bleibt der Leitgedanke in der Entwicklung und Erbringung forschungsnaher bibliothekarischer Services.

Im Einklang mit der internationalen Entwicklung wird die WU Open-Access-Veröffentlichungen ihres Forschungsoutputs weiter ausbauen. Im Bereich Forschungsdatenmanagement wird sie sich am nationalen und internationalen Diskurs beteiligen, Know-how aufbauen und entsprechende Entwicklungsschritte setzen. Ein weiterer Entwicklungs- und Tätigkeitsschwerpunkt wird im Bereich der Informationskompetenz der Universitätsbibliothek liegen.

Dem Forschungsdatenmanagement wird in der Zukunft höhere Bedeutung zukommen. Die Anforderungen reichen von der Erstellung von Forschungsdatenplänen über Archivierung und Nachnutzung bis zur Verfügbarmachung als Open Data.

Künftige Schwerpunkte der Entwicklung betreffen beispielsweise

- › den Ausbau des digitalen Angebotes, insbesondere von Büchern und Zeitschriften;
- › die Erweiterung des Informationsangebotes durch jederzeit verfügbare Ressourcen, auf die von Arbeitsplatzrechnern an der WU sowie von externen und mobilen Endgeräten zugegriffen werden kann;
- › die Weiterentwicklung der Services im Bereich Informationskompetenz, speziell mit ELearning-Modulen;
- › die Erhöhung des Open-Access-Anteils an den Forschungsveröffentlichungen der WU;
- › Lizenzvereinbarungen mit Anbietern, welche die Open-Access-Bestrebungen der WU unterstützen;
- › Konzepte zum Management von Forschungsdaten.

Im IT-Bereich forciert die WU nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten den Ausbau von Informationstechnologien als ein Schlüsselement zur Gewährleistung eines effizienten und sicheren Universitätsbetriebs im Allgemeinen und zur Unterstützung ihrer Ziele in Bezug auf Profil- und Schwerpunktbildung im Speziellen. Insbesondere soll IT zur Unterstützung exzellenter Forschung dienen. Die WU versucht die tageszeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit von Daten und Services laufend zu verbessern, um dadurch die grundlegenden Arbeitsvoraussetzungen für ein zunehmend mobiler und internationaler werdendes Publikum zu schaffen.

Künftige Schwerpunkte der Entwicklung betreffen beispielsweise

- › die Unterstützung von Lehre und Forschung an der WU;
- › nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten den Ausbau einer skalierbaren und bestmöglich abgesicherten Netzwerk-, Massenspeicher- und Server-Infrastruktur;
- › die Weiterentwicklung von Anwendungen zur Unterstützung intra- und interuniversitärer Prozesse;
- › die Entwicklung der IT-Kompetenz von WU-Angehörigen;



- › die Bereitstellung von Nutzungsrechten.

Um inhaltliche, strukturelle und wirtschaftliche Synergien nutzbar zu machen, werden Kooperationen bzw. Partnerschaften mit Universitäten und der Wirtschaft angestrebt.

Das Forschungsservice strebt in den drei Hauptbereichen seiner Servicetätigkeit folgende Entwicklungsmaßnahmen an:

- › im Rahmen der budgetären Möglichkeiten ein weiterhin ausgewogenes internes Förderportfolio, welches sowohl dem wissenschaftlichen Nachwuchs als auch der Exzellenzforschung größtmögliche Entwicklungschancen bietet;
- › die Weiterentwicklung des Beratungsangebots besonders im Hinblick auf individuell angepasste Informationen zu zukünftigen Ausschreibungen
- › die Erweiterung des Know-hows der Faculty zur Nutzung bibliometrischer Tools

#### 5.3.4 Exzellenzprogramme

Die WU strebt im Rahmen ihrer budgetären Möglichkeiten an, die Mitwirkung ihrer Forscher und Forscherinnen an wissenschaftlichen Exzellenzprogrammen zu fördern und auch selbst aktiv an solchen Programmen mitzuwirken.

#### 5.3.5 Evaluierung und Feedbackschleifen

Alle Departments und Forschungsinstitute sind Teil eines dynamischen Evaluierungsprozesses in der Forschung, der langfristigen Erfolg in der Arbeit sicherstellen soll. Die Evaluierungsergebnisse sind ein wertvolles Feedback für forschende Organisationseinheiten und für das Rektorat, insbesondere zur Beurteilung des Erfolgs von Fördermaßnahmen. Für die Beurteilung von Forschungsleistungen sind die Maßstäbe der jeweiligen – in der Regel internationalen – Scientific Community entscheidend, also die Außensicht. Sie werden nicht WU-spezifisch oder WU-weit definiert.

Die Forschungsleistungen der akademischen Einheiten der WU werden im Wesentlichen anhand der folgenden Indikatoren erhoben, die unterschiedlich gewichtet sein können und im Zuge der Zielvereinbarungen festgelegt werden:

- › Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs (z. B. durch Konferenzen, Forschungsseminare, Kooperationen)
- › Bedeutung der wissenschaftlichen Erkenntnisse (z. B. Publikationsoutput und sein Scientific und Social Impact)
- › Drittmitteleinwerbung als vorlaufender Indikator für zukünftige Erkenntnisse
- › Dissemination der wissenschaftlichen Ergebnisse (z. B. Medienpräsenz, Veranstaltungen unter Einbindung der Praxis, Kooperation mit der Praxis, Relevanz der Forschung in den Lehrveranstaltungen)
- › Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs (z. B. Art und Intensität der Nachwuchsförderung, Karriereverlauf der Absolventinnen und Absolventen nach der Graduierung)

Zusätzlich wird sichergestellt, dass die vereinbarten Indikatoren auch die für die Wissensbilanz relevanten Indikatoren mit einschließen.

Die Kennzahlen werden regelmäßig an die betreffenden Organisationseinheiten übermittelt und durch qualitative Informationen ergänzt. Diese regelmäßige Feedbackschleife ist eine für die Weiterentwicklung wesentliche Informationsgrundlage. Auf Wunsch der betreffenden Organisationseinheit oder des Rektorats kann in bestimmten Fällen zusätzlich ein externer Review veranlasst werden. Alle Feedbackelemente einschließlich externer Reviews fließen in die Zielvereinbarungsgespräche ein, die alle drei Jahre stattfinden. Weitere Bestandteile dieser Gespräche sind Leistungen in den Bereichen Lehre, Third Mission und akademische Selbstverwaltung. Sie werden jeweils durch geeignete Indikatoren beschrieben.

Nicht nur Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren, sondern auch die Instrumente der Forschungsförderung und die Ausstattung der spezifischen Forschungsinfrastruktur unterliegen einer regelmäßigen Evaluierung.

Auf der Basis dieser umfassenden Betrachtungsweise sowie der spezifischen Evaluierungen können Konsequenzen für die Personalentwicklung und die Forschungsförderung oder mögliche Abänderungen des Entwicklungsplans folgen.



# 6 Personal

## 6.1 PERSONALSTRATEGIE

### 6.1.1 Allgemeine Grundsätze der WU-Personalstrategie

Die zentrale strategische Zielsetzung der WU, im Rahmen eines umfassenden Wirtschaftsverständnisses und disziplinärer Vielfalt für exzellente Forschung und Lehre zu stehen und einen Beitrag zur Lösung ökonomischer, sozialer und ökologischer Probleme zu leisten, ist nur mit einer eng korrespondierenden Personalstrategie erreichbar. Das optimale Management der Personalstruktur bildet das Herz der Personalstrategie der WU als einer universitären Organisation, in der das wissenschaftliche Personal das zentrale Know-how in den Kernprozessen Forschung und Lehre einbringt.

Die WU hat im Zuge der Universitätsautonomie und auf dem erfolgreichen Pfad der letzten Jahre für grundsätzliche personalstrategische Fragen präzise auf die Organisation zugeschnittene Antworten gefunden, die im WU-Personalentwicklungsplan näher beschrieben sind, und entwickelt sie laufend weiter. In diesem Zusammenhang waren und sind auch grundlegende Zielvorstellungen zu den Relationen verschiedener Personalgruppen von zentraler Bedeutung: So arbeitet die WU seit vielen Jahren erfolgreich auf das – aufgrund früherer gesetzlicher Vorgaben – nur langfristig zu erreichende Ziel eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Stellen hin. Ebenso bemüht sie sich laufend um eine ideal abgestimmte Relation zwischen Stellen des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals. So übernehmen die Angehörigen des allgemeinen Personals mit ihren spezifischen Kenntnissen sämtliche Aufgaben, die dazu beitragen, dass sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler möglichst umfassend auf die ihnen zufallenden Schlüsselaufgaben konzentrieren können.

Die WU möchte sich als internationale, innovative und zukunftsfähige Universität positionieren, die einen Beitrag zur Gestaltung der Wirtschaft und zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen leistet. Daher sieht sie die Vielfalt von Biografien, Fähigkeiten, Kompetenzen und Fachkenntnissen ihrer Angehörigen als besondere Stärke, die es zu fördern gilt. Als Arbeitgeberin bekennt sich die WU zu ihrer personellen Verantwortung und realisiert diese neben der WU-Kultur des respektvollen, wertschätzenden Umgangs miteinander und der Selbstverständlichkeit von förderlichen Arbeitsbedingungen

in einer Reihe von Initiativen zur diversitätssensiblen und inklusiven Gestaltung von Arbeitsbedingungen (für Details siehe Kapitel 6.1.3).

### 6.1.2 Internationalität im Personalmanagement

Voraussetzung für die angestrebte weitere Verbesserung der Reputation der WU sind eine fortgesetzte, kontinuierliche Forcierung der in Kapitel 3 „Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung“ dieses Entwicklungsplans grundgelegten WU-Internationalitätsstrategie und ihre laufende Übersetzung in passende Maßnahmen der strategischen Personalarbeit. Ein Schlüsselthema ist dabei die Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit internationaler Erfahrung in anderen Universitäts-, Forschungs-, Lehr- und Netzwerksystemen; ein weiteres die an den Internationalitätszielen orientierte Ausrichtung der Organisation, damit eine erfolgreiche Integration internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht wird. Zugleich ist die kontinuierliche Erhöhung der internationalen Mobilität von WU-Wissenschaftlern und -Wissenschaftlerinnen von größter Bedeutung, sowohl für deren eigene akademische Laufbahn als auch für die Erreichung des entsprechenden strategischen Ziels der WU. Für das allgemeine Personal stehen ebenfalls adäquate Angebote zur Verfügung, sodass die Angehörigen beider Gruppen ihre internationale Erfahrung und Anbindung laufend weiterentwickeln können.

Die WU setzt in diesem Feld eine ganze Reihe von personalpolitischen Schwerpunkten. So kommt in vielen Berufungsverfahren für die Besetzung von Professuren und weiteren Tenure-Track-Positionen dem Faktor „vorweisbare internationale Erfahrung“ großes Gewicht zu. Um auch exzellente Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Ausland zu gewinnen, betreibt die WU ein professionelles Welcome-Service, das das wissenschaftliche wie das allgemeine Personal nach Maßgabe der vorhandenen Ressourcen unterstützt. Die WU kooperiert auch in einem Netzwerk vor allem mit anderen österreichischen Universitäten, um Möglichkeiten für „dual career couples“ zu erschließen. Einmal rekrutiert, steht für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein ganzes Set von Maßnahmen zur Förderung ihrer internationalen Mobilität und ihrer akademischen Laufbahn zur Verfügung, aus dem sie die jeweils passenden nützen können: Dies reicht zum Beispiel beim wissenschaftlichen Personal von dem auch im internationalen Vergleich sehr gut ausgebauten Support

---

für Vorträge auf internationalen Konferenzen über die Unterstützung von kürzeren, mittleren und längeren Auslandsaufenthalten bis hin zu sehr differenzierten, intensiven Unterstützungs- und Trainingsangeboten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfestigung und zum Ausbau ihrer Englischkompetenz.

Die WU-Internationalitätsstrategie wirkt auf alle Themen, Bereiche und Arbeitsfelder der WU. Damit sieht sich auch das allgemeine Personal besonderen Herausforderungen im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse gegenüber. Neben den oben erwähnten differenzierten Sprachtrainings an der WU werden daher spezifisch für das allgemeine Personal zum Beispiel auch Staff-Exchange-Aufenthalte an europäischen Partneruniversitäten angeboten, in denen sowohl die Sprachkompetenz ausgebaut als auch internationale Netzwerke sehr effektiv erschlossen werden.

### **6.1.3 Zielsetzungen Vereinbarkeit, Diversität und Inklusion**

Als öffentliche Universität und Arbeitgeberin trägt die WU in vielfacher Hinsicht eine gesellschaftliche Verantwortung und dient bei der Förderung von Diversität und Chancengleichheit von benachteiligten Personengruppen als Vorbild, was zum Beispiel im WU-Frauenförderungsplan und im Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in umfassender Weise sichtbar gemacht wird. Diversität bezeichnet die Vielfalt in Form von Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen. Sie ergibt sich aus den in den Antidiskriminierungsrichtlinien genannten Dimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Um die mit diesen Kategorien verbundenen Stereotypisierungen und Differenzsetzungen aufzubrechen, fokussierten Maßnahmen zur Förderung von Diversität an der WU zunehmend die Lebensumstände und damit verbundene Benachteiligungen. In Programmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und insbesondere Familienleben einerseits und Beruf andererseits wird dieser Ansatz bereits verwirklicht. Denn die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf stellt im Alltag vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine große Herausforderung dar. Die WU bekennt sich zu ihrer Rolle als verantwortungsvolle Arbeitgeberin und arbeitet kontinuierlich daran, einen Hochschulalltag zu schaffen, der die Verbindung von Privat- und Berufsleben ermöglicht.

Die WU nimmt daher seit 2013 am Audit „hochschuleundfamilie“ teil, das dabei unterstützt, Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu bündeln und blinde Flecken in der eigenen Organisation aufzuspüren. So vielschichtig wie das Thema Vereinbarkeit sollen auch die damit verbundenen Maßnahmen sein. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden daher in vielen verschiedenen Bereichen getroffen, etwa bei der Informationsaufbereitung für Führungskräfte, aber auch bei der Schaffung eines eigenen Rahmens für das betriebliche Gesundheitsmanagement, das zur gesunden und gesundheitsfördernden Gestaltung der Arbeit beiträgt, indem sie beispielsweise Selbstbestätigung, soziale Kontakte, Sinn und Tagesstruktur vermittelt. Die WU möchte diesen erfolgreichen Weg fortsetzen und hat sich daher im Jahr 2016 erneut auditieren lassen. Somit ist auch der institutionelle Rahmen für die nächsten Jahre gegeben, um die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie Studierende weiter zu verbessern, sodass sie die verschiedenen Lebensbereiche immer leichter vereinbaren können.

Die WU betreibt ein aktives Altersmanagement, um Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sich über das gesetzliche Pensionsantritts- oder Emeritierungsalter hinaus für die WU engagieren wollen, unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zu bieten, in vorweg definierten und in Hinblick auf die Qualifikationen der jeweiligen Person maßgeschneiderten Aufgabenfeldern weiter tätig zu sein. Dies kann einerseits in Form einer „Senior Professur“ erfolgen, die anerkannte habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der WU über die Emeritierung oder Pensionierung hinaus an die WU bindet. Andererseits bietet die Rolle eines/einer „Senior Expert“ für Schlüsselarbeitskräfte sowohl des allgemeinen wie auch des wissenschaftlichen Personals die Gelegenheit, ihre herausragenden Kompetenzen als Berater und Beraterinnen weiterhin zur Verfügung zu stellen und an die nachfolgende Generation weiterzugeben. Diese Beschäftigungsmöglichkeiten nach Erreichen des Pensionsantrittsalters stellen einen ersten Baustein des aktiven Altersmanagements dar. Die WU wird sich dem Thema altersgerechtes Arbeiten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verstärkt widmen und weitere Maßnahmen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umsetzen.

Ein langjähriger Schwerpunkt der WU-Personalarbeit besteht darin, innerhalb der verschiedenen Gruppen von

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Genderbalance herzustellen. Angesichts der zwar in den letzten Jahren gestiegenen, aber noch nicht zufriedenstellenden Zahl von berufenen Professorinnen steht dabei zum einen die Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen an der Senior Faculty und in akademischen Führungspositionen im Fokus. Zum anderen ist der WU die gezielte Unterstützung leistungsstarker Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Anliegen, um schon in den wichtigen frühen Karrierephasen einen Beitrag zu einer langfristigen Genderbalance an der WU und darüber hinaus zu leisten. In beiden Schwerpunktbereichen wird eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, wie zum Beispiel die Ausschreibung spezifischer Frauenhabilitationsstellen (etwa die Ottillinger-Stellen), die Vergabe von Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendien oder das Angebot eines eigenen Personalentwicklungsprogramms für Wissenschaftlerinnen.

Weitere Schwerpunkte im Rahmen ihrer umfassenden Gleichstellungsarbeit setzt die WU in den Bereichen eines aktiven Diversitätsmanagements. Die Vielfalt ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihren unterschiedlichen Potenzialen und Stärken stellt in vielerlei Hinsicht, insbesondere in Bezug auf Innovation und Kreativität, einen Vorteil dar. Ein Schwerpunkt des Diversitätsmanagements liegt in der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Im Fokus stehen besonders Maßnahmen zur Förderung eines Klimas der Wertschätzung und des Respekts gegenüber jeder einzelnen Person, wie auch die Erhöhung der Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur wissenschaftlichen Karriere im Speziellen. Die WU arbeitet an der Verbesserung der Arbeitschancen für Menschen mit Beeinträchtigung, um die vielfältigen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Sie vermeidet Benachteiligungen, um ein barrierefreies Arbeiten zu ermöglichen. Führungskräfte und Kollegen und Kolleginnen werden in dieser Hinsicht sensibilisiert. Als Grundlage dient das bereits durch zahlreiche konkrete Maßnahmen erfüllte Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

## 6.2 PERSONALENTWICKLUNG UND DAS WU-KARRIEREMODELL

### 6.2.1 Beschreibung der angestrebten Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, insbesondere jenen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die WU bedient sich grundsätzlich aller im maßgeblichen Universitäts- und Dienstrecht sowie im Kollektivvertrag angeführten Personalkategorien und hat sie zum Teil auch weiter ausdifferenziert. Im Bereich des Globalbudgets sehen die Personalstruktur und das Karrieremodell der WU gemäß Kapitel 6.2.2 die folgenden zentralen wissenschaftlichen Personalkategorien sowie die zugeordneten Arbeitsplatzqualitätsstrukturen vor:

- › **Universitätsprofessorinnen und -professoren:** Zu Universitätsprofessoren und -professorinnen können Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation im ausgeschriebenen Fach berufen werden; sie werden von der Rektorin oder dem Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens entsprechend § 98 oder § 99 Universitätsgesetz (UG) bestellt. Sie sind nach den gesetzlichen Vorgaben für die Forschung und die Lehre sowie für Organisations- und Verwaltungsaufgaben (inklusive Aufgaben im Bereich der Third Mission) in ihrem Fachgebiet verantwortlich. Die Stellen können unbefristet oder befristet – was sich gerade bei wirtschaftsnahen Fächern aus Gründen des akademischen Arbeitsmarkts oder der Flexibilität bei der Schwerpunktsetzung in begründeten Einzelfällen als erforderlich erweisen kann –, in Vollzeit oder Teilzeit ausgestaltet sein; das wird in der Regel im Zuge der Festlegung des Ausschreibungstextes geklärt. Üblicherweise übernehmen WU-Universitätsprofessoren und -professorinnen darüber hinaus Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten.
- › **Außerordentliche Universitätsprofessorinnen und -professoren, assoziierte Professorinnen und Professoren, Universitätsdozentinnen und -dozenten:** Diese drei Personalkategorien umfassen ausschließlich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ein Habilitationsverfahren erfolgreich absolviert haben und damit gemeinsam mit den Universitätsprofessorinnen und -professoren zu den wissenschaftlich höchstqualifizierten

---

Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zählen. Die entsprechenden Verträge sind unbefristet („tenured“) und in aller Regel in Vollzeit ausgestaltet. Die Hauptverantwortung dieser Kategorien liegt in der kontinuierlichen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre sowie Organisations- und Verwaltungsaufgaben (inklusive Aufgaben im Bereich der Third Mission).

› **Assistenzprofessorinnen und -professoren** (laut § 27 Uni-KV): Zielsetzung der Assistenzprofessoren und -professorinnen sind die Erreichung der für eine Tenure-Position oder eine Berufung erforderlichen hochwertigen wissenschaftlichen Qualifikation in Form der zeitgerechten Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV) sowie die weitere Integration in die internationale Scientific Community. Zielbereiche einer QV an der WU sind die drei Felder Forschung, Lehre und Engagement in der universitären Selbstverwaltung oder der Third Mission. Assistenzprofessorinnen und -professoren haben Anspruch auf die Berücksichtigung von Freiräumen für die eigenständige wissenschaftliche Arbeit und die Erbringung der in der QV geforderten Qualifikationen. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung steigen Assistenzprofessoren und -professorinnen automatisch in die Kategorie der assoziierten Professorinnen und Professoren auf.

› **Universitätsassistentinnen und -assistenten Postdoc** (Tenure-Track sowie Non-Tenure-Track): Die Tätigkeit von Universitätsassistenten und -assistentinnen Postdoc dient der Vertiefung und Erweiterung ihrer fachlichen und wissenschaftlichen Bildung inklusive Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie der Integration in die jeweilige Scientific Community. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Die Dienstverhältnisse werden in aller Regel als Vollzeitverträge abgeschlossen. Dabei sind an der WU zwei Typen von Universitätsassistentinnen und -assistenten Postdoc zu unterscheiden, solche im Tenure-Track und solche im Non-Tenure-Track. Welche der beiden Subkategorien jeweils besetzt werden kann, ist im System der WU-Personalstrukturpläne abgebildet. Diese beruhen wiederum auf den Vorgaben des Entwicklungsplans und – dort stärker präzisiert – des WU-Personalentwicklungsplans: Eine Tenure-Track-Position kann nur ausgeschrieben werden, wenn die Personalstruktur der jeweiligen akademischen Einheit auch danach noch als ausgewogen anzusehen ist;

nähere Details sind im WU-Personalentwicklungsplan und darauf basierenden Beschlüssen festgelegt.

› **Universitätsassistentinnen und -assistenten Praedoc:** Die Tätigkeit als Universitätsassistent oder -assistentin Praedoc ist die klassische Einstiegsposition für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung (inklusive der Zielsetzung des Abschlusses eines einschlägigen Doktors-/PhD-Studiums) sowie der Vorbereitung auf eine spätere wissenschaftliche Karriere innerhalb oder außerhalb der WU. Dabei kommt insbesondere auch der didaktischen Qualifizierung große Bedeutung zu, mit der in der Regel die erstmalige Übernahme von eigenständigen Lehraufgaben einhergeht und die von Fachkolleginnen und Fachkollegen sowie spezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten unterstützt wird. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Die Arbeitsverträge werden in aller Regel auf sechs Jahre befristet abgeschlossen. Das Beschäftigungsausmaß dieser Kategorie beträgt entsprechend dem WU-Personalentwicklungsplan in aller Regel 30 Wochenstunden. Universitätsassistenten und -assistentinnen Praedoc besitzen Anspruch auf Unterstützung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten in Forschung und Lehre und können ein Drittel ihrer Arbeitszeit für ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufwenden.

› **Senior Lecturers:** Senior Lecturers sind wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorwiegend in der Lehre eingesetzt sind. Dabei werden Stellen der Praedoc-Subkategorie meist stark nachgefragten Bereichen der Bachelorstudien zugeordnet. Die Senior Lecturers Postdoc werden hingegen in Bachelor- und/oder Masterstudien eingesetzt. Sie decken dabei in der Regel ein umfassendes Leistungsspektrum im Lehrbereich ab, wirken in der Administration und im Qualitätsmanagement der Lehre des Departments mit und leisten eigenverantwortliche Beiträge zur Lehrentwicklung. Beide Subkategorien erhalten zuerst auf vier bis sechs Jahre befristete Verträge, wobei dauerhafte Entfristungen, vorwiegend für die Subkategorie der Postdocs, unter der Voraussetzung verfügbarer Budgetmittel und einer positiven Evaluierung der Lehrleistung möglich sind.

Die WU legt im Rahmen ihrer Personal- und Laufbahnstrukturen großen Wert auf Transparenz und Planbarkeit, gerade auch damit den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern von Anbeginn ihrer Tätigkeit klar ist, welche Karrierepfade ihnen offenstehen und ob sie sich stärker auf eine WU-interne oder -externe Laufbahn – mit den jeweils daraus resultierenden Anforderungen – konzentrieren sollten. Dabei ist insbesondere das Modell der Tenure-Track- und Non-Tenure-Track-Positionen von großer Bedeutung, da die Möglichkeit oder Unmöglichkeit des Angebots einer Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung bereits in der Stellenausschreibung und dem folgenden Auswahlverfahren eindeutig ausgewiesen ist. Non-Tenure-Track-Positionen dienen dem wissenschaftlichen Nachwuchs insbesondere zur Vertiefung und Weiterentwicklung seiner wissenschaftlichen Kompetenzen und Erfahrungen an einer international hoch angesehenen wirtschaftswissenschaftlichen Universität und zur Vorbereitung einer späteren Bewerbung auf dem nationalen oder internationalen externen Arbeitsmarkt. Für Inhaber und Inhaberinnen von Tenure-Track-Stellen hingegen gibt es einen klar vorgezeichneten WU-internen Karrierepfad.

### **6.2.2 Tenure-Track-Modell und Umsetzung der neuen Kategorien von Professuren**

Tenure-Track-Positionen ermöglichen bei Erbringung der geforderten Leistungen im Rahmen unterschiedlicher Qualifikationsstufen einen durchgängigen wissenschaftlichen Karriereverlauf, der letztlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mündet. Die strukturelle Verankerung einer ausgewogenen Zahl von Tenure-Track-Positionen leistet dabei einen Beitrag zu jenen Rahmenbedingungen, die zur kontinuierlichen Erbringung von qualitativ hochwertigen und international kompetitiven wissenschaftlichen Leistungen der Universität hilfreich sind.

Vor diesem Hintergrund hat die WU die durch die UG-Novelle 2015 geschaffenen erweiterten Optionen zur Etablierung von Tenure-Track-Positionen genutzt und sowohl das Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen neu gestaltet als auch – auf der Basis der Ausgestaltungsmöglichkeiten zum § 26 Uni-KV – dieses durch ein weiteres personalpolitisches Instrument, die Entwicklungsvereinbarung (EV), ergänzt (vgl. dazu im Detail die entsprechende Leitlinie des für Personal zuständigen Mitglieds des Rektorats). Auch durch die EV soll mittels Festlegung grundlegender Entwicklungsziele eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit an der WU eröffnet werden;

im Fall einer Erfüllung der EV erfolgt hier allerdings kein Wechsel der arbeitsrechtlichen oder organisationsrechtlichen Personalkategorie. Die beiden Instrumente QV und EV unterscheiden sich auf sämtlichen personalpolitisch relevanten Ebenen, so etwa bei den Rahmenbedingungen und Inhalten der Stellenausschreibung, beim Ablauf des Auswahlverfahrens, bei den Voraussetzungen für das Anbot einer QV oder EV, bei den Inhalten und Zielen der entsprechenden Vereinbarung, bei den Funktionsinhalten und dem Funktionstitel nach Erfüllung der Vereinbarung sowie bei den Gehaltsstrukturen. Für die Departments der WU besteht eine Wahlmöglichkeit, ob sie in ihrem Fachbereich beide oder nur eines dieser Instrumente anwenden möchten.

Die WU wird – zwar nicht in der Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021, aber langfristig – auch die durch die UG-Novelle 2015 eingeräumte Möglichkeit nutzen, vereinfachte Berufungsverfahren gemäß § 99 (4) UG durchzuführen. Damit wird hoch qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine grundsätzliche Chance eröffnet, mit diesem Verfahren zu Universitätsprofessoren oder -professorinnen bestellt zu werden. Die Entscheidung, wer eine solche Professur erhält, wird im Wege eines internen, kompetitiven Ausschreibungsverfahrens getroffen.

### **6.2.3 Struktur und Aufgaben des allgemeinen Universitätspersonals**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des allgemeinen Universitätspersonals, sowohl in den Dienstleistungseinrichtungen als auch in den Departments und Instituten, kommt eine Reihe von entscheidenden Aufgaben zu. Diese sind für die Erreichung der strategischen Ziele der WU maßgeblich. Die Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Personal erfolgt im Rahmen eines komplementären Systems und im Sinne einer klaren Aufgabenteilung, die entscheidend dazu beiträgt, dass sich die beiden Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf ihre spezifischen Kernaufgaben konzentrieren und damit den jeweils größtmöglichen Beitrag zum Gesamterfolg der WU leisten können.

Die allgemeinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den akademischen Einheiten haben – in vielerlei Rollen – einen wesentlichen Anteil an Organisation, Verwaltung und reibungslosen internen Prozessen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienstleistungseinrichtungen tragen durch ihr fachliches Know-how und ihre

---

Serviceorientierung in notwendigen Supportprozessen zu einer gelingenden Gesamtaufgabenerfüllung der Universität bei. In beiden Fällen ermöglichen die allgemeinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer hohen Professionalität den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen erst jene weitgehende Konzentration auf ihre Kernaufgaben, die für Spitzenleistungen in Lehre und Forschung unverzichtbar ist.

Die Strukturen innerhalb des allgemeinen Personals sind in der Regel durch eine flache Hierarchie gekennzeichnet, die die Vorteile kurzer Entscheidungswege und hoher Flexibilität einschließt. Zwar führt dies zu verhältnismäßig wenigen klassisch hierarchischen Aufstiegs- und Karriere-möglichkeiten. Die relativ geringe Zahl von Führungspositionen bringt es aber zugleich mit sich, dass sich auch auf der Fachebene eine ungewöhnlich große Zahl sehr interessanter Jobprofile mit hohen Anforderungen findet, die für zahlreiche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristige inhaltliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten on the job bieten.

Aufgrund des auch bei den allgemeinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stetig zunehmenden Leistungsanspruchs kommt ihrer Förderung und der Ermöglichung ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung, wie im folgenden Abschnitt näher skizziert, naturgemäß große Bedeutung zu.

#### **6.2.4 Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

In einer universitären Organisation wie der WU ist die Sicherstellung der kontinuierlichen Förderung sowie der Weiterentwicklung des Know-hows und der Fähigkeiten aller Personalgruppen von fundamentaler Bedeutung und deshalb seit Langem ein Schwerpunktbereich der Personalarbeit. Dieser Bereich umfasst eine Reihe von Angeboten für alle Zielgruppen an der WU (so z. B. ein Onboarding-Angebot für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Weiterbildungsprogramm mit zielgruppenspezifischen Workshops, eine breite personalentwicklerische Angebotspalette für Führungskräfte des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals und Angebote für spezifische Gruppen innerhalb der Faculty). Vor dem Hintergrund der Internationalitätsziele der WU gibt es auch ein breites Spektrum von Englischtrainings, und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus nicht deutschsprachigen Ländern werden bei Erwerb und Ausbau von Deutschkenntnissen unterstützt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalarbeit liegt in der flexiblen und maßgeschneiderten Entwicklung von dezentralen Angeboten für einzelne Departments, Institute oder Dienstleistungseinheiten. Spezifische Bedarfe dieser Einheiten können beispielsweise von internen Workshops zu Spezialthemen in Lehre, Forschung oder Zusammenarbeit über gezielte Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zu Unterstützungen und Mediationen zur Prävention und Lösung von Konflikten reichen. Im Falle solcher Bedarfe werden – in enger Abstimmung mit den zuständigen Führungskräften des Bereichs – die jeweils am geeignetsten erscheinenden Maßnahmen identifiziert, konzipiert und umgesetzt.

Der breiten Anwendung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs an der WU, die auch durch die Befragungen der WU-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen belegt wurde, kommt bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen und Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls eine zentrale Rolle zu. Der in den Gesprächen gebotene Raum für einen vertieften und strukturierten Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter oder Mitarbeiterin inklusive der Thematisierung aller wesentlichen Aspekte der Arbeitsbeziehung und Aufgabenerfüllung einerseits sowie der Weiterentwicklungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten andererseits ist ein Ankerpunkt der wechselseitigen Kommunikation und der Führungsarbeit und wird daher durch die Personalarbeit massiv unterstützt.

### **6.3 BEWERBUNGSMANAGEMENT UND UNTERSTÜTZUNG BEI DER FÜHRUNGSARBEIT**

#### **6.3.1 Grundsätze der Personalrekrutierung**

Professionelles und zielgerichtetes Recruiting ist ein Hauptaufgabengebiet der Personalarbeit. Dabei will die WU höchsten Qualitätsansprüchen genügen. Die Entscheidung darüber, wer zukünftig ein Team als neues Mitglied unterstützen wird, ist für jede Organisation von großer Bedeutung. Im Rahmen der Personalrekrutierung bietet sich eine ideale Möglichkeit, die strategischen Ziele bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu realisieren. Die WU verfolgt daher bei den Ausschreibungs-, Auswahl- und Aufnahmeverfahren kontinuierlich ihre Ziele in den Bereichen Vereinbarkeit, Gerechtigkeit, Internationalität und Inklusion von Menschen mit Behinderung.



Im Zentrum vieler Auswahlprozesse steht regelmäßig die Frage, anhand welcher Kriterien Positionen im wissenschaftlichen Bereich besetzt werden. Dabei greift eine rein am Publikationsoutput orientierte Betrachtungsweise zu kurz und trägt den vielseitigen Aufgaben einer Universität nicht adäquat Rechnung. Die WU versteht sich als Responsible University und wendet daher ein umfassendes Bewertungsmodell an, das unterschiedliche Dimensionen und die Lebenskontexte der Kandidaten und Kandidatinnen berücksichtigt. Die wissenschaftlichen Leistungen einer Person werden ins Verhältnis zum akademischen Alter gesetzt. Biografische Faktoren wie zum Beispiel Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere können auf diese Weise berücksichtigt werden. Damit wird eine Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit unterschiedlichen Karriere- und Lebensentwürfen angestrebt und ein weiterer Schritt hin zu größerer Diversität gesetzt. In besonderer Weise dient dies der Verbesserung der Prognoseentscheidung, um in Auswahlverfahren die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit dem größten Potenzial für eine künftige Tätigkeit an der WU zu identifizieren.

Zu einer erfolgreichen Rekrutierungsstrategie gehört für die WU zudem ein professionelles Employer-Branding. Grundvoraussetzung hierfür ist die Einhaltung internationaler Standards im gesamten Auswahlverfahren, was insbesondere Transparenz im Verfahren, Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sowie Diskriminierungsfreiheit sämtlicher Prozessschritte bedeutet. Die WU gewährleistet dies mit einem zentralen Monitoring aller Ausschreibungsverfahren durch ihre Dienstleistungseinrichtungen.

Die Umsetzung sowohl der strategischen Ziele der WU in den Besetzungsverfahren als auch die Gewährleistung internationaler Standards werden nicht zuletzt durch eine konsequente Kommunikationspolitik bei sämtlichen (Nach-)Besetzungsverfahren und Ausschreibungen von Professuren sichergestellt. Die zuständigen Fachabteilungen und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind bereits im Vorfeld von Besetzungsverfahren beratend für die an den Departments und in den Dienstleistungseinrichtungen zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und insbesondere die Führungskräfte tätig und begleiten zusätzlich standardmäßig die Ausschreibungs- und Auswahlverfahren der gesamten WU.

### **6.3.2 Qualitätsmanagement und Begleitung des Besetzungsverfahrens**

Die Entscheidung über die Ausschreibung von freigegebenen Stellen und die Personalauswahl liegen an der WU im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei den jeweiligen dezentralen Führungskräften, wobei die verschiedenen Stufen des Ausschreibungs- und Auswahl- wie auch des Aufnahmeverfahrens von der Personalabteilung begleitet werden. Im Detail umfasst dies die Unterstützung und Beratung der dezentralen Organisationseinheiten in allen auftretenden Fragen und die administrative Abwicklung der Ausschreibung. Zusätzlich stehen Dokumente für die Führungskräfte zur Verfügung, die alle wesentlichen Informationen für eine korrekte und professionelle Ausschreibung und Auswahl enthalten.

Der hohe Anspruch einer qualitätsvollen Durchführung der Ausschreibungs- und Auswahlverfahren macht das Recruiting zu einer besonders zeitintensiven Aufgabe. Um die Führungskräfte dabei zu entlasten, bietet die Personalabteilung neben organisatorischer auch inhaltliche Unterstützung durch ihr Recruitingteam an. Wunschgemäß kann die Unterstützung entweder bei der Abwicklung des gesamten Auswahlprozesses (von der Erstellung des Anforderungsprofils über die Vorselektion und die Durchführung der Bewerbungsgespräche und Tests bis hin zum Besetzungsvorschlag und zum Ausschreibungsbericht) oder auch nur bei einzelnen Verfahrensschritten in Anspruch genommen werden; die Bestandteile des Selektionsprozesses werden daher sinngemäß und nach den Wünschen der Führungskraft angepasst. Das erfolgreiche Auswahlverfahren mündet nahtlos in den Aufnahmeprozess, für dessen Gelingen unter anderem ein Leitfaden für alle Führungskräfte des Hauses zur Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten wird, um den Onboarding-Prozess zu unterstützen.

Wird die zentral angebotene Unterstützung durch ein erfahrenes Team von Recruitern und Recruiterinnen in Anspruch genommen, kann eine qualitätsvolle Durchführung des gesamten Rekrutierungsprozesses mit einem noch reibungsloseren Ablauf kombiniert werden. Dies kann nicht zuletzt die Auswahlentscheidung verbessern, trägt aber auch zur Positionierung der Arbeitgebermarke WU im Sinne eines zielgerichteten Employer-Branding bei.

---

### 6.3.3 Führungsarbeit und Führungskräfteentwicklung

Das Berufsbild der Professorinnen und Professoren sowie der habilitierten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ist üblicherweise auch durch eine Führungsrolle innerhalb der Faculty geprägt. Sie übernehmen Leitungsfunktionen in Departments, Forschungsinstituten oder Kompetenzzentren ebenso wie zum Beispiel als Programmdirektorinnen und -direktoren die Verantwortung für Lehrprogramme. Wie auch den Leitern und Leiterinnen der Dienstleistungseinrichtungen kommt den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals zentrale Verantwortung zu. Indem sie ihre Teams bei der Erfüllung ihrer Aufgaben anleiten und unterstützen sowie für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für förderliche Arbeitsbedingungen Sorge tragen, leisten die Führungskräfte einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg der WU sowie zur internationalen Mobilität und Förderung der akademischen Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen. In dieser Rolle haben alle Führungskräfte vor allem durch ihre Vorbildfunktion einen entscheidenden Anteil am Erreichen hoher Qualitätsstandards. Zur strukturellen Unterstützung der Leistungsorientierung hat die WU eine Reihe differenzierter Anreizsysteme für exzellente Leistungen in Lehre, Forschung und Serviceorientierung entwickelt. Aufgrund ihrer herausragenden Bedeutung wird die Erfüllung der Führungsaufgaben bei Evaluierungen mitberücksichtigt und bildet bei der neuerlichen Vergabe der in der Regel befristet ausgeübten akademischen Funktionen eine wichtige Entscheidungsgrundlage. In den Dienstleistungseinrichtungen werden Nachbesetzungen von Führungspositionen – insbesondere solcher, die direkt an ein Rektoratsmitglied berichten – zum Anlass für einen der Stellennachbesetzung vorgelagerten Evaluierungsschritt genommen. So wird vor der Nachbesetzung geprüft, inwieweit die strukturelle Gliederung sowie das bisherige Aufgabenprofil noch passend, effizient und zeitgemäß erscheinen. Auf der Basis dieser Überprüfung werden bei Bedarf Anpassungsschritte gesetzt.

Um ihre wertvolle Führungsarbeit gut ausüben zu können, benötigen Führungskräfte gut entwickelte Führungskompetenzen, daher bekommen sie an der WU vielfältige Unterstützung. So widmen sich spezielle Personalentwicklungsangebote den spezifischen Fragestellungen der Führung und geben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beispielsweise in Form von Einzelcoachings und Workshops die Möglichkeit, von Peers wie auch von

externen Fachleuten Impulse und Feedback zur eigenen Führungsarbeit zu erhalten. Bei neuen Führungskräften sorgen spezielle Netzwerkveranstaltungen für einen geordneten Einstieg in die neue Funktion. Dort können sie das eigene Führungsverhalten reflektieren und mit Kollegen und Kolleginnen schwierige Aufgaben besprechen. Als Unterstützung für die tägliche Führungsarbeit stehen allen Führungskräften Behelfe wie das Handbuch „Wissenswertes für Führungskräfte“ auf der Intranetseite der Personalabteilung zur Verfügung. Das Handbuch fasst die wesentlichen Informationen zu allen wichtigen Personalfragen zusammen und enthält Kontaktinformationen für weiterführende Gespräche.

## 6.4 NACHWUCHSFÖRDERUNG IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

### 6.4.1 Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern

Die wesentlichsten Schritte der Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen erfolgen an den jeweiligen Instituten und Departments. Durch die Anleitung und Unterstützung der zuständigen Führungskräfte und erfahrener Kolleginnen und Kollegen wachsen sie in die Lehr- und Forschungsaufgaben hinein. Damit geht eine langsam zunehmende Verantwortungsübernahme der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in diesen Bereichen einher.

Um diese fundamentalen Prozesse zu unterstützen, wird beispielsweise die eigenständige Lehrverpflichtung von Universitätsassistentinnen und -assistenten Praedoc in den ersten beiden Semestern in aller Regel auf null abgesetzt. Damit wird für diese Gruppe explizit definiert, dass ein Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit für eigene Forschungsprojekte zur Verfügung steht. Im Bereich der Forschung ist zudem eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten vorgesehen, die speziell für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen konzipiert wurden. Auch das WU-Onboarding-Angebot widmet den Themenfeldern Lehre und Forschung besondere Aufmerksamkeit.

Häufig bestehen in den Instituten und Departments zudem dezentrale, interne Mentoringsysteme, in denen Angehörige der Senior Faculty die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler neben den Kernfeldern auch in die sonstigen Aktivitäten sowie Netzwerke der akademischen Einheit einführen und ihnen

so ein kontinuierliches Training in allen Aspekten des Jobs ermöglichen. Auch die Teilnahme an Konferenzen und Fachtagungen wird bei jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten in besonderem Ausmaß unterstützt, um ihre Integration in die internationale Scientific Community ihres Fachs zusätzlich zu fördern.

#### **6.4.2 Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Karrierephasen**

Der Support der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den verschiedenen Karrierephasen beginnt bereits bei den studentischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, für die eine beachtliche Zahl von Tutorienjobs mit Schwerpunkt auf der Unterstützung der Lehraktivitäten zur Verfügung steht. Dadurch erhalten bereits Studierende Einblick in die Arbeit und die Netzwerke eines Instituts und können dort zugleich ihre Fähigkeiten und Potenziale zeigen, sodass sich ihr Know-how über und ihre Chancen auf einen allfälligen späteren Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn maßgeblich erhöhen.

Universitätsassistentinnen und -assistenten Praedoc werden, wie in Kapitel 6.2.1 skizziert, auf vielfältige Art in ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Bei den Universitätsassistenten und -assistentinnen Postdoc werden sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tenure-Track- als auch für jene mit Non-Tenure-Track-Verträgen maßgeschneiderte Karrierebegleitungsprogramme angeboten, die ihre Entwicklungs- und Karriere-chancen außerhalb und gegebenenfalls auch innerhalb der WU erhöhen.

Für Forscher und Forscherinnen, mit denen die WU eine Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung abgeschlossen hat und die innerhalb eines mehrjährigen Zeitraums eine Reihe von vereinbarten qualitativen Zielen erreichen müssen, um in eine unbefristete Senior-Faculty-Position aufsteigen zu können, wurde speziell für diesen Zielerreichungszeitraum ein engmaschiges Monitoring- und Begleitsystem entwickelt. Es stellt über regelmäßige Abstimmungs- und Abklärungsschleifen mit den zuständigen Führungskräften und bei Bedarf auch

dem für Personal zuständigen Mitglied des Rektorats sicher, dass den betreffenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die notwendigen zeitlichen und sonstigen Ressourcen zur Erreichung ihrer Ziele zur Verfügung stehen. Falls im Zuge dieses Prozesses Probleme sichtbar werden sollten, werden gemeinsam Maßnahmen festgelegt, mit denen ihnen bestmöglich begegnet werden kann. Nach positiver Zielerreichung unterstützen die neuen Senior-Faculty-Angehörigen – gemeinsam mit den erfahrenen Mitgliedern dieser Gruppe – die Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen ihrer Einheit wiederum im Sinne des oben beschriebenen dezentralen Mentoringsystems, womit auch langfristig ein Weiterbestehen kontinuierlicher dezentraler Supportstrukturen sichergestellt ist.

## **6.5 PERSONALPLANUNG**

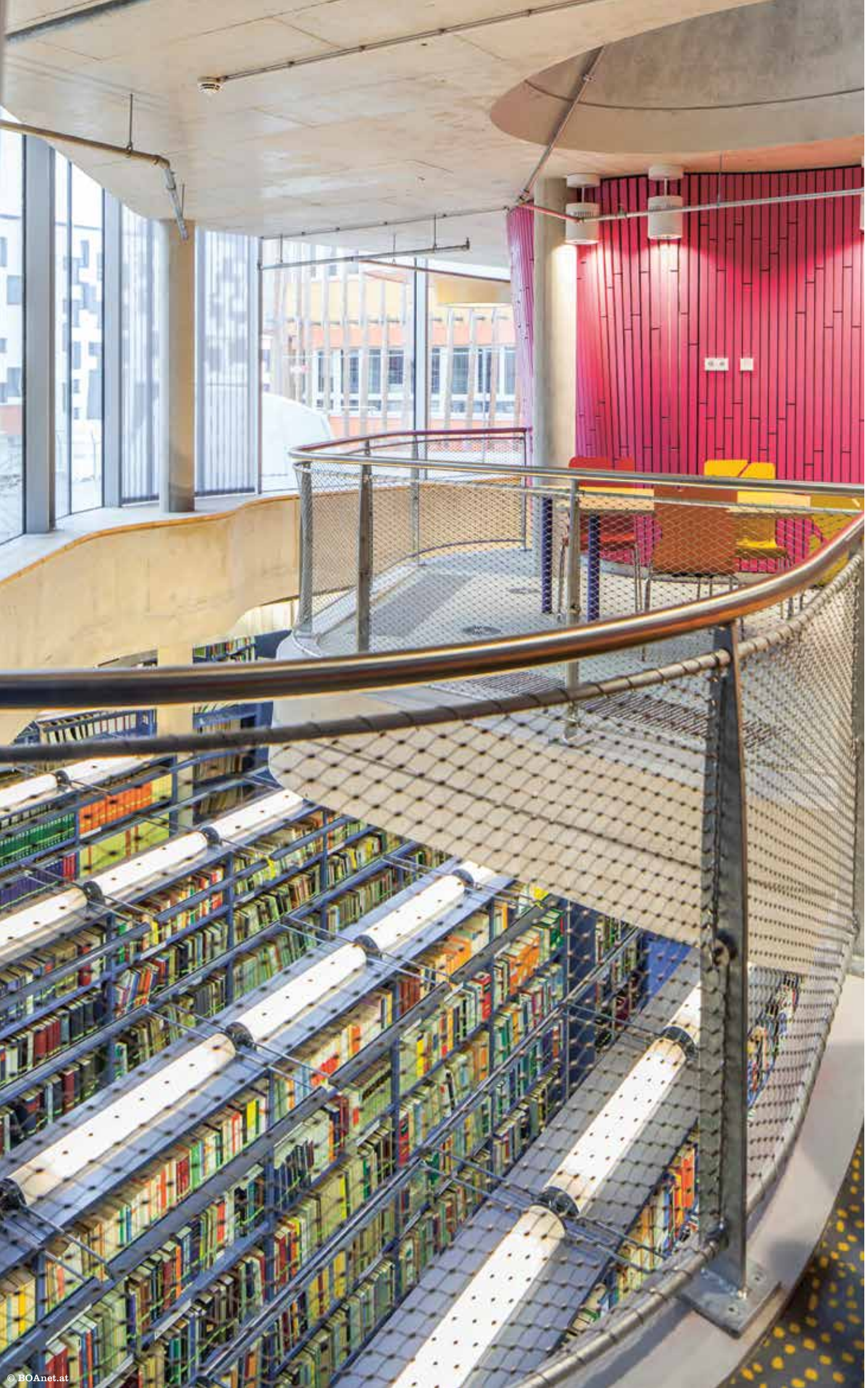
### **6.5.1 Zahl der §98-Professorinnen und -Professoren sowie der §99-Professoren und -Professorinnen mit mindestens dreijähriger Bestellung**

Derzeit beträgt die Zahl der gemäß §§ 98, 99 Abs 1 oder 99 Abs 3 UG für mindestens drei Jahre bestellten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren insgesamt 104.<sup>29</sup> Die fachliche Widmung der Stellen ist im Anhang als Teil dieses Entwicklungsplans festgelegt. Im Anhang sind fachliche Widmungen für fünf weitere Stellen festgelegt, die nach Maßgabe budgetärer Bedeckung gemäß § 98 oder § 99 Abs 1 UG vorgesehen sind. Für Stellen für Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen, deren Bestelldauer mindestens drei Jahre beträgt, gilt, dass zusätzlich zu den genannten Stellen maximal elf solche Stellen ebenfalls nach Maßgabe budgetärer Bedeckung nach § 99 Abs 1 UG vorgesehen sind.

### **6.5.2 Zahl der Tenure-Track-Stellen, für die der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt**

Die Zahl jener Stellen, die im Sinne von § 27 Abs 1 des gemäß § 108 Abs 3 UG abgeschlossenen Kollektivvertrags in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen, wird mit insgesamt zehn ausgewiesen.

<sup>29</sup> Inklusive der derzeit vakanten Stellen, die aber zur Besetzung vorgesehen sind.



# 7 Finanzen und Campus

---

## 7.1 REAL-ESTATE-MANAGEMENT

Mit dem Campus WU entstand 2013 ein einzigartiger Universitätsneubau mit rund 100.000 m<sup>2</sup> Nutzfläche, der optimale Rahmenbedingungen für Lehre und Forschung bietet. Um das zentrale Library & Learning Center gruppieren sich fünf charakteristische Gebäudekomplexe, die von internationalen Architekturstars geplant wurden. Zusammen ergeben die Gebäude eine überbaute Fläche von rund 35.000 m<sup>2</sup>, 55.000 m<sup>2</sup> sind als öffentlich zugänglicher Freiraum konzipiert. Mit der Offenheit des Campus und seinen kommunikationsfördernden Strukturen wurden die Ansprüche an ein innovatives Universitätskonzept mit Schnittstellen zwischen Lehre, Forschung, Arbeitswelt der Universität und öffentlichem Raum optimal erfüllt. Das belegt auch die in Befragungen festgestellte hohe Zufriedenheit sowohl der Studierenden als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die langfristige Entwicklungsstrategie für den Campus WU folgt vier Grundsätzen.

### 7.1.1 Grundsatz der Standortkontinuität

Mit seinem flexiblen und modularen Raumprogramm bietet der Campus die Möglichkeit, auch die an zukünftige Lehr-, Lern-, Forschungs- und Verwaltungsumgebungen gestellten Anforderungen zu erfüllen bzw. erforderliche Adaptierungen mit wirtschaftlich vertretbaren Mitteln durchzuführen.

Nennenswerte Instandhaltungs- oder Instandsetzungsprojekte sind aufgrund der Neuwertigkeit der Anlagen nur im betriebstechnisch üblichen Rahmen vorgesehen. Mittelfristig werden zur Aufrechterhaltung der hochwertigen Campusinfrastruktur allerdings Instandhaltungs- und Modernisierungsinvestitionen erforderlich sein.

### 7.1.2 Weiterentwicklung der Marke „Campus WU“ als identitätsstiftende Landmark und Teil der Stadtentwicklung des 2. Bezirks

Die Marke „Campus WU“ mit dem Library & Learning Center als architektonischem wie strukturellem Mittelpunkt ist einer breiten Öffentlichkeit zugänglich geworden. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass der Campus ein „point of interest“ für allgemeine Stadtführungen geworden ist und es auch eine anhaltend große Zahl von Spezialführungen gibt. Zudem wird der Campus, insbesondere das Library & Learning Center, intensiv von Schülern und Schülerinnen sowie Studierenden anderer Wiener Hochschulen genutzt.

Die enorme Anziehungskraft des Campus zeigt sich auch an den über 1.000 Veranstaltungen, die pro Jahr dort stattfinden, diese Zahl ist gegenüber dem alten Standort im 9. Bezirk stark angestiegen. Neben überwiegend wissenschaftlichen Veranstaltungen von kleinen Workshops bis zu großen internationalen Konferenzen mit mehr als 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hält die WU, ihrer Aufgabe als öffentliche Universität entsprechend, im Rahmen der Third Mission auch regelmäßig öffentliche Veranstaltungen ab. Der Campus wird dadurch zu einem Ort der Begegnung für die an Wirtschaftsthemen interessierte Öffentlichkeit. Durch die ständige Weiterentwicklung des Veranstaltungsmanagements wird eine kontinuierliche Verbesserung des Angebotes für Veranstalter angestrebt.

Die WU hat für den Stadtteil wesentliche Impulse gegeben und eine dynamische Entwicklung des Umfelds begünstigt. In den letzten Jahren wurden in unmittelbarer

---

Nähe Wohnheime für Studierende mit über 1.000 Plätzen geschaffen. Neben einem Ausbau des „Viertels Zwei“ sind weitere Bauvorhaben mit Schwerpunkt Wohnen und Büro in der Nachbarschaft projektiert. Damit ist eine weitere Belebung des Campus zu allen Tages- und Jahreszeiten zu erwarten, die der Idee des offenen Campus entgegenkommt.

### **7.1.3 Weiterführung des Umweltmanagements und des Projekts „Nachhaltiger Campus“**

Umweltgerechtes Handeln als eines der Leitziele der WU im Sinne einer Responsible University ist ein wichtiger Bestandteil aller universitären Aktivitäten in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung. Bereits in der Planungs- und Errichtungsphase des WU-Campus war eine wesentliche Prämisse das Prinzip der Nachhaltigkeit. So werden beispielsweise Heizung und Kühlung vorwiegend durch Grundwassernutzung betrieben. Daher erhielten auch alle Gebäude eine „Green Building“-Zertifizierung der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI). Anfang 2016 wurde die WU nach dem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) und ISO 14001:2015 zertifiziert. Die beiden renommiertesten Zertifizierungen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit zeichnen das Umweltmanagementsystem der WU aus und sind Belege dafür, dass die WU ihre Rolle als Responsible University auf dem Gebiet Umwelt und Nachhaltigkeit aktiv wahrnimmt.

Neben einer Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und dem Ausbau von ressourcenschonenden und nachhaltigen Beschaffungen und Investitionen ist es der umfassende und laufende Dialog zwischen allen Stakeholdern der Universität, der zu einer positiven Weiterentwicklung des Umweltschutzes führt. Teil dieses Dialogs ist die innovative Einrichtung einer Plattform für Vertreter und Vertreterinnen der Departments, der Dienstleistungseinrichtungen und der Studierenden, die in regelmäßigen „Green Buddies Meetings“ die Weiterentwicklung des Umweltmanagements mitgestalten.

### **7.1.4 Weiterentwicklung der Barrierefreiheit**

Barrierefreiheit war eine der Planungsprämissen des neuen Campus. Die WU bekennt sich nicht nur zu einer Aufrechterhaltung der bereits realisierten hohen Standards, sondern auch zur Weiterentwicklung der Barrierefreiheit unter Berücksichtigung dynamischer Normen und Gesetze. Das ist eine Grundvoraussetzung für die Realisierung des Leitbilds zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (siehe Kapitel 6, „Personal“). Neben den Anforderungen, die aus den einschlägigen Gesetzen und Normen hervorgehen, werden auch jene Aspekte einer nicht diskriminierenden Nutzungsqualität behandelt, die auf Erfahrungen und Rückmeldungen von Nutzerinnen und Nutzern beruhen. In einem strukturierten Prozess werden unter Beiziehung von Experten und Expertinnen Maßnahmen oder Alternativlösungen definiert, nach Dringlichkeit priorisiert und nach Maßgabe der Ergebnisse und im Rahmen der budgetären Möglichkeiten umgesetzt.

## **7.2 FINANZIERUNGSQUELLEN DER WU**

Die weitere Entwicklung der WU zu einer exzellenten internationalen Lehr- und Forschungsuniversität setzt eine adäquate Finanzierung voraus. Sie ruht auf drei Säulen: öffentliche Grundfinanzierung (inklusive Studienbeitragsersatzleistungen), Studienbeiträge und Drittmittel.

### **7.2.1 Öffentliche Finanzierung und Leistungsvereinbarung**

Die WU wird in absehbarer Zukunft eine grundsätzlich öffentlich finanzierte Universität bleiben. Daher macht die Finanzierung im Rahmen der Leistungsvereinbarung sowie aus Hochschulraum-Strukturmitteln (HRSM) den mit Abstand größten Anteil der finanziellen Ressourcen der WU aus. HRSM werden großteils nach einem festen Schlüssel vergeben, der sich an einem österreichweit einheitlichen Katalog von Indikatoren orientiert. Diese lassen sich kurzfristig WU-seitig kaum beeinflussen. Die aktuelle Entwicklung in Richtung einer Studienplatzfinanzierung in der Form eines regelmäßig zu valorisierenden Fixbetrags pro Studierendem wird von der WU grundsätzlich

unterstützt. Eine solche Finanzierung nach Studierendenzahlen kann zu mehr Transparenz und Fairness in der Universitätsfinanzierung führen und die Grundlage für die Erreichung der in Kapitel 1 genannten Ziele bilden.

Alle Bestandteile der öffentlichen Finanzierung sind im Universitätsgesetz (UG) geregelt:

- › Grundbudget § 12 Abs 2 UG
- › Hochschulraum-Strukturmittel § 12 Abs 2 UG
- › Bezugs erhöhungen für Beamtinnen und Beamte § 12 Abs 2 UG
- › Studienbeitragsersatzleistungen § 141 Abs 10 UG

Mit der Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 wird der WU-Neubau in den Regelbetrieb überführt; der Mietmehrbedarf der WU für den neuen Campus wird damit in den Leistungsvereinbarungen Bestandteil des Grundbudgets (sonstige Leistungsbereiche). Für diesen Teil des Budgets besteht eine separate Finanzierungszusage des (vormaligen) Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zur Deckung der (an die BIG<sup>30</sup> zurückzuzahlenden) Errichtungskosten und der (erhöhten) Betriebskosten. Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Betriebskosten deutlich stärker gestiegen sind als in der Ex-ante-Schätzung angenommen und sich auch durch steuerliche Änderungen, etwa im Rahmen der Steuerreform 2016, zusätzliche Belastungen ergeben können, deren Finanzierung aus dem vom BMWF zugewiesenen

Grundbudget Gegenstand künftiger Verhandlungen über die Leistungsvereinbarung sein wird.

### 7.2.2 Studienbeiträge

Im Bereich der Studienbeiträge stehen der WU wenige Optionen offen, da die Höhe der Studienbeiträge für die ordentlichen Studien und der Kreis der Zahlungspflichtigen, im Wesentlichen Studierende aus Nicht-EU-Staaten, gesetzlich festgelegt sind. Auf dieser gesetzlichen Grundlage tragen Studienbeiträge nur in geringem Ausmaß zum Budget der WU bei.

### 7.2.3 Drittmittel

Die Drittmittelfinanzierung stellt einen wichtigen Hebel zur Ausweitung der gesamten Finanzierungsbasis dar. Dementsprechend hat die WU die Drittmittelinwerbung und -verwaltung auf eine professionelle Basis gestellt und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen. Angesprochen sind dabei sowohl die Universität als Ganzes, im Besonderen das Rektorat, als auch die einzelnen Organisationseinheiten. Aufgrund innovativer Forschungsprojekte, ausgezeichneter Firmenkontakte und intensiver Alumni-Arbeit hat die WU sich eine ganze Reihe unterschiedlich ergiebiger Drittmittelquellen für die Aus- und Weiterbildung und die Forschung durch Fundraising, Sponsoring, Spenden sowie Stiftungsmittel und Forschungsgelder erschlossen. Allerdings ist auch dieser Bereich durch eine Mittelknappheit und eine

<sup>30</sup> BIG: Bundesimmobiliengesellschaft

---

zunehmende Wettbewerbsintensität gekennzeichnet, sowohl im kompetitiven Drittmittelbereich (z. B. FWF, WWTF, EU) als auch bei der Forschungsförderung durch private Unternehmen.

#### **7.2.4 Weitere Finanzierungsquellen**

Weitere Einnahmen, die für das Gesamtbudget der WU jedoch derzeit und auch künftig nur eine untergeordnete Rolle spielen, ergeben sich aus der Bewirtschaftung von Flächen. Das sind derzeit Mieteinnahmen von Fremdmietern (Gastronomie, Österreichische Akademie der Wissenschaften), Garagenbewirtschaftung, Raumvermietung für Veranstaltungen und Erlöse des WU-Shops. Überschüsse in diesen Bereichen leisten einen positiven Beitrag zum WU-Ergebnis. Gleiches gilt für Überschüsse der WU Executive Academy.

#### **7.3 AUSGESTALTUNG DER WU-FINANZIERUNG: AKTIVITÄTEN UND IHRE FINANZIERUNGSQUELLEN**

Die im Folgenden beschriebene Ausgestaltung der WU-Finanzierung deckt das gesamte durch diesen Entwicklungsplan festgelegte Leistungsspektrum der Universität ab. Sie richtet sich nach der Gewichtung der einzelnen Tätigkeitsfelder und gewährleistet die Transparenz aller Finanzierungsströme in die und innerhalb der WU. Die gewählte strategische Ausrichtung ist eine autonome Entscheidung der WU; ein direkter Einfluss öffentlicher und privater Finanziers auf strategische, inhaltliche und operative Entscheidungen ist daher auszuschließen.

- › Die regulären Studien (Bachelor, Master, Doktorat, PhD) werden auch in Zukunft weitestgehend durch die öffentliche Hand finanziert.
- › Aus- und Weiterbildungsangebote jenseits der regulären Studiengänge finanzieren sich grundsätzlich über Studien- bzw. Seminargebühren selbst.
- › Für die Forschung stehen drei Hauptfinanzierungsquellen zur Verfügung: Die Grundlage bildet die Forschungsfinanzierung im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit dem für Universitäten zuständigen Bundesministerium; sie wird ergänzt durch die Forschungsförderung durch nationale und internationale Fonds (FWF, EU, ERC etc.) sowie durch öffentliche Einrichtungen und private Unternehmen.
- › Die WU ist auf dem neuen Campus auch wirtschaftlich tätig, insbesondere als Vermieterin von gastronomisch genutzten Flächen und Veranstaltungsräumen sowie in der Parkraumbewirtschaftung (siehe Kapitel 7.2.4). Die daraus resultierenden Finanzströme werden separat abgebildet.

#### **7.4 WU-BUDGET: STATUS QUO UND AUSBLICK**

Die aus der allgemeinen Budgetlage des österreichischen Hochschulsystems resultierenden finanziellen Rahmenbedingungen, wie sie in der Leistungsvereinbarung 2016–2018 festgelegt sind, erschweren die Erreichung der ambitionierten Ziele der WU. Die derzeitigen Arbeitsbedingungen an der WU, insbesondere die Betreuungsrelationen in der Lehre, sind nach wie vor augenfällig



---

ungünstig und weit von den Benchmarks vergleichbarer internationaler Universitäten entfernt. Das wird, sofern bis dahin keine deutliche Verbesserung der Budgetlage der WU eintritt, ebenso für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 gelten. Insofern sind die in diesem Entwicklungsplan grundgelegten Ziele und dazugehörigen Maßnahmen nur nach Maßgabe der zukünftigen budgetären Mittel realisierbar.

Zur Sicherung der budgetären Nachhaltigkeit hat die WU in der Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 Konsolidierungsmaßnahmen formuliert und in Abstimmung mit den betroffenen Departments einen langfristigen Budgetpfad und Umsetzungsplan bis zum Jahr 2021 erarbeitet.

Für die WU als öffentliche Universität ist ein ausreichendes staatliches Basisbudget, dessen Höhe in den alle drei Jahre stattfindenden Leistungsvereinbarungsverhandlungen festgelegt wird, die Voraussetzung für die Erfüllung ihrer Grundaufgaben in Forschung und Lehre. Um darüber hinaus auch noch weitere innovative Projekte in den Bereichen Forschung, Lehre und Third Mission umsetzen zu können, werden mittel- und langfristig zusätzliche Finanzierungsquellen notwendig sein. Die WU wird daher versuchen, zusätzliche Ressourcen zu generieren,

um den Status quo und den laufenden Betrieb aufrecht erhalten zu können, Stärken auszubauen, strategische Schwerpunkte zu setzen und – bei entsprechender Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen – weitere Aufnahmeverfahren durchzuführen. Diesem Zweck dienen insbesondere folgende Wege:

- › Zuteilung einer adäquaten Basisfinanzierung und zusätzlicher Mittel aus dem staatlichen Budget im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit dem BMWFV durch Sonderprojekte zur Einrichtung neuer Schwerpunkte bzw. zum Ausbau bestehender Stärken. Dazu zählt auch die Inanspruchnahme von Mitteln, die im Rahmen diverser Profilbildungsprogramme ausgeschrieben werden.
- › Zuteilung zusätzlicher staatlicher Mittel während der Leistungsvereinbarungsperiode aus Sonderbudgets durch die erfolgreiche Teilnahme an der österreichweiten kompetitiven Ausschreibung von HRSM-Kooperationsprojekten von Universitäten.
- › Ausweitung der Einwerbung von Drittmitteln durch Forschungsprojekte, Fundraising, Sponsoring sowie Stiftungsmittel unter Einhaltung ethischer Standards (siehe beispielsweise Werberichtlinie, Code of Conduct). Dabei erfolgt ein Informationsaustausch zwischen Rektorat und akademischen Einheiten, um Überschneidungen und interne Verdrängungseffekte zu vermeiden.



# 8 ANHANG

## FACHLICHE WIDMUNG VON PROFESSUREN, STAND 1. 7. 2017<sup>31</sup>

Die fachliche Widmung der an der WU gemäß § 98 und § 99 Abs 1 sowie Abs 3 UG bestehenden Professuren lautet wie folgt:

FINANCE, ACCOUNTING AND STATISTICS		
Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Unternehmensrechnung und Revision	Romuald Bertl <sup>32</sup>	§ 98 UG
Corporate Finance	Stefan Bogner	§ 98 UG
Finance and Corporate Strategy	N. N.	§ 98 UG
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	Eva Eberhartinger	§ 98 UG
Mathematics and Finance	Rüdiger Frey	§ 98 UG
Applied Statistics and Econometrics	Sylvia Frühwirth-Schnatter	§ 98 UG
Statistik	Kurt Hornik	§ 98 UG
Finance and Corporate Risk Management	Christian Laux	§ 98 UG
Risk Management and Insurance	Alexander Mürmann	§ 98 UG
Banking and Finance	Stefan Pichler	§ 98 UG
Unternehmensrechnung und Controlling	Christian Riegler	§ 98 UG
Endowment Management	N. N. <sup>33</sup>	
Mathematics in Economics and Business	Birgit Rudloff	§ 98 UG
Finance and Investments	Josef Zechner	§ 98 UG
International Accounting	N. N.	
Rechnungswesen und -prüfung	Klaus Hirschler	§ 98 UG
Banking and Finance	Rainer Jankowitsch <sup>34</sup>	§ 99 Abs 1 UG
Investments and Energy Markets	Margarethe Rammerstorfer <sup>35</sup>	§ 99 Abs 1 UG

<sup>31</sup>In diesem Anhang wird nach den Vorgaben des UG die fachliche Widmung der Stellen von Universitätsprofessorinnen und -professoren festgelegt. Die im Folgenden ausgewiesene Zuordnung solcher Stellen zu Departments dient lediglich der besseren Übersicht und ist genauso wenig wie die Person des derzeitigen Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin und der derzeitige Status der Stelle Teil des Entwicklungsplans. Ebenso dienen die bei den Personen und den Departmentbezeichnungen eingefügten Fußnoten bloß der Erläuterung.

<sup>32</sup>Halbes Beschäftigungsausmaß.

<sup>33</sup>Diese Professur ist derzeit bis 2021 finanziert.

<sup>34</sup>Diese Professur ist derzeit als Ersatz für die Tätigkeit von Stefan Pichler als Vizerektor bis 30. 6. 2021 finanziert.

<sup>35</sup>Diese Professur ist derzeit als Ersatz für die Tätigkeit von Edith Littich als Vizerektorin bis 30. 11. 2021 finanziert.

## INFORMATIONSVERRARBEITUNG UND PROZESSMANAGEMENT

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Information Management and Control	Edward Bernroider	§ 98 UG
Operations Management	Werner Jammerneegg	§ 98 UG
Information Systems and Business Engineering	Jan Mendling	§ 98 UG
Wirtschaftsinformatik, insbesondere Neue Medien	Gustaf Neumann	§ 98 UG
Data and Knowledge Engineering	Axel Polleres	§ 98 UG
Wirtschaftsinformatik, insbesondere Informationssysteme in Handel und Marketing	Sarah Spiekermann	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik	Alfred Taudes	§ 98 UG

## MANAGEMENT

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Wirtschaftspädagogik einschließlich der Didaktik der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer	Bettina Fuhrmann	§ 98 UG
Gender and Diversity in Organizations	Regine Bendl <sup>36</sup>	§ 99 Abs 1 UG
Change Management	Giuseppe Delmestri	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der Wirtschafts- und Verwaltungsführung	Wolfgang Mayrhofer	§ 98 UG
Management von Nonprofit Organisationen	Michael Meyer	§ 98 UG
Human Resource Management	Michael Müller-Camen	§ 98 UG
Organization Studies	Renate Meyer	§ 98 UG
Public Management	Markus Höllner	§ 99 Abs 1 UG

<sup>36</sup>Diese Professur ist derzeit ersatzweise für Edeltraud Hanappi-Egger, karenzierte Professorin nach § 98 während ihrer Tätigkeit als Rektorin, bis 30. 6. 2020 besetzt.

## MARKETING

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Marketing mit Fokus auf Service Marketing	Thomas Reutterer	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre/Marketing Management	Martin Schreier	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Marketing und des internationalen Managements	Bodo Schlegelmilch	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Marketing und der Handelsbetriebslehre	Peter Schnedlitz	§ 98 UG
Marketing mit Fokus auf Consumer Behavior	Bernadette Kamleitner	§ 98 UG
Marketing with focus on interactive marketing and social media	Nadia Abou Nabout	§ 98 UG

## STRATEGY AND INNOVATION

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Corporate Governance and Management Control	Anne d'Arcy	§ 98 UG
Entrepreneurship und Innovation	Nikolaus Franke	§ 98 UG
Organization Design	Patricia Klarner	§ 98 UG
Strategie, Technologie und Organisation	Christopher Lettl	§ 98 UG
Empirical Business Research	Ben Greiner	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der Unternehmensführung	Gerhard Speckbacher	§ 98 UG
Hochschulmanagement	Barbara Schachermayer-Sporn	§ 98 UG
Strategic Management	Werner Hoffmann <sup>37</sup>	§ 98 UG
Management Control and Strategy Implementation	N. N.	

<sup>37</sup>Halbes Beschäftigungsmaß.

---

## WELTHANDEL

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
International Business	Jan Hendrik Fisch	§ 98 UG
International Business (Focus on Central and Eastern Europe)	Desislava Dikova	§ 98 UG
International Business	Phillip Christopher Nell	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Logistik und Transportwirtschaft	Sebastian Kummer	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	Reinhard Moser	§ 98 UG
International Business: Internationalization of Firms/International Marketing (BWL des Außenhandels)	Jonas Puck	§ 98 UG
International Marketing and Management	Günter Stahl	§ 98 UG
Management of Supply Chain Services and Networks	Tina Wakolbinger	§ 98 UG
Export Management & Internationalization Processes	Alexander Mohr	§ 98 UG

## ÖFFENTLICHES RECHT UND STEUERRECHT

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Europarecht und Öffentliches Recht, Völkerrecht und Internationales Wirtschaftsrecht	Erich Vranes	§ 98 UG
Österreichisches und Europäisches Wirtschaftsstrafrecht	Wolfgang Brandstetter <sup>38</sup>	§ 98 UG
Öffentliches Recht, Wirtschaftsrecht und Völkerrecht	Christoph Grabenwarter	§ 98 UG
Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht	Michael Holoubek	§ 98 UG
Steuerrecht, mit Schwerpunkt Internationales Steuerrecht	Michael Lang	§ 98 UG
Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht	Georg Lienbacher	§ 98 UG
Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht	Michael Potacs	§ 98 UG
Steuerrecht	Josef Schuch <sup>39</sup>	§ 98 UG
Steuerrecht	Claus Staringer <sup>40</sup>	§ 98 UG
Öffentliches Recht, insbesondere öffentliches Wirtschaftsrecht <sup>41</sup>	Harald Eberhard	§ 98 UG
International Taxation	Alexander Rust	§ 98 UG
Straf- und Strafprozessrecht	Robert Kert <sup>42</sup>	§ 99 Abs 1 UG

<sup>38</sup>Für die Tätigkeit als Bundesminister ex lege karenziert.

<sup>39</sup>Halbes Beschäftigungsausmaß.

<sup>40</sup>Halbes Beschäftigungsausmaß.

<sup>41</sup>Drei Professoren des Departments sind aufgrund ihrer Funktion als Verfassungsrichter gebunden. Als Ausgleich ist diese Professur eingerichtet.

<sup>42</sup>Diese Professur ist derzeit zur Hälfte durch die Karenzierung von Wolfgang Brandstetter bis 30. 9. 2018 finanziert.

---

## UNTERNEHMENSRECHT, ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Zivil- und Unternehmensrecht	Raimund Bollenberger <sup>43</sup>	§ 98 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Susanne Kalss	§ 98 UG
Zivil-, Zivilverfahrens- und Unternehmensrecht	Georg E. Kodek <sup>44</sup>	§ 98 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Christian Nowotny	§ 98 UG
Arbeits- und Sozialrecht	Franz Marhold	§ 98 UG
Unternehmensrecht	Martin Winner	§ 98 UG
Zivilrecht	Martin Spitzer	§ 98 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Florian Schuhmacher <sup>45</sup>	§ 99 Abs 1 UG

## VOLKSWIRTSCHAFT

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
International Economics	Harald Badinger	§ 98 UG
Analytische Volkswirtschaftslehre	Ulrich Berger	§ 99 Abs 3 UG
Macroeconomics	Jesús Crespo Cuaresma	§ 98 UG
Applied Microeconomics	Klaus Gugler	§ 98 UG
Volkswirtschaftslehre und -politik mit besonderer Berücksichtigung der Außenwirtschaft	Ingrid Kubin	§ 98 UG
Finanzwissenschaft und Öffentliche Wirtschaft	Rupert Sausgruber	§ 98 UG
Labor Economics	N. N.	
Volkswirtschaftspolitik und Industrieökonomik	Christoph Weiss	§ 98 UG
Empirical Economics	Harald Oberhofer <sup>46</sup>	§ 99 Abs 1 UG

<sup>43</sup>Halbes Beschäftigungsausmaß.

<sup>44</sup>Halbes Beschäftigungsausmaß.

<sup>45</sup>Diese Professur ist derzeit bis 30. 9. 2018 finanziert.

<sup>46</sup>Diese Professur mit halbem Beschäftigungsausmaß ist derzeit bis 28. 2. 2018 finanziert.



## SOZIOÖKONOMIE

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Wirtschafts- und Sozialpolitik <sup>47</sup>	Christoph Badelt	§ 98 UG
Wirtschafts- und Sozialgeschichte	Markus Lampe	§ 98 UG
Wirtschaftsgeographie	Jürgen Essletzbichler	§ 98 UG
Applied Statistics, Demographie	Wolfgang Lutz <sup>48</sup>	§ 98 UG
Wirtschafts- und Sozialpolitik	Ulrike Schneider	§ 98 UG
Soziologie und Empirische Sozialforschung	Sabine Frerichs	§ 98 UG
Public Policy and Governance	Clive Spash	§ 98 UG
Environmental Economics and Policy (Sustainable Development)	Sigrid Stagl	§ 98 UG
Quantitative Social Research	Thomas Plümper	§ 98 UG
Öffentliches Recht, Umweltrecht, Public and Urban Governance	Verena Madner	§ 98 UG
Social Sustainability	Ingolfur Blühdorn	§ 98 UG
Health Economics	N. N.	

<sup>47</sup>Diese Professur wird nach Emeritierung des Stelleninhabers nicht nachbesetzt.

<sup>48</sup>Halbes Beschäftigungsmaß.

---

## FREMDSPRACHLICHE WIRTSCHAFTSKOMMUNIKATION

Fachliche Widmung	Derzeitige/-r Stelleninhaber/-in	Derzeitiger Status
Englische Wirtschaftssprache	Gerlinde Mautner	§ 98 UG
Englische Wirtschaftssprache	Wolfgang Obenaus	§ 98 UG
Romanische Wirtschaftssprachen	Franz Rainer	§ 98 UG
Slawische Wirtschaftssprachen	Nadine Thielemann	§ 98 UG
Romanische Wirtschaftssprachen <sup>49</sup>	Martin Stegu	§ 98 UG
English Business Communication <sup>50</sup>	Almut Koester	§ 99 Abs 1 UG

### NEUE MÖGLICHE FACHLICHE WIDMUNGEN:

Nach Maßgabe budgetärer Bedeckung sind an der WU folgende fachliche Widmungen für weitere Universitätsprofessuren (§ 98 oder § 99 Abs 1 UG) geplant, wobei unabhängig davon die Einrichtung zusätzlicher Stellen für Universitätsprofessuren nach § 99 Abs 1 UG möglich ist:

- › Compliance bei Non-Financial Risks
- › Digital Value Chains
- › International Tax Policy
- › Sozioökonomie der Arbeit
- › Wirtschaftsethik

<sup>49</sup>Diese Professur wird nach Pensionierung des Stelleninhabers nicht nachbesetzt.

<sup>50</sup>Diese Professur wird nach dem 31. 8. 2019 nicht nachbesetzt.

---

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeberin:**

Wirtschaftsuniversität Wien (WU)  
Welthandelsplatz 1  
1020 Wien  
**wu.ac.at**

### **Für den Inhalt verantwortlich:**

Rektorat der WU

### **Redaktion:**

Büro des Rektorats

### **Lektorat:**

Birgit Trinker

### **Grafik-Design:**

Werner Weißhappl, plan-w.at

### **Fotos:**

WU-Bildarchiv, Jürgen Angel, Stephan Huger,  
A. Kowacsik, Roman Reiter, BOAnet

Juli 2017, Satz- und Druckfehler vorbehalten.



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien  
wu.ac.at

Anreise  
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater oder Krieau  
Bus: 82A Station Südportalstraße