

Mitteilungsblatt der WU (Wirtschaftsuniversität Wien)

Studienjahr: 2023/24

Ausgabedatum: 27.03.2024

Stück: Nr. 27

[188\) Neues Mitglied bzw. Ersatzmitglied im Senat für die laufende Funktionsperiode bis 30.09.2025](#)

[189\) Änderungen und Außer-Kraft-treten von Studienplänen](#)

[190\) 2. Änderung der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal](#)

[191\) Entwicklungsplan der WU](#)

[192\) Organisationsplan der WU](#)

[193\) Bevollmächtigungen gemäß § 27 Universitätsgesetz 2002](#)

[194\) Einrichtung des Instituts AI in Marketing Analytics, Department Marketing](#)

[195\) Bestellung der Vorständin des Instituts AI in Marketing Analytics, Department Marketing](#)

[196\) Einladung zum öffentlichen Habilitationsvortrag und -kolloquium von Frau Dr.ⁱⁿ Birgit Trukeschitz](#)

[197\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Business Communication geändert wird](#)

[198\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium International Management / CEMS geändert wird](#)

[199\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Digital Economy geändert wird](#)

[200\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Economics geändert wird](#)

[201\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Marketing geändert wird](#)

[202\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Quantitative Finance geändert wird](#)

[203\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy geändert wird](#)

[204\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control geändert wird](#)

[205\) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Supply Chain Management geändert wird](#)

[206\) Verleihung der Lehrbefugnis als Privatdozent für das Fach Betriebswirtschaftslehre an Herrn Tobias Bornemann, Ph.D., LL.M.](#)

[207\) Ausschreibung von Professuren](#)

[208\) Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliches Personal](#)

[209\) Ausschreibung von Stellen für allgemeines Personal](#)

188) Neues Mitglied bzw. Ersatzmitglied im Senat für die laufende Funktionsperiode bis 30.09.2025

In der 140. Sitzung des Senats am 20. März 2024 wurde in den Senat der Wirtschaftsuniversität Wien folgendes Haupt- bzw. Ersatzmitglied entsendet:

Vertreter*in der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind):

Hauptmitglied: Univ.-Prof. Dr. Thomas Plümper

Ersatzmitglied: Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Sabine Frerichs

Die Vorsitzende des Senats
Univ.-Prof.ⁱⁿ Tina Wakolbinger Ph.D.

189) Änderungen und Außer-Kraft-treten von Studienplänen

Der Senat der Wirtschaftsuniversität Wien hat in seiner 140. Sitzung am 20. März 2024 auf Grund des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I Nr. 120/2002 idgF, folgende Beschlüsse der Kommission für Studienangelegenheiten vom 12. März 2024 genehmigt:

Änderungen von Studienplänen WU Wien

- a. [Masterstudium Wirtschaftspädagogik](#)
- b. [Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement](#)

Außer-Kraft-treten eines Studienplanes der Executive Academy

- c. [ULG Executive MBA \(Vienna\)](#)

Die Vorsitzende des Senats:
Univ.-Prof.ⁱⁿ Tina Wakolbinger Ph.D.

190) 2. Änderung der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal

[Siehe anbei](#)

191) Entwicklungsplan der WU

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 hat der Universitätsrat der WU auf Vorschlag des Rektorats mit Zustimmung des Senats den [Entwicklungsplan](#) in seiner Sitzung vom 21.3.2024 mit Inkrafttreten am 1.4.2024 genehmigt.

Für den Universitätsrat
Dr. Cattina Leitner, Vorsitzende

192) Organisationsplan der WU

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 hat der Universitätsrat der WU den [Organisationsplan](#) nach Vorlage durch das Rektorat und Zustimmung durch den Senat am 21.3.2024 mit Wirksamkeit 1.4.2024 genehmigt. Der Organisationsplan in der Fassung des Mitteilungsblattes vom 27.9.2023, 53. Stück, tritt mit Ablauf des 31.03.2024 außer Kraft.

Für den Universitätsrat
Dr. Cattina Leitner, Vorsitzende

193) Bevollmächtigungen gemäß § 27 Universitätsgesetz 2002

Folgende Projektleiter*innen werden gemäß § 27 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 zum Abschluss der für die Vertragserfüllung erforderlichen Rechtsgeschäfte und zur Verfügung über die Geldmittel im Rahmen der Einnahmen aus diesem Vertrag sowie gemäß § 5 der Richtlinie des Rektorats für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmer*innen der Wirtschaftsuniversität Wien (Abschluss von Werkverträgen, freien Dienstverträgen sowie Arbeitsverträgen entsprechend den näheren Bestimmungen der Richtlinie) bevollmächtigt:

Projekt	Projektleiter*in
GREEN LEAP - Green leadership program	Dr. Marie-Sophie Attems
Zivi_Update24	Dr. Christian Grünhaus Mag. Selma Sprajcer
DUDIMOOC:Due Diligence in Mineral Supply	Dr. André Martinuzzi
DeuRess III -Ressourcennutzung in Deutsc	Dr. Franz Stephan Lutter Dr. Stefan Giljum
Finanzbildungscoaches - Wachstumsprojekt	Univ.Prof. Dr. Bettina Fuhrmann
WU IRF Christian Hotz-Behofsits 24 (GB)	DI Christian Hotz-Behofsits B.Sc.
WU IRF Laurenz Elias Tinhof 24 (GB)	Laurenz Elias Tinhof MSc.

Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber, Rektor

194) Einrichtung des Instituts AI in Marketing Analytics, Department Marketing

Gemäß § 17 (1) der Satzung wird am Department Marketing nach Zustimmung des Rektorats mit 01.04.2024 das Institut AI in Marketing Analytics eingerichtet.

Univ.Prof. Dr. Martin Schreier, Department-Vorstand

195) Bestellung der Vorständin des Instituts AI in Marketing Analytics, Department Marketing

Univ.Prof. Dr. Siham El Kihal wird gemäß § 18 (2) der Satzung nach Zustimmung des Rektorats für den Zeitraum vom 01.04.2024 bis 31.12.2025 zur Vorständin des Instituts AI in Marketing Analytics bestellt.

Univ.Prof. Dr. Martin Schreier, Department-Vorstand

196) Einladung zum öffentlichen Habilitationsvortrag und -kolloquium von Frau Dr.ⁱⁿ Birgit Trukeschitz

Der öffentliche Habilitationsvortrag von Frau Dr.ⁱⁿ Birgit Trukeschitz mit dem Titel „Long-term care service provision: Does it make any difference to quality-of-life?“ findet in englischer Sprache am

**Montag, 22.04.2024, um 15:30 Uhr,
an der Wirtschaftsuniversität Wien, 1020 Wien, Welthandelsplatz 1,
im Gebäude D4, Besprechungsraum D4.3.106**

statt.

Das öffentliche Habilitationskolloquium wird im Anschluss an den Habilitationsvortrag abgehalten.

Hinweis: Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen der Teilnahme an den Habilitationsverfahren finden Sie [hier](#).

Mit besten Grüßen,
Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Ulrike Schneider
(Vorsitzende)

197) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Business Communication geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Business Communication, Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 28 vom 5. April 2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.

2. Folgende Bezeichnungen

- 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
- 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
- 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
- 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
- 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
- 6) „Expertinnen und Experten“
- 7) „einer Lehrveranstaltungsleiterin oder eines Lehrveranstaltungsleiters“
- 8) „einer Beurteilerin oder eines Beurteilers“
- 9) „eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“
- 10) „einer Vertreterin oder einem Vertreter“
- 11) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
- 12) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
- 13) „eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

- 1) „WU“
- 2) „Studienwerber*innen“
- 3) „der*die Studienwerber*in“
- 4) „der*die Studienwerber*in“
- 5) „des*der Studienwerber*in“
- 6) „Expert*innen“
- 7) „eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in“
- 8) „eines*einer Beurteiler*in“
- 9) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
- 10) „einem*einer Vertreter*in“
- 11) „der*die Vizerektor*in“
- 12) „dem*der Vizerektor*in“
- 13) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“

3. § 3 wird folgender Abs 3 angefügt:

„(3) Die Anzahl der möglichen Studienplätze für den Studiengang Double Degree in Kooperation mit der Tilburg University wird zu Beginn jedes Studienjahres für das darauffolgende Studienjahr auf der Website der WU bekannt gegeben.“

4. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit a wird nach dem Ausdruck „IELTS 7.0,“ der Ausdruck „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1),“ eingefügt.*
5. *In § 5 Abs 4 wird das Wort „Studierende“ durch das Wort „Studienwerber*innen“ ersetzt.*
6. *Die Überschrift von § 8 lautet:*

„§ 8 Assessment“
7. *§ 11 wird folgender Absatz 3 angefügt:*

„(3) Studierende, die an der BI Norwegian Business School zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der BI Norwegian Business School ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.“
8. *§ 14 wird folgender Absatz 4 angefügt:*

„(4) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber

198) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium International Management / CEMS geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium International Management / CEMS, Mitteilungsblatt Nr. 57 vom 30. September 2009, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) *„Wirtschaftsuniversität Wien“*
 - 2) *„Studienwerberinnen und Studienwerber“*
 - 3) *„die Studienwerberin oder der Studienwerber“*
 - 4) *„die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“*
 - 5) *„der Studienwerberin oder des Studienwerbers“*
 - 6) *„Vertreterinnen und Vertretern“*
 - 7) *„eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“*
 - 8) *„die Vizerektorin oder der Vizerektor“*
 - 9) *„eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“*

werden ersetzt durch

- 1) *„WU“*
- 2) *„Studienwerber*innen“*
- 3) *„der*die Studienwerber*in“*

- 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „Vertreter*innen“
 - 7) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
 - 8) „der*die Vizerektor*in“
 - 9) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit a wird nach dem Ausdruck „IELTS 7.0,“ der Ausdruck „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1),“ eingefügt.*
 4. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*
 5. *§ 5 Abs 3 Z 6 lautet:*
 - „6. zum Nachweis des Leistungspotentials: nach Maßgabe von Abs 5 ein gültiges Graduate Management Admission Test (GMAT) Ergebnis in der Höhe von mindestens 600 Punkten oder ein gültiges GMAT Focus Edition Ergebnis in der Höhe von mindestens 565 Punkten.“
 6. *In § 5 Abs 5 wird nach dem Ausdruck „(GMAT)“ die Wortfolge „oder des GMAT Focus Edition Ergebnisses“ eingefügt.*
 7. *In § 7 Abs 1 wird das Wort „Partnerunternehmen“ durch das Wort „Partneruniversitäten“ ersetzt.*
 8. *§ 13 wird folgender Absatz 10 angefügt:*
 - „(10) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

199) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Digital Economy geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Digital Economy, Mitteilungsblatt Nr. 27 vom 1. April 2020, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
 - 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
 - 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
 - 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
 - 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
 - 6) „Expertinnen und Experten“

- 7) „einer Lehrveranstaltungsleiterin oder eines Lehrveranstaltungsleiters“
- 8) „einer Betreuerin oder eines Betreuers“
- 9) „einer Beurteilerin oder eines Beurteilers“
- 10) „eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“
- 11) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
- 12) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
- 13) „eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

- 1) „WU“
 - 2) „Studienwerber*innen“
 - 3) „der*die Studienwerber*in“
 - 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „Expert*innen“
 - 7) „eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in“
 - 8) „eines*einer Betreuer*in“
 - 9) „eines*einer Beurteiler*in“
 - 10) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
 - 11) „der*die Vizerektor*in“
 - 12) „dem*der Vizerektor*in“
 - 13) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 3 Abs 2 wird die Zahl „60“ durch die Zahl „90“ ersetzt.*
4. *In § 5 Abs 3 Z 4 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*
5. *§ 5 Abs 3 Z 5 lautet:*
- „5. zum Nachweis des Leistungspotentials die Vorlage
- a) eines gültigen Graduate Management Admission Test Ergebnisses (GMAT) bzw. gültigen GMAT Focus Edition Ergebnisses oder
 - b) eines gültigen Graduate Record Examinations Ergebnisses (GRE) oder
 - c) von zwei Empfehlungsschreiben eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in, eines*einer Betreuer*in bzw. eines*einer Beurteiler*in einer wissenschaftlichen Arbeit oder der Bildungseinrichtung, in deren Rahmen eine oder mehrere Lehrveranstaltungen besucht und/oder die wissenschaftliche Arbeit verfasst wurden, über das Leistungspotential des*der Studienwerber*in.“
6. *§ 12 wird folgender Absatz 3 angefügt:*
- „(3) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

200) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Economics geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Economics, Mitteilungsblatt Nr. 28 vom 12. April 2017, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
 - 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
 - 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
 - 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
 - 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
 - 6) „Expertinnen und Experten“
 - 7) „eine gerichtlich beeedete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeedeten Übersetzer“
 - 8) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
 - 9) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
 - 10) „eine gerichtlich beeedete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeedeten Dolmetscher“*werden ersetzt durch*
 - 1) „WU“
 - 2) „Studienwerber*innen“
 - 3) „der*die Studienwerber*in“
 - 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „Expert*innen“
 - 7) „eine*n gerichtlich beeedete*n Übersetzer*in“
 - 8) „der*die Vizerektor*in“
 - 9) „dem*der Vizerektor*in“
 - 10) „eine*n gerichtlich beeedete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 4 Abs 1 lit b wird nach dem Wort „ECTS-Anrechnungspunkten“ das Wort „und“ angefügt.*
4. *In § 5 Abs 3 Z 4 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*
5. *In § 5 Abs 3 Z 4 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*

6. § 12 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

201) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Marketing geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Marketing, Mitteilungsblatt Nr. 9 vom 30. November 2011, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.

2. Folgende Bezeichnungen

- 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
- 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
- 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
- 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
- 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
- 6) „Expertinnen und Experten“
- 7) „einer Lehrveranstaltungsleiterin oder eines Lehrveranstaltungsleiters“
- 8) „einer Betreuerin oder eines Betreuers“
- 9) „einer Beurteilerin oder eines Beurteilers“
- 10) „eine gerichtlich beidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beideten Übersetzer“
- 11) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
- 12) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
- 13) „eine gerichtlich beidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beideten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

- 1) „WU“
- 2) „Studienwerber*innen“
- 3) „der*die Studienwerber*in“
- 4) „der*die Studienwerber*in“
- 5) „des*der Studienwerber*in“
- 6) „Expert*innen“
- 7) „eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in“
- 8) „eines*einer Betreuer*in“
- 9) „eines*einer Beurteiler*in“
- 10) „eine*n gerichtlich beidete*n Übersetzer*in“

- 11) „der*die Vizerektor*in“
 - 12) „dem*der Vizerektor*in“
 - 13) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 3 Abs 2 wird die Zahl „60“ durch die Zahl „90“ ersetzt.*
 4. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*
 5. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*
 6. *§ 5 Abs 3 Z 4 lautet:*
 - „4. zum Nachweis des Leistungspotentials: nach Maßgabe des Abs 4 ein gültiges Graduate Management Admission Test (GMAT) Ergebnis in der Höhe von mindestens 500 Punkten oder ein gültiges GMAT Focus Edition Ergebnis in der Höhe von mindestens 495 Punkten.“
 7. *§ 5 Abs 4 lautet:*
 - „(4) Studienwerber*innen, welche ein Vorstudium iSd § 64 Universitätsgesetz 2002 an der WU abgeschlossen haben, haben die Möglichkeit, anstelle des in Abs 3 Z 4 genannten Graduate Management Admission Test Ergebnisses (GMAT) oder GMAT Focus Edition Ergebnisses ein Empfehlungsschreiben eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in, eines*einer Betreuer*in bzw. eines*einer Beurteiler*in einer wissenschaftlichen Arbeit, über das Leistungspotential des*der Studienwerber*in und den von der WU bestätigten gewichteten Notendurchschnitt aller Prüfungen, die sie im Vorstudium der WU bisher abgelegt haben, zu übermitteln.“
 8. *In § 9 Abs 3 entfällt nach dem Wort „Aufnahmeverfahren“ die Wortfolge „an der Wirtschaftsuniversität Wien“.*
 9. *§ 12 wird folgender Absatz 9 angefügt:*
 - „(9) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

202) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Quantitative Finance geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Quantitative Finance, Mitteilungsblatt Nr. 21 vom 4. Februar 2009, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 31 vom 6. April 2022, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
 - 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
 - 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
 - 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“

- 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
- 6) „Expertinnen und Experten“
- 7) „einer Lehrveranstaltungsleiterin oder eines Lehrveranstaltungsleiters“
- 8) „einer Beurteilerin oder eines Beurteilers“
- 9) „eine gerichtlich beeedete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeedeten Übersetzer“
- 10) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
- 11) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
- 12) „eine gerichtlich beeedete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeedeten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

- 1) „WU“
 - 2) „Studienwerber*innen“
 - 3) „der*die Studienwerber*in“
 - 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „Expert*innen“
 - 7) „eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in“
 - 8) „eines*einer Beurteiler*in“
 - 9) „eine*n gerichtlich beeedete*n Übersetzer*in“
 - 10) „der*die Vizerektor*in“
 - 11) „dem*der Vizerektor*in“
 - 12) „eine*n gerichtlich beeedete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 5 Abs 3 Z 4 lit a wird nach dem Ausdruck „IELTS 7.0,“ der Ausdruck „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1),“ eingefügt.*
 4. *In § 5 Abs 3 Z 4 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*
 5. *§ 5 Abs 3 Z 5 lit a lautet:*
 - „a) gültigen Graduate Management Admission Test Ergebnisses (GMAT) oder eines gültigen GMAT Focus Edition oder“
 6. *§ 12 wird folgender Absatz 11 angefügt:*
 - „(11) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

203) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Socio-Ecological Economics and

Policy, Mitteilungsblatt Nr. 39 vom 29. Juni 2011, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
 - 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
 - 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
 - 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
 - 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
 - 6) „Expertinnen und Experten“
 - 7) „eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“
 - 8) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
 - 9) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
 - 10) „eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“*werden ersetzt durch*
 - 1) „WU“
 - 2) „Studienwerber*innen“
 - 3) „der*die Studienwerber*in“
 - 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „Expert*innen“
 - 7) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
 - 8) „der*die Vizerektor*in“
 - 9) „dem*der Vizerektor*in“
 - 10) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“
3. *In § 4 Abs 1 lit b, § 4 Abs 2 erster Aufzählungspunkt und in § 5 Abs 3 Z 2 wird der Ausdruck „oder“ durch den Ausdruck „und/oder“ ersetzt.*
4. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*
5. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*
6. *In § 13 zweiter Satz entfällt die Wortfolge „an der Wirtschaftsuniversität Wien“.*
7. *§ 14 wird folgender Absatz 10 angefügt:*

„(10) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

204) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control, Mitteilungsblatt Nr. 12 vom 23. Dezember 2009, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*
2. *Folgende Bezeichnungen*
 - 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
 - 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
 - 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
 - 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
 - 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
 - 6) „eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“
 - 7) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
 - 8) „eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

 - 1) „WU“
 - 2) „Studienwerber*innen“
 - 3) „der*die Studienwerber*in“
 - 4) „der*die Studienwerber*in“
 - 5) „des*der Studienwerber*in“
 - 6) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
 - 7) „der*die Vizerektor*in“
 - 8) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“
3. *§ 4 Abs 1 lit b lautet:*

„b) Prüfungen aus dem Bereich Betriebswirtschaftslehre und/oder Volkswirtschaftslehre im Umfang von mindestens 45 ECTS-Anrechnungspunkten.“
4. *§ 4 Abs 2 wird folgender Aufzählungspunkt angefügt:*

„• Analytische Fähigkeiten“
5. *In § 5 Abs 3 Z 2 lautet:*

„2. Zeugnisse zum Nachweis über Prüfungen aus dem Bereich Betriebswirtschaftslehre und/oder Volkswirtschaftslehre im Umfang von mindestens 45 ECTS-Anrechnungspunkten“
6. *In § 5 Abs 3 Z 3 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*
7. *§ 5 Abs 3 Z 4 lautet:*

- „4. zum Nachweis des Leistungspotenzials: nach Maßgabe von Abs 4 ein gültiges Graduate Management Admission Test (GMAT) Ergebnis in der Höhe von mindestens 600 Punkten oder ein gültiges GMAT Focus Edition Ergebnis in der Höhe von mindestens 565 Punkten.“

8. § 5 Abs 4 lautet:

„(4) Studienwerber*innen, welche ein Vorstudium iSd § 64 Universitätsgesetz 2002 an der WU abgeschlossen haben, haben die Möglichkeit, anstelle des in Abs 3 Z 4 genannten Graduate Management Admission Test Ergebnisses (GMAT) oder GMAT Focus Edition Ergebnisses den von der WU bestätigten gewichteten Notendurchschnitt aller Prüfungen, die sie im Vorstudium der Wirtschaftsuniversität Wien bisher abgelegt haben, zu übermitteln.“

9. § 6 lautet:

„§ 6 Beurteilung der Studieneignung

- (1) Liegen die in § 5 genannten Nachweise vor, beurteilt eine Kommission von Expert*innen gemäß § 7 die Studieneignung der Studienwerber*innen auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung sowie eines Statement of Motivation.
- (2) Die Studienwerber*innen haben nach Aufforderung per E-Mail ein Statement of Motivation zu verfassen, das innerhalb von 3 Werktagen nach Erhalt der Aufforderung elektronisch zu übermitteln ist. Die Kommission beurteilt das Statement of Motivation unter fachlichen Gesichtspunkten in anonymisierter Form.
- (3) Jene Studienwerber*innen, die aufgrund ihrer schriftlichen Bewerbungsunterlagen und der Bewertung ihres Statement of Motivation am besten für das Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control geeignet sind, werden zu einem Assessment eingeladen. Die anderen Studienwerber*innen scheiden aus dem Aufnahmeverfahren aus. Alle Studienwerber*innen werden vom Ergebnis des schriftlichen Bewerbungsverfahrens per E-Mail verständigt.
- (4) Das Assessment besteht aus zwei Stufen: dem Online-Interview und der Online-Group-Discussion.
- (5) Die Studienwerber*innen haben ein Online-Interview zu absolvieren. Die Frist wird den Studienwerber*innen rechtzeitig per E-Mail mitgeteilt.
- (6) Jene Studienwerber*innen, die aufgrund des Online-Interviews am besten für das Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control geeignet sind, werden zu einer Online-Group-Discussion eingeladen. Die anderen Studienwerber*innen scheiden aus dem Aufnahmeverfahren aus. Alle Studienwerber*innen werden vom Ergebnis per E-Mail verständigt.
- (7) Die Studienwerber*innen, die sich für die Online-Group-Discussion qualifiziert haben, werden rechtzeitig per E-Mail über die Kriterien und den Termin in Kenntnis gesetzt.“

10. § 7 lautet:

„§ 7 Kommission

- (1) Die Kommission von Expert*innen besteht aus drei Personen des wissenschaftlichen Personals, die zumindest ein Doktoratsstudium mit einer Dissertation aus dem Bereich Betriebswirtschaftslehre positiv absolviert haben. Sie werden von dem*der Vizerektor*in für Lehre und Studierende für die Dauer eines Aufnahmeverfahrens ernannt.
- (2) Die Kommission entscheidet mit Stimmenmehrheit.“

11. Der bisherige § 8 entfällt, der bisherige § 9 erhält die Paragraphenbezeichnung „8“ und der bisherige § 10 erhält die Paragraphenbezeichnung „9“.

12. Der bisherige § 11 erhält die Paragraphenbezeichnung „10“ und lautet:

„§ 10 Zulassung

- (1) Die Zulassung zum Masterstudium Strategy, Innovation, and Management Control setzt voraus, dass der*die Studienwerber*in eine Studienplatzbestätigung gemäß § 9 Abs 2 für

das Studienjahr vorweist und die Voraussetzungen der §§ 63 ff und § 91 Universitätsgesetz 2002 erfüllt.

- (2) Neben den im Universitätsgesetz 2002 vorgesehenen Unterlagen sind vor der Zulassung auch die im Aufnahmeverfahren elektronisch übermittelten Unterlagen im Original und unter Beachtung der jeweils geltenden Beglaubigungsvorschriften vorzulegen. Unterlagen, die nicht in deutscher oder englischer Sprache ausgestellt sind, sind zusätzlich in Form einer Übersetzung durch eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in vorzulegen.
- (3) Studierende, die an der Queen's University zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der Queen's University ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (4) Studierende, die an der Università Commerciale Luigi Bocconi zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der Università Commerciale Luigi Bocconi ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (5) Studierende, die an der University of Technology Sydney zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der University of Technology Sydney ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (6) Studierende, die an der National Chengchi University zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der National Chengchi University ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (7) Studierende, die an der Universidade Católica Portuguesa zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der Universidade Católica Portuguesa ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (8) Studierende, die an dem Indian Institute of Management Ahmedabad (IIMA) zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit dem Indian Institute of Management Ahmedabad (IIMA) ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen.
- (9) Studierende, die an der BI Norwegian Business School zugelassen sind und nominiert wurden, um im Rahmen des Double Degree in Kooperation mit der BI Norwegian Business School ihre Prüfungen an der WU zu absolvieren, sind ohne gesondertes Aufnahmeverfahren zuzulassen."

13. Der bisherige § 12 erhält die Paragraphenbezeichnung „11“ und der bisherige § 13 erhält die Paragraphenbezeichnung „12“.

14. Der bisherige § 14 erhält die Paragraphenbezeichnung „13“ und folgender Absatz 14 wird angefügt:

„(14) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

205) Verordnung des Rektorats, mit der die Zulassungsverordnung für das Masterstudium Supply Chain Management geändert wird

Aufgrund des § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Rektorats gemäß § 63a Abs 8 Universitätsgesetz 2002 über ein

Aufnahmeverfahren vor der Zulassung für das Masterstudium Supply Chain Management, Mitteilungsblatt Nr. 18 vom 3. Februar 2010, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 29 vom 24. März 2021, wird wie folgt geändert:

1. *In § 1 Abs 1 wird die Bezeichnung „Wirtschaftsuniversität Wien“ durch die Bezeichnung „WU (Wirtschaftsuniversität Wien)“ ersetzt.*

2. *Folgende Bezeichnungen*

- 1) „Wirtschaftsuniversität Wien“
- 2) „Studienwerberinnen und Studienwerber“
- 3) „die Studienwerberin oder der Studienwerber“
- 4) „die Studienwerberin bzw. der Studienwerber“
- 5) „der Studienwerberin oder des Studienwerbers“
- 6) „Expertinnen und Experten“
- 7) „einer Lehrveranstaltungsleiterin oder eines Lehrveranstaltungsleiters“
- 8) „einer Betreuerin oder eines Betreuers“
- 9) „einer Beurteilerin oder eines Beurteilers“
- 10) „eine gerichtlich beeidete Übersetzerin oder einen gerichtlich beeideten Übersetzer“
- 11) „die Vizerektorin oder der Vizerektor“
- 12) „der Vizerektorin oder dem Vizerektor“
- 13) „eine gerichtlich beeidete Dolmetscherin oder einen gerichtlich beeideten Dolmetscher“

werden ersetzt durch

- 1) „WU“
- 2) „Studienwerber*innen“
- 3) „der*die Studienwerber*in“
- 4) „der*die Studienwerber*in“
- 5) „des*der Studienwerber*in“
- 6) „Expert*innen“
- 7) „eines*einer Lehrveranstaltungsleiter*in“
- 8) „eines*einer Betreuer*in“
- 9) „eines*einer Beurteiler*in“
- 10) „eine*n gerichtlich beeidete*n Übersetzer*in“
- 11) „der*die Vizerektor*in“
- 12) „dem*der Vizerektor*in“
- 13) „eine*n gerichtlich beeidete*n Dolmetscher*in“

3. *In § 5 Abs 3 Z 7 lit a wird die Bezeichnung „TOEIC 800“ durch die Bezeichnung „Oxford Test of English (mindestens 150 Punkte – C1)“ ersetzt.*

4. *In § 5 Abs 3 Z 7 lit c wird nach der Wort- und Zeichenfolge „Dokuments,“ die Wort- und Zeichenfolge „aus dem sich ergibt,“ eingefügt.*

5. *§ 5 Abs 3 Z 9 lit a und b lautet:*

- a) gültigen Graduate Management Admission Test Ergebnisses (GMAT) oder eines gültigen GMAT Focus Edition Ergebnisses oder
- b) gültigen Graduate Record Examination Ergebnisses (GRE) oder“

6. § 12 wird folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.“

Für das Rektorat
Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber
Rektor

206) Verleihung der Lehrbefugnis als Privatdozent für das Fach Betriebswirtschaftslehre an Herrn Tobias Bornemann, Ph.D., LL.M.

Herrn Tobias Bornemann, Ph.D., LL.M. wurde mit Bescheid vom 25. März 2024 die Lehrbefugnis als Privatdozent für das Fach Betriebswirtschaftslehre gemäß § 103 Universitätsgesetz 2002 verliehen.

Der Rektor:
Univ.-Prof. Dr. Rupert Sausgruber

207) Ausschreibung von Professuren

[Siehe anbei](#)

208) Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliches Personal

Allgemeine Informationen:

Diversität und Inklusion:

Die WU ist dem Prinzip der Chancengleichheit verpflichtet und setzt sich für Diversität und Inklusion ein. Da sich die Wirtschaftsuniversität Wien die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal zum Ziel gesetzt hat, werden qualifizierte Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen. Qualifizierte Personen mit Behinderung sind besonders eingeladen sich zu bewerben. Alle Bewerber/innen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind zu Bewerbungsgesprächen einzuladen.

An der WU ist ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Nähere Informationen finden Sie unter

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment/>.

Reise- und Aufenthaltskosten:

Wir bitten Bewerberinnen und Bewerber um Verständnis dafür, dass Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass von Auswahl- und Aufnahmeverfahren entstehen, nicht von der Wirtschaftsuniversität Wien abgegolten werden können.

AUSGESCHRIEBENE STELLEN:

1) Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

Sie möchten Zusammenhänge verstehen und Grundlegendes bewegen? Bei uns finden Sie das Umfeld, in dem Sie Ihr Potenzial entfalten können. An einer der größten und modernsten Wirtschaftsuniversitäten Europas. Auf einem Campus, an dem Arbeitsqualität auch Lebensqualität ist. Wir suchen Verstärkung in der

Abteilung für Unternehmensrechnung und Controlling

Teilzeit, 10 Stunden/Woche

Ab 02.05.2024 befristet bis 31.08.2025

Bitte beachten Sie, dass gemäß Kollektivvertrag eine Anstellung nur möglich ist, wenn ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-)Studium noch nicht abgeschlossen wurde.

Wollen Sie Ihre WU aus einer neuen Perspektive kennenlernen? Unterstützen Sie die Abteilung für Unternehmensrechnung und Controlling bei den Lehr- und Forschungsaufgaben an Ihrem Arbeitsplatz direkt am WU Campus. Genießen Sie flexible Arbeitszeiten sowie ein angenehmes Arbeitsklima mit ausgezeichnete Vereinbarkeit sowie Ergänzung von Studium und Arbeit.

Was Sie erwartet

- Unterstützung bei Lehraufgaben im Bachelor- und Masterprogramm (z.B. Mitarbeit bei der Erstellung von Lehrunterlagen, Weiterentwicklung der Beispielpools, Mitarbeit in der Prüfungsvorbereitung und -durchführung).
- Unterstützung bei Forschungsarbeiten (z.B. Literaturrecherchen, Datenbankarbeiten, Layout bei Buchprojekten uä.)
- Mitwirkung an allgemeinen Organisations- und Verwaltungsaufgaben

Was Sie mitbringen

- Abgeschlossenes Bachelorstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Studierende*r eines facheinschlägigen Masterstudiums
- Hervorragende Kenntnisse in Unternehmensrechnung und Controlling
- Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse

Was wir Ihnen bieten

- **Inspirierendes Campusleben** mit über 2.400 Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung und rund 21.500 Studierenden
- **Architektonisch herausragender, moderner Campus** mitten in Wien
- **Sehr gute öffentliche Erreichbarkeit**
- **Sinnstiftende Arbeit**, in einem weltoffenen, inklusiven und familienfreundlichen Arbeitsklima
- **Flexible Arbeitszeiten**
- **Zahlreiche Benefits**, von Betriebsarzt über Sportangebote und Essenszuschuss bis hin zu vielfältigen Mitarbeitenden-Rabatten

Neugierig geworden? Mehr darüber was die WU als Arbeitgeberin besonders macht, erfahren Sie unter www.wu.ac.at/benefits.

Das monatliche Entgelt beträgt 649,80 Euro brutto.

Wollen Sie Teil der WU werden?

Dann bewerben Sie sich bitte bis spätestens 17.04.2024 unter www.wu.ac.at/jobs (Kennzahl: 2060).

Wir freuen uns auf Sie!

2) 2 Teaching and Research Associates

You want to understand how things are connected and make a fundamental impact? We offer an environment where you can realize your full potential. At one of Europe's largest and most modern business and economics universities. On a campus where quality of work is also quality of life. We are looking for support at the

Institute for Sociology and Social Research

Part-time, 30 hours/week

Starting July 01, 2024, and ending after 6 years

You want to deepen your research interest in questions at the interface of economy and society, politics, and the environment while gaining your first teaching experience? This position opens doors to either an academic career or to later switch to work as an expert in responsible positions in the public or private sector.

Qualified candidates with disabilities are especially encouraged to apply for this position. If necessary, a reduction of the extent of employment is possible.

What to expect

- **Work on your own PhD project:** You will carry out PhD research in an area of interest and under the supervision of a professor in economic sociology, covering interactions of economy and society, law, politics, and the environment (Frerichs).
- **Working on your dissertation:** You will be able to investigate your research topic, work on papers or chapters for your dissertation, and take part in related scientific activities, including courses and workshops, for a third of your regular working hours.
- **Complete English-taught PhD courses:** You will have the opportunity to become enrolled and complete course work in the English-taught PhD programme at the Department of Socioeconomics, which is open to all faculty members.
- **Prepare and conduct teaching:** You will teach courses or course units in German and/or English, with an emphasis on theoretical perspectives, empirical research methods, and academic writing, related to matters of the economy, society, politics and the environment, and be able to take part in university-pedagogical courses.
- **Communicate with students:** You support students from different disciplines, provide feedback on course essays, become a co-supervisor for bachelor's theses, and help promote the Department's new study branch "Economy, Environment, Politics" (WUPol).
- **Supporting work at the Institute:** You will be able to take part in research projects at the Institute, support publication activities and contribute to administrative tasks (e.g., recruitment of bachelor theses, updating the website, organising academic events).

What you have to offer

For teaching and research associate (*Universitätsassistent*in prae doc*) positions:

- **Academic degree:** You have a Master's degree in the social and economic sciences that qualifies you for enrollment in a doctoral programme at WU, and you graduated with excellent grades (include study transcript).
- **Major in sociology:** Ideally, you completed a Master's programme with a major in sociology (or equivalent) and a focus on sociological theory and empirical research methods, and are well versed in these fields (highlight courses and competences).
- **Quality of academic writing:** Your Master's thesis and other written assignments completed in your studies are of excellent quality, especially inasmuch as the focus area of this position is concerned (include writing samples/excerpts and evaluation).
- **PhD research proposal:** You have a substantive interest in promoting sociological perspectives on interactions of economy and society, law, politics, and the environment, and concrete ideas for a viable PhD project in this field (include outline of ca. 5 pages).
- **Academic work experience:** Ideally, you already have some work experience in a university setting and have a realistic idea about the challenges of combining research, teaching, administration, and communication tasks in becoming a faculty member.
- **High proficiency in English:** Given the international orientation of our work, we expect high proficiency in (written and spoken) academic English; German-language skills are a plus as they enhance your flexibility to teach and co-supervise in both languages.
- **Willingness to use multimedia teaching methods:** You have experience in using multimedia teaching and learning formats or are at least willing to learn
- **Complete application:** A complete and elaborate application addresses all the above aspects and includes related documentation. Please also include some notes on your motivation for taking on such an academic position in the cover letter.

What we offer you

- **Inspiring campus life** with over 2,400 employees in research, teaching, and administration and approximately 21,500 students
- **A modern campus with spectacular architecture** in the heart of Vienna
- **Excellent accessibility by public transportation**
- **Meaningful work** in an open-minded, inclusive, and family-friendly environment
- **Flexible working hours**
- **A wide range of benefits**, from an in-house medical officer to athletic activities and a meal allowance to a variety of employee discounts

Curious? Visit our website and find out more at www.wu.ac.at/benefits.

The minimum monthly gross salary amounts to €2.684,10 (14 times per year). This salary may be adjusted based on job-related prior work experience. In addition, we offer a wide range of attractive social benefits.

Do you want to join the WU team?

Then please submit your application by April 17, 2024 under www.wu.ac.at/jobs (ID 2061). We are looking forward to hearing from you!

3) Assistant Professor, non-tenure track

You want to understand how things are connected and make a fundamental impact? We offer an environment where you can realize your full potential. At one of Europe's largest and most modern business and economics universities. On a campus where quality of work is also quality of life. We are looking for support at the

Institute for Sociology and Social Research

Fulltime, 40 hours/week

Starting July 01, 2024, and ending after 6 years

You want to teach and research as well as be an active part of the scientific community in your field? You enjoy working on questions at the interface of economy and society, politics, and the environment and you want to contribute to developing related scholarship? This position is the next step in your scientific career.

What to expect

- **Develop your own research profile:** You will develop an internationally oriented research profile in an area of relevance for economic sociology, and work on your own research project to advance your scientific qualification and promote your academic career.
- **Write articles for international outlets:** You will pursue your own publication plans with a clear orientation towards high-quality international peer-reviewed journals and related activity in international conferences and networks.
- **Collaborate on research of joint interest:** You will take part in collaborative research at the Institute or at the Department, actively engage in exchange with your colleagues with a view to create synergies, develop shared research agendas and joint publications.
- **Teach courses and develop your teaching skills:** You will teach courses or course units in English and German (usually 4 hours per week each term), with an emphasis on theoretical perspectives, empirical research methods, and academic writing, related to matters of the economy, society, politics and the environment, and take part in university-pedagogical courses.
- **Supervise or co-supervise bachelor and Master's theses:** You will (co-)supervise a number of theses each year, on the bachelor level in economic and social sciences, including business, and on the Master's level in socioeconomics and social-ecological economics and policy.
- **Support work at the Institute and the Department:** You will take part in collaborative and administrative tasks at the Institute and on the Department level, e.g., recruit bachelor theses, organise academic events, promote the Department's new study branch "Economy, Environment, Politics" (WUPol).

What you have to offer

- **Academic degree:** You have a doctoral/PhD degree in sociology, socioeconomics, or other economic and social-scientific disciplines if the dissertation project addressed questions of sociological relevance (please provide an abstract of the thesis).
- **Pertinent research profile:** Your prior academic work and your research proposal for the upcoming years (please include an outline of ca. 5 pages) documents a strong interest and sustained effort in promoting sociological perspectives on the economy, which also brings in law, politics, and/or the environment.
- **Research outcome and publication record:** Your capacity for research is documented in high-quality theses and, ideally, first publications in peer-reviewed outlets relevant to the subject area of this position (please include a writing sample / excerpt of no more than 8.000 words), as well as related academic activities.
- **Teaching experience:** You already have work experience in a university setting or similar academic context, including teaching, tutoring, and thesis supervision, or similar pedagogical experience, so that you can immediately take on related tasks.
- **High proficiency in English:** Given the international orientation of our work, we expect high proficiency in (written and spoken) academic English, in addition to advanced German-language skills, which are likewise required for teaching and supervision.
- **Complete application:** A complete and elaborate application includes documents, references and statements for all the above aspects. Please also include some notes on your motivation for taking on such an academic position in the cover letter.

What we offer you

- **Inspiring campus life** with over 2,400 employees in research, teaching, and administration and approximately 21,500 students
- **A modern campus with spectacular architecture** in the heart of Vienna
- **Excellent accessibility by public transportation**

- **Meaningful work** in an open-minded, inclusive, and family-friendly environment
- **Flexible working hours**
- **A wide range of benefits**, from an in-house medical officer to athletic activities and a meal allowance to a variety of employee discounts

Curious? Visit our website and find out more at www.wu.ac.at/benefits.

The minimum monthly gross salary amounts to €4.752,30 (14 times per year). This salary may be adjusted based on equivalent prior work experience. In addition, we offer a wide range of attractive social benefits.

Do you want to join the WU team?

Then please submit your application by April 17, 2024 under www.wu.ac.at/jobs (ID 2062). We are looking forward to hearing from you!

Verlängerung der Bewerbungsfrist bis 03.04.2024

4) 2 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Sie möchten Zusammenhänge verstehen und Grundlegendes bewegen? Bei uns finden Sie das Umfeld, in dem Sie Ihr Potenzial entfalten können. An einer der größten und modernsten Wirtschaftsuniversitäten Europas. Auf einem Campus, an dem Arbeitsqualität auch Lebensqualität ist. Wir suchen Verstärkung am

Department für Volkswirtschaft

Teilzeit, 7,5 Stunden/Woche

Ab 01.07.2024 befristet bis 31.12.2025

Bitte beachten Sie, dass gemäß Kollektivvertrag eine Anstellung nur möglich ist, wenn ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-)Studium noch nicht abgeschlossen wurde.

Sie beraten, informieren und vernetzen gerne? Sie würden gerne zum Community Building unter Volkswirtschaft Studierenden beitragen? Gleichzeitig möchten Sie bei der Planung und Durchführung von Vorträgen und einzelnen Lehrveranstaltungen unterstützen? Auch über die unmittelbare Aufgabenerfüllung hinaus werden Sie intensiv in die Tätigkeitsbereiche des Departments eingebunden und erhalten somit direkten Einblick in das wissenschaftliche Arbeiten. Sie werden auch über einen eigenen Arbeitsplatz im Department verfügen.

Wir laden besonders Personen mit Behinderung ein, sich bei entsprechender Qualifikation zu bewerben. Bei Bedarf ist ein geringeres Beschäftigungsausmaß möglich.

Was Sie erwartet

- **Mitarbeit im VW-Zentrum für Studierende:** Sie informieren und beraten VW-Studierende und setzen sich für Community Building unter VW-Studierenden ein.
- **Vorträge und selbstorganisierte Lehrveranstaltungen planen:** Sie sind zum Beispiel für die Planung des Lesekreises, in welchem sich die Studierenden ein Semester intensiver mit volkswirtschaftlicher Literatur auseinandersetzen, zuständig.
- **Mitarbeit bei WU-Veranstaltungen:** Sie präsentieren den VWL-Studienzweig bei WU-Veranstaltungen.
- **Aufgaben des departmentspezifischen Qualitätsmanagements in der Lehre:** Sie unterstützen uns in diesem Bereich und arbeiten in engem Kontakt mit dem Bereichsverantwortlichen für den Studienzweig Volkswirtschaft und der Koordinatorin für Lehre.

Was Sie mitbringen

- **Laufendes Studium:** Sie studieren aktuell im Bachelor Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Studienzweig Volkswirtschaft).
- **Erste Berufserfahrung:** Idealerweise haben Sie bereits Beratungserfahrung im studentischen Kontext und kennen die Volkswirtschafts-Netzwerke an der WU.
- **Sprachkompetenz:** Sie haben sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift, weitere Sprachen sind willkommen.
- **Soft-Skills:** Sie verfügen über einen selbständigen Arbeitsstil, Kreativität sowie sehr gute Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten.
- **IT/MS Office Kenntnisse**

Was wir Ihnen bieten

- **Inspirierendes Campusleben** mit über 2.400 Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung und rund 21.500 Studierenden
- **Architektonisch herausragender, moderner Campus** mitten in Wien
- **Sehr gute öffentliche Erreichbarkeit**
- **Sinnstiftende Arbeit**, in einem weltoffenen, inklusiven und familienfreundlichen Arbeitsklima
- **Flexible Arbeitszeiten**
- **Zahlreiche Benefits**, von Betriebsarzt über Sportangebote und Essenszuschuss bis hin zu vielfältigen Mitarbeitenden-Rabatten

Neugierig geworden? Mehr darüber was die WU als Arbeitgeberin besonders macht, erfahren Sie unter www.wu.ac.at/benefits.

Das monatliche Entgelt beträgt 487,35 Euro brutto.

Wollen Sie Teil der WU werden?

Dann bewerben Sie sich bitte bis spätestens 03.04.2024 unter www.wu.ac.at/jobs (Kennzahl: 2040).

Wir freuen uns auf Sie!

Verlängerung der Bewerbungsfrist bis 29.03.2024

5) 5 Teaching and Research Associate

You want to understand how things are connected and make a fundamental impact? We offer an environment where you can realize your full potential. At one of Europe's largest and most modern business and economics universities. On a campus where quality of work is also quality of life. We are looking for support at the

Department of Economics

Part-time, 30 hours/week

Starting September 01, 2024, and ending after 5 years

WU is offering up to five PhD positions in Economics, to start in September 2024.

The successful candidates will be part of the PhD Program at the WU Department of Economics. This call is open to all fields in economics.

Qualified candidates with disabilities are especially encouraged to apply for this position. If necessary, a reduction of the extent of employment is possible.

What to expect

Responsibilities: The duties and responsibilities of the successful applicants include research, teaching, and administrative tasks. You will conduct independent research pursuing a PhD degree in Economics ("Focus Economics"). Strong dedication to writing a PhD dissertation, following doctoral courses and attending seminars is expected. You will be expected to support research activities and administrative tasks in the department of Economics. In addition, the position involves teaching one course (two hours per semester) starting after the second semester of your employment, primarily at the Bachelor's level, supporting study programs taught in English as well as in German. You will be investigating your research topic and spending a third of your working hours on writing your dissertation.

What you have to offer

Your profile: We are looking for applicants with a strong academic record, who have completed a relevant Master degree (MSc or equivalent) that qualifies them for enrollment in a doctoral program at WU or who expect to have completed it by summer 2024. We expect you to have excellent knowledge in the three core areas in economics (microeconomics, macroeconomics, and econometrics) at a research master level. Excellent command of oral and written English is a prerequisite; because of the departmental teaching portfolio, German is required for some of the positions. You are prepared to use multimedia teaching and learning formats.

Applicants are requested to upload the following documents along with their application:

- CV (incl. degrees, current position, research interests)
- Motivation letter (incl. possible Dissertation project)
- Master thesis (or research proposal for master thesis)

In addition, we ask for two letters of recommendation. Applicants are responsible for asking their reference persons to send their letters to econ-office@wu.ac.at in due time (max. 2 days after the application has been received).

What we offer you

- **Inspiring campus life** with over 2,400 employees in research, teaching, and administration and approximately 21,500 students
- **A modern campus with spectacular architecture** in the heart of Vienna
- **Excellent accessibility by public transportation**
- **Meaningful work** in an open-minded, inclusive, and family-friendly environment
- **Flexible working hours**
- **A wide range of benefits**, from an in-house medical officer to athletic activities and a meal allowance to a variety of employee discounts

Curious? Visit our website and find out more at www.wu.ac.at/benefits.

The minimum monthly gross salary amounts to €2,457.98 (14 times per year). This salary may be adjusted based on job-related prior work experience. In addition, we offer a wide range of attractive social benefits.

Do you want to join the WU team?

Then please submit your application by March 29, 2024 under www.wu.ac.at/jobs (ID 2037).

We are looking forward to hearing from you!

209) Ausschreibung von Stellen für allgemeines Personal

Allgemeine Informationen:

Diversität und Inklusion:

Die WU ist dem Prinzip der Chancengleichheit verpflichtet und setzt sich für Diversität und Inklusion ein. Da sich die Wirtschaftsuniversität Wien die Erhöhung des Frauenanteils zum Ziel gesetzt hat, werden qualifizierte Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen. Qualifizierte Personen mit Behinderung sind besonders eingeladen sich zu bewerben. Alle Bewerber/innen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind zu Bewerbungsgesprächen einzuladen.

An der WU ist ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Nähere Informationen finden Sie unter

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment/>.

Reise- und Aufenthaltskosten:

Wir bitten Bewerberinnen und Bewerber um Verständnis dafür, dass Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass von Auswahl- und Aufnahmeverfahren entstehen, nicht von der Wirtschaftsuniversität Wien abgegolten werden können.

AUSGESCHRIEBENE STELLEN:

Verlängerung der Bewerbungsfrist bis 03.04.2024

1) Senior Recruiter*in mit Schwerpunkt Employer Branding (Personalist*in)

Sie wollen mit Ihrer Arbeit etwas bewegen, Verantwortung übernehmen und so die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung und -lehre schaffen? Bei uns finden Sie das Umfeld, in dem Sie Ihr Potenzial entfalten können. An einer der größten und modernsten Wirtschaftsuniversitäten Europas. Auf einem Campus, an dem Arbeitsqualität auch Lebensqualität ist. Wir suchen Verstärkung in der

Personalabteilung

Vollzeit, 40 Stunden/Woche

Ab sofort befristet für die Dauer von vorerst 2 Jahren

Wir sind HR-Expert*innen, die unseren Führungskräften und Mitarbeitenden in Personalthemen zur Seite stehen. Sie wollen in einem angenehmen Arbeitsklima und einem serviceorientierten, wertschätzenden Team mitarbeiten? Dann sollten wir uns kennenlernen!

Was Sie erwartet

- **Recruiting:** Sie unterstützen unsere Führungskräfte bei der Personalsuche und -auswahl, übernehmen dabei eigenverantwortlich den gesamten Recruitingprozess, von der Gestaltung der Ausschreibung bis zur erfolgreichen Besetzung.
- **HR-Software:** Sie betreuen und entwickeln unser Bewerbungsmanagementtool weiter und halten sich über Digitalisierungstrends am Laufenden.
- **HR-Projekte:** Sie engagieren sich in unseren HR-Projekten, allen voran im Employer Branding. Dabei gestalten und organisieren Sie Kampagnen und Aktivitäten in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung für Marketing & Kommunikation und anderen Stakeholders der WU. Sie bauen dafür geeignete Kommunikationskanäle auf und sorgen für eine regelmäßige Planung der Aktivitäten entlang der strategischen Zielsetzungen.

Was Sie mitbringen

- **Berufserfahrung:** Sie haben bereits mehrjährige Erfahrung im Personalbereich, insb. im Recruiting und idealerweise auch im Employer Branding, gesammelt.
- **Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten:** Sie verfügen über ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten und über ein sicheres Auftreten.
- **Serviceorientierung:** Sie arbeiten proaktiv und lösungsorientiert, um Ihre internen Kund*innen bestmöglich zu unterstützen.
- **Englischkenntnisse:** Sie können neben Deutsch auch auf Englisch professionell kommunizieren.

Was wir Ihnen bieten

- **Inspirierendes Campusleben** mit über 2.400 Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung und rund 21.500 Studierenden
- **Architektonisch herausragender, moderner Campus** mitten in Wien
- **Sehr gute öffentliche Erreichbarkeit**

- **Sinnstiftende Arbeit**, in einem weltoffenen, inklusiven und familienfreundlichen Arbeitsklima
- **Flexible Arbeitszeiten** im Rahmen der Gleitzeit
- **Mobiles Arbeiten**
- **Großzügige Unterstützung bei Weiterbildung**
Zahlreiche Benefits, von Betriebsarzt über Sportangebote und Essenzuschuss bis hin zu vielfältigen Mitarbeitenden-Rabatten

Neugierig geworden? Mehr darüber was die WU als Arbeitgeberin besonders macht, erfahren Sie unter www.wu.ac.at/benefits.

Das monatliche Mindestentgelt beträgt 3.010,60 Euro brutto. Je nach Qualifikation und Erfahrung bieten wir eine Überzahlung in Kombination mit attraktiven Sozialleistungen.

Wollen Sie Teil der WU werden?

Dann bewerben Sie sich bitte bis spätestens 03.04.2024 unter www.wu.ac.at/jobs (Kennzahl: 2025).

Wir freuen uns auf Sie!

Verlängerung der Bewerbungsfrist bis 03.04.2024

2) Spezialist*in Finanzmanagement

Sie wollen mit Ihrer Arbeit etwas bewegen, Verantwortung übernehmen und so die Rahmenbedingungen für Spitzenforschung und -lehre schaffen? Bei uns finden Sie das Umfeld, in dem Sie Ihr Potenzial entfalten können. An einer der größten und modernsten Wirtschaftsuniversitäten Europas. Auf einem Campus, an dem Arbeitsqualität auch Lebensqualität ist. Wir suchen Verstärkung in der

WU Executive Academy

Voll/Teilzeit, 25-40 Stunden/Woche

Ab sofort befristet für die Dauer von 3 Jahre mit der Möglichkeit einer unbefristeten Verlängerung im Anschluss

Die WU Executive Academy bildet Führungskräfte aus. Durch praxisorientierte Weiterbildungsprogramme leistet die WU Executive Academy einen signifikanten Beitrag zur langfristigen Entwicklung von Unternehmen und Wirtschaft. Die Programme der WU Executive Academy stärken die Wirtschafts- und Führungskompetenz von Managern*innen aus einer Vielzahl von Ländern und Industrien.

In dieser anspruchsvollen Tätigkeit sind Sie Teil des Controllings und des Accountings der WU Executive Academy und gestalten aktiv die Beschaffung, Aufbereitung, Analyse und Kommunikation von Unternehmensdaten und -zahlen mit.

Dabei agieren sie als Schnittstelle zwischen dem Head of Controlling und Accounting der WU Executive Academy und den operativen Abteilungen des Unternehmens, wobei Ihr Fokus darauf gerichtet ist, einerseits die Abteilungsleitung bei ergebnisorientierter Planung und Entscheidung zu unterstützen und andererseits Ideen und Anforderungen der Fachabteilungen in funktionierende Lösungen umzusetzen. Gemeinsam mit der Abteilungsleitung optimieren und implementieren Sie die internen Buchhaltungs- und Controllingstrukturen. Die Mitarbeit bei bereichsübergreifenden Projekten rundet das Aufgabenspektrum ab.

Was Sie erwartet

- **Prozesse gestalten:** Mitarbeit bei Implementierung und Weiterentwicklung der internen Buchhaltungs- und Controllingstrukturen in enger Zusammenarbeit mit der Abteilungsleitung; Aktive Mitarbeit an der Optimierung der Controlling-Instrumente
- **Operatives Finanzmanagement:** Erstellung von regelmäßigen Reportings inkl. Jahresabschluss, Soll-/Ist-Vergleichen und Ad-hoc-Auswertungen in Abstimmung mit der Leitung; Durchführung von laufenden Budgets sowie Forecasts; Abwicklung des Projektcontrollings; Erstellung von Wirtschaftlichkeits- und Deckungsbeitragsrechnungen; Erstellung von analytischen Bewertungen und Kommentierung der Finanz- und Unternehmensperformance
- **Verantwortung übernehmen:** Übernahme von Kontroll- und Freigabefunktionen im Debitoren- und Kreditorenmanagement, sowie bei der Vortragendenabrechnung; Kennzahlenermittlung und -überwachung; Durchführung sowie Weiterentwicklung des HR-Controllings
- **Schnittstellenfunktion wahrnehmen:** Schnittstelle zur WU Finanzbuchhaltung und zum WU Controlling; Unterstützung der anderen Funktionen innerhalb der WU Executive Academy und Mitarbeit an bereichsübergreifenden Projekten

Was Sie mitbringen

- **Studienabschluss im Bereich Betriebswirtschaft:** Universitäts-/FH-Abschluss mit Schwerpunkt Controlling/Rechnungswesen/Finanzen
- **Einschlägige, mehrjährige Berufserfahrung** im Bereich Controlling oder Finance wünschenswert
- **IT-Kenntnisse:** Ausgezeichnete Kenntnisse des gesamten MS Office-Pakets insbesondere Excel sowie versierter Umgang mit Datenbanken und gängigen IT Tools z.B. Confluence; Erfahrung im Umgang mit ERP-Systemen wird vorausgesetzt; einschlägige SAP-Erfahrung; Power-BI-Kenntnisse sind von Vorteil
- **Arbeitsweise:** Strategisches, analytisches und konzeptionelles Denkvermögen; hohes Maß an Zahlenaffinität
- **Kommunikation:** sehr gute Deutsch- sowie Englischkenntnisse
- **Engagement:** Ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten; Selbstständigkeit und Eigeninitiative sowie Teamfähigkeit; Flexibilität und Genauigkeit

Was wir Ihnen bieten

- **Inspirierendes Campusleben** mit über 2.400 Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung und rund 21.500 Studierenden
- **Architektonisch herausragender, moderner Campus** mitten in Wien
- **Sehr gute öffentliche Erreichbarkeit**
- **Sinnstiftende Arbeit**, in einem weltoffenen, inklusiven und familienfreundlichen Arbeitsklima
- **Flexible Arbeitszeiten** im Rahmen der Gleitzeit
- **Zahlreiche Benefits**, von Betriebsarzt über Sportangebote und Essenszuschuss bis hin zu vielfältigen Mitarbeitenden-Rabatten

Neugierig geworden? Mehr darüber was die WU als Arbeitgeberin besonders macht, erfahren Sie unter www.wu.ac.at/benefits.

Das monatliche Mindestentgelt beträgt 3.010,60 bei Vollzeit Euro brutto. Je nach Qualifikation und Erfahrung bieten wir eine Überzahlung in Kombination mit attraktiven Sozialleistungen.

Wollen Sie Teil der WU werden?

Dann bewerben Sie sich bitte bis spätestens 03.04.2024 unter www.wu.ac.at/jobs (Kennzahl: 2003).

Wir freuen uns auf Sie!

Verordnung des Senats, mit der die Verordnung über einen Studienplan für das Masterstudium Wirtschaftspädagogik geändert wird

Aufgrund des § 25 Abs 1 Z 10a des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Senats über einen Studienplan für das Masterstudium Wirtschaftspädagogik, Mitteilungsblatt Nr. 27 vom 1. April 2015, zuletzt geändert durch die Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 44 vom 30. Juni 2022, wird wie folgt geändert:

1. *§ 2 Abs 3 lit b lautet:*

„b. Prüfungen in den Bereichen

Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft/Rechtswissenschaften/Wirtschaftsinformatik im Umfang von 70 ECTS-Anrechnungspunkten.“

2. *§ 4 samt Überschrift lautet:*

„§ 4 Prüfungsarten und Platzvergabe

(1) Die in diesem Studienplan angeführten Prüfungsarten sind in der Prüfungsordnung der Wirtschaftsuniversität Wien definiert. Dieser Studienplan bildet gemeinsam mit der Prüfungsordnung ein Curriculum gemäß § 25 Abs 1 Z 10a Universitätsgesetz 2002.

(2) Die Zahl der möglichen Teilnehmer*innen zu Lehrveranstaltungen beträgt mindestens 20 und höchstens 180 pro Semester. Die Plätze werden nach dem first-come-first-served-Prinzip vergeben.“

3. *§ 12 wird folgender Absatz 8 angefügt:*

„(8) Die Änderungen dieser Verordnung in der Fassung des Mitteilungsblattes Nr. 27 vom 27. März 2024 treten mit 1. Oktober 2024 in Kraft“

Studienplan für das Masterstudium Export- und Internationali- sierungsmanagement

Aufgrund des § 25 Abs 1 Z 10a des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023 wird verordnet:

§ 1 Qualifikationsprofil

Das Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement ist ein deutschsprachiges, sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium im Sinne des § 54 Abs 1 Universitätsgesetz 2002. Der Fokus liegt auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die sich auf die Internationalisierung vorbereiten und sich in weiterer Folge auf die Steuerung von Internationalisierungsprozessen konzentrieren. Studierende mit wirtschaftswissenschaftlichem Bildungshintergrund lernen zentrale Funktionen in Unternehmen und die in diesen Funktionsfeldern zur Anwendung kommenden Instrumente mit einem breiten Verständnis für die Steuerung von Unternehmen zu verknüpfen.

Im Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement setzen sich Studierende mit dem gesamten Weg von Unternehmen auf internationale Märkte auseinander, von Exporttätigkeiten bis zur Vornahme ausländischer Direktinvestitionen. Studierende entwickeln ein „Entrepreneurial Mindset“, sie erkennen daher Internationalisierung als Entwicklungsoption von Unternehmen, entwickeln innovative Entscheidungsoptionen und entsprechende Umsetzungsmaßnahmen. Sie verknüpfen die entsprechenden strategischen und operativen Instrumente und die notwendigen Verhandlungsfähigkeiten und sozialen Kompetenzen, um Unternehmen hinsichtlich ihrer Internationalisierung zu steuern.

Die Studierenden lernen in vielfältigen, interaktiven Lernsituationen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Anwendung der erlernten Theorien, Instrumente und Methoden auf Management- und Organisationsebene, insbesondere in der Verschränkung von Theorie und Praxis im Rahmen von Projekten mit Unternehmen und Forschungsarbeiten.

Die Absolvent*innen des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement sind Expert*innen auf dem Gebiet des KMU-Managements, insbesondere, wenn Internationalisierung eine zentrale Strategieoption darstellt. Dies qualifiziert sie für eine Vielzahl an Funktionen in Unternehmen, z.B. in der Geschäftsführung, als Leitung von Bereichen mit Exportbezug, als Wirtschaftsdelegierte oder in der Beratung von KMU.

Studierende des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement erwerben folgende generelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen:

- **Teamfähigkeit:** Die Studierenden haben die Fähigkeit, in heterogenen, insbesondere internationalen Teams zu kooperieren und in Gruppen erfolgreich zu kommunizieren; Teams effektiv hinsichtlich der gemeinsamen Zielerreichung zu führen; Diversität in Teams effektiv zu nutzen.
- **Kommunikationskompetenz:** Die Studierenden können komplexe Themen und Problemstellungen zielgruppengerecht kommunizieren; sicher auf Englisch kommunizieren, sowohl im beruflichen Kontext als auch in internationalen „Fachcommunities“.
- **Verhandlungskompetenz:** Die Studierenden können lösungsorientiert verhandeln; Verhandlungen gezielt vorbereiten und mögliche Hürden und Chancen vorab identifizieren; Argumente klar und strukturiert darlegen.
- **Entscheidungskompetenz:** Die Studierenden können unterschiedliche Handlungsperspektiven und Lösungsansätze kritisch evaluieren und den selbst gewählten Ansatz argumentieren.
- **Forschung:** Die Studierenden entwickeln die Fähigkeit, die aktuelle akademische Literatur kritisch zu diskutieren; eigenständig, den fachspezifischen wissenschaftlichen Standards folgend und theoriegeleitet Forschungsprojekte zu entwickeln und eigenständig umzusetzen.
- **Reflexion:** Die Studierenden können das eigene Handeln und die eigenen Perspektiven und Erfahrungen kritisch reflektieren; sie haben die Offenheit Erprobtes aufzugeben, um Neues auszuprobieren.
- **Lebenslanges Lernen:** Die Studierenden können die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln.
- **Ethisch-soziale Verantwortung:** Die Studierenden entwickeln die Fähigkeit, die Rolle von Organisationen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systemen zu verstehen; Verschränkungen zwischen lokalen, regionalen, nationalen, internationalen und globalen Entwicklungen zu erkennen.

Darüber hinaus erwerben die Studierenden durch die Absolvierung des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement folgende fachbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen:

- Systemisches Denken: Die Studierenden können unterschiedliche Funktionsbereiche von Unternehmen holistisch betrachten und bei der Entwicklung von strategischen und operativen Maßnahmen einbeziehen;
- Methodenkompetenz, insbesondere auf folgenden Gebieten: Methoden der Analyse, Bewertung und Intervention (z.B. Netzwerkanalyse, qualitative Unternehmensanalyse, Fallstudienmethode, clusteranalytische Verfahren, Risikoanalyse) selbständig in Bezug auf die Steuerung von KMU anwenden; strategische und operative Instrumente des KMU- und Außenhandelsmanagements (z.B. SWOT-Analyse, Organisationskulturanalyse, Budgetierung, Kennzahlenanalyse, Zahlungs- und Kurssicherung im Auslandsgeschäft) problemadäquat einsetzen;
- Analysekompetenz, insbesondere auf folgenden Gebieten: Veränderungs- bzw. Internationalisierungspotentiale in KMU identifizieren und aktivieren; aus Internationalisierungsprozessen spezifische Managementanforderungen ableiten; Handlungsperspektiven evaluieren;
- Strategische Lösungskompetenz, insbesondere auf folgenden Gebieten: Komplexe praktische Probleme im Bereich Internationalisierung durch die Kombination unterschiedlicher Perspektiven (Strategie, Finanzierung, Marketing, Risikomanagement, Wirtschaftsrecht) integrativ lösen; im Sinne eines „Entrepreneurial Mindset“ innovative Lösungsoptionen entwickeln und für Entscheidungen evaluieren.

§ 2 Zulassung zum Studium

- (1) Voraussetzung für die Zulassung zum Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement ist der Abschluss eines Vorstudiums iSd § 64 Universitätsgesetz 2002.
- (2) Vorstudien iSd Abs 1 sind jedenfalls das Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie das Bachelorstudium Business and Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- (3) Vor der Zulassung sind folgende qualitative Zulassungsbedingungen zu erfüllen:
 - a) Ein Vorstudium im Umfang von mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten und
 - b) Prüfungen in folgenden Bereichen
 1. Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft im Umfang von 70 ECTS-Anrechnungspunkten und
 2. Wirtschaftssprache Englisch oder fachspezifische Lehrveranstaltungen in englischer Sprache im Umfang von 4 ECTS-Anrechnungspunkten.
- (4) Eine Doppelverwendung von Prüfungen durch eine Anerkennung von Prüfungsleistungen aus dem Vorstudium iSd Abs 1 bis 3 auf das Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement ist unzulässig.

§ 3 Studienaufbau und ECTS-Anrechnungspunkte

Das Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement dauert 4 Semester und umfasst 120 ECTS-Anrechnungspunkte. Davon entfallen 20 ECTS-Anrechnungspunkte auf die Masterarbeit und 100 ECTS-Anrechnungspunkte auf die Fächer des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement.

§ 4 Prüfungsarten und Platzvergabe

- (1) Die in diesem Studienplan angeführten Prüfungsarten sind in der Prüfungsordnung der Wirtschaftsuniversität Wien definiert. Dieser Studienplan bildet gemeinsam mit der Prüfungsordnung ein Curriculum gemäß § 25 Abs 1 Z 10a Universitätsgesetz 2002.
- (2) Die Zahl der möglichen Teilnehmer*innen zu Lehrveranstaltungen beträgt mindestens 20 und höchstens 180 pro Semester. Die Plätze werden nach dem first-come-first-served-Prinzip vergeben.

§ 5 Pflichtfächer

- (1) Lehrveranstaltungen und Prüfungen aus den Pflichtfächern des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement sind:

Bezeichnung der Lehrveranstaltung	ECTS-Anrechnungspunkte	SSt	Prüfungsart
Grundlagen des Internationalen SME-Management (30 ECTS-Anrechnungspunkte)			
Internationales SME-Management: Grundlagen	5	2	PI
Internationales SME-Management: Theorie und Anwendung	5	2	PI
Export und Internationalisierung von SMEs	5	2	PI
Sustainability Management in SMEs	5	2	PI
Internationales Marketing in SMEs: Theorie und Anwendung	5	2	PI
English Business Presentations	5	2	PI
In Vertiefung im Internationalen SME-Management (20 ECTS-Anrechnungspunkte)			
Corporate Entrepreneurship in SMEs	5	2	PI

Digitalisierung und Soziale Medien in SMEs	5	2	PI
International Corporate Finance für SMEs	5	2	PI
Internationales Risikomanagement	5	2	PI
In Wissenschaftliches Arbeiten (10 ECTS-Anrechnungspunkte)			
Forschungsdesigns in der SME-Forschung	5	2	FS
Angewandte Methoden der SME-Forschung	5	2	PI
In Forschung & Praxis (10 ECTS-Anrechnungspunkte)			
Fallstudienseminar zur SME-Internationalisierung	5	2	FS
Coaching Masterarbeit	5	2	FS
Nach Wahl der*des Studierenden (insgesamt 30 ECTS-Anrechnungspunkte):			
In Spezialisierung			
und / oder			
In Internationale Erfahrung			

- (2) Im Fach „Spezialisierung“ können folgende Lehrveranstaltungen absolviert werden, wobei jede Lehrveranstaltung nur einmal gewählt werden kann:

International HRM and Diversity Management in SMEs	5	2	PI
Interkulturelles Management in SMEs	5	2	PI
Wellbeing and Thriving in SMEs	5	2	PI
International Business Planning in SMEs	5	2	PI
Advanced Foreign Exchange Risk Management for SMEs	5	2	PI
Start-up Internationalisierung	5	2	PI
Spatial Business Analytics	5	2	PI
Internationalisierung von Familienunternehmen	5	2	PI
English Business Negotiations in an SME-Environment	5	2	PI
Communicative Competences in Professional International Settings as the Key to Successful SME-Performance	5	2	PI

Language and Communication Issues in the Expansion and Internationalization of SMEs	5	2	PI
Internationalisierung von SMEs in Schwellenländern	5	2	PI
Kooperationsmanagement in SMEs	5	2	PI
Dynamic Global Value Chains of SMEs	5	2	PI

- (3) Das Fach „Internationale Erfahrung“ wird nicht an der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten, sondern kann nur anerkannt werden. Es muss einen wirtschaftlichen Bezug aufweisen und während des Studiums außerhalb Österreichs und außerhalb des Heimatstaates der*des Studierenden absolviert werden. Lehrveranstaltungen müssen an einer anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung auf Masterniveau absolviert und mit einer Note beurteilt werden.

§ 6 Besondere Voraussetzungen für die Zulassung zu Prüfungen

Die Zulassung zu allen weiteren Lehrveranstaltungen und Prüfungen des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement setzt die positive Absolvierung der Lehrveranstaltung „Internationales SME-Management: Grundlagen“ voraus.

§ 7 Masterarbeit

- (1) Jede*r Studierende hat eine Masterarbeit im Umfang von 20 ECTS-Anrechnungspunkten zu verfassen.
- (2) Voraussetzung für die Beurteilung der Masterarbeit ist die positive Absolvierung der Lehrveranstaltung „Forschungsdesigns in der SME-Forschung“.
- (3) Die Studierenden haben mit der Masterarbeit die Befähigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, Themen mit Hilfe wissenschaftlicher Forschungsmethoden selbstständig zu bearbeiten.
- (4) Das Thema der Masterarbeit ist einem der Fächer des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement zu entnehmen und in Abstimmung mit dem*der Programmdirektor*in festzulegen. Die Studierenden sind berechtigt, das Thema vorzuschlagen oder das Thema aus einer Anzahl von Vorschlägen der zur Verfügung stehenden Betreuer*innen auszuwählen. Im Übrigen gilt § 33 der Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien.

§ 8 Abschluss des Masterstudiums

Nach der positiven Beurteilung aller Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie der Masterarbeit ist der*dem Studierenden ein Zeugnis über den Abschluss des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement auszustellen.

§ 9 Akademischer Grad

An Absolvent*innen des Masterstudiums Export- und Internationalisierungsmanagement wird der akademische Grad „Master of Science (WU)“, abgekürzt „MSc (WU)“, verliehen.

§ 10 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Oktober 2024 in Kraft.
- (2) Diese Verordnung ersetzt die Verordnung über einen Studienplan für das Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement, Mitteilungsblatt Nr. 18 vom 1. Februar 2017, in der Fassung der Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 30 vom 30. März 2022.

§ 11 Übergangsbestimmungen

- (1) Ordentliche Studierende, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Verordnung zumindest eine Lehrveranstaltung oder Prüfung aus dem Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement gemäß der Verordnung über einen Studienplan für das Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement, Mitteilungsblatt Nr. 18 vom 1. Februar 2017, in der Fassung der Verordnung Mitteilungsblatt Nr. 30 vom 30. März 2022, positiv absolviert haben, sind berechtigt, dieses Studium nach der am 30. September 2024 geltenden Verordnung bis Ende des Sommersemesters 2027 abzuschließen.
- (2) Wird das Studium nicht fristgerecht abgeschlossen, wird die*der Studierende für das weitere Studium der neuen Verordnung unterstellt.
- (3) Im Übrigen sind die Studierenden berechtigt, sich während der Zulassungsfristen freiwillig der neuen Verordnung zu unterstellen.

Anhang: Fächerbeschreibungen

Grundlagen des Internationalen SME-Management

Nach Absolvierung des Faches „Grundlagen des Internationalen SME-Management“ verstehen die Studierenden den Zusammenhang zwischen Theorie und Methodik des Internationalen SME-Management, können dies in der, für das Studium notwendigen Weise verschränken und verfügen über Diskussionskompetenz sowohl in Bezug auf theoretische als auch auf methodische fachspezifische Inhalte. Studierende haben das spezifische Wissen und die Fähigkeiten für die weiteren vertiefenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen des Masterstudiums. Sie sind mit ausgewählten theoretischen Konzepten und praxisrelevanten Ansätzen zu internationalen Veränderungsstrategien im dynamischen Kontext von SME vertraut und sind in der Lage, aktuelle Forschungsergebnisse im Themenfeld des Internationalen SME-Managements zu reflektieren und zur Ableitung von eigenen Lösungsvorschlägen zu verwenden.

Nach Absolvierung des Faches „Grundlagen des Internationalen SME-Management“

- verstehen Studierende die Kerninhalte der behandelten Theoriekonzepte zur Internationalisierung von SME und können diese auf Praxisfälle in der Analyse anwenden;
- verstehen Studierende die internationalen Entwicklungsmuster von Export bis zu kollaborativen Formen der Markterschließung und Direktinvestitionen in SME und können deren Vor- und Nachteile in konkreten Fällen analysieren;
- verstehen Studierende die zentralen theoretischen Ansätze aus dem Bereich der Internationalisierung und des internationalen SME-Managements und können diese für die Analyse von Unternehmensverhalten nutzen, Handlungsempfehlungen ableiten, anwenden und kritisch reflektieren;
- haben sich Studierende die strategischen Optionen sowie konkrete Maßnahmen zur internationalen Weiterentwicklung von SME erarbeitet und sind in der Lage, die Möglichkeiten der Einflussnahme einzuschätzen und zu reflektieren;
- kennen Studierende die Grundprinzipien, Chancen und Herausforderungen des internationalen Marketings in SME und können diese beschreiben;
- verstehen die Studierenden die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens und von Sustainability, sowie den Stellenwert unternehmensethischer Fragen im Kontext der Internationalisierung von SME, können diese reflektieren und in praktischen Fallstudien diskutieren;
- kennen Studierende die Funktion und Elemente des internationalen Marketings im Rahmen der Internationalisierung von SME und können diese beschreiben und bewerten, sowie die grundlegenden Informationen für die Erstellung der qualitativen und quantitativen Teile eines internationalen Marketingplans recherchieren und einholen;
- verstehen Studierende spezifische englische Terminologie und die wesentlichen relevanten Kommunikationsansätze und können diese in Präsentationen und Verhandlungen zu verschiedenen Themen der Internationalisierung von SME anwenden.

Vertiefung im Internationalen SME-Management

Nach Absolvierung des Faches „Vertiefung im Internationalen SME-Management“ verfügen die Studierenden über ein vertieftes Verständnis verschiedener Modelle und Theorien, die zur Erfassung und Erklärung der Internationalisierung von SMESME verwendet werden.

Nach Absolvierung des Faches „Vertiefung im Internationalen SME-Management“

- sind Studierende in der Lage, Corporate Entrepreneurship im Kontext von SME zu definieren und kennen dessen zentrale Bedeutung für die internationale Entwicklung von SME;
- kennen Studierende die Kernbereiche der Digitalisierung und die wichtigsten Anwendungen im Bereich soziale Medien und können deren Anwendung im Kontext der Internationalisierung von SME auf theoretischer und konzeptioneller Ebene verstehen und unterschiedliche Konstrukte in kombinierter Form zu strukturierten Finanzierungen zusammenfügen;
- verstehen Studierende das strategische Finanzmanagement im Kontext der Internationalisierung von SME auf theoretischer und konzeptioneller Ebene und können unterschiedliche Konstrukte in kombinierter Form zu strukturierten Finanzierungen zusammenfügen;
- verstehen Studierende, wie Unsicherheit und Risiken die internationale Unternehmensplanung beeinflusst und sind in der Lage, die zentralen Techniken des finanziellen Risikomanagements zu beschreiben, diese auf ihren Nutzen hin kritisch zu bewerten und auf reale Situationen zur Lösung praxisrelevanter Probleme anzuwenden;
- sind Studierende in der Lage, Marketingpläne für SME zu erstellen, überzeugend zu präsentieren und in der Gruppe kritisch zu reflektieren und zu kommentieren.

Wissenschaftliches Arbeiten

Nach Absolvierung des Faches „Wissenschaftliches Arbeiten“ sind die Studierenden in der Lage, literaturgestützt Forschungsfragen im Bereich SME und Internationalisierung zu entwickeln und zu ihrer Beantwortung geeignete Forschungsdesigns zu entwickeln.

Nach Absolvierung des Faches „Wissenschaftliches Arbeiten“

- kennen Studierende die grundsätzlichen Forschungsdesigns zur Durchführung von empirischen und konzeptionellen Forschungsprojekten;
- sind Studierende in der Lage, theoretische Modelle heranzuziehen, Hypothesen abzuleiten und diese empirisch mittels statistischer Methoden zu testen;
- können Studierende eigenständig Literaturrecherchen durchführen, wissenschaftliche Quellen korrekt verwenden, zitieren, kritisch hinterfragen und würdigen;

- sind Studierende in der Lage, die Stärken und Schwächen von theoretischen Konzepten kritisch zu beurteilen und ihre Anwendbarkeit zu diskutieren und zu reflektieren;
- können Studierende die Ergebnisse von Forschungsprojekten richtig deuten sowie eigene Forschungsprojekte organisieren und umsetzen, mit Regressionsmodellen kausale Abhängigkeiten zwischen Variablen berechnen und statistische Analysen richtig interpretieren;
- kennen Studierende die Anforderungen an das Verfassen einer Masterarbeit (inklusive fachspezifischen wissenschaftlichen Standards und Definitionen von Plagiaten) und können diese bei der Entwicklung eigener Forschungsprojekte anwenden.

Forschung & Praxis

Nach Absolvierung des Faches „Forschung & Praxis“ sind die Studierenden in der Lage, theoretische Erkenntnisse zur Lösung praktischer Problemstellungen anzuwenden, sowie auf Basis eines eigenständigen Forschungsprojektes Beiträge sowohl zum wissenschaftlichen Diskurs im Bereich internationales SME-Management als auch zur Verbesserung der unternehmerischen Praxis zu leisten.

Nach Absolvierung des Faches „Forschung & Praxis“

- sind Studierende in der Lage, theoretische Konzepte und Orientierungsrahmen auf Entscheidungssituationen zur Internationalisierung in SME anzuwenden;
- können Studierende einen strategischen Plan zur internationalen Entwicklung von SME erstellen und diesen begründen und präsentieren;
- können Studierende einen selbsterstellten Marketingplan und den Prozess der Erstellung kritisch reflektieren und präsentieren;
- können Studierende ein Forschungsproposal verfassen und ein Abstract der Masterarbeit erstellen;
- können Studierende bestehende Forschungsergebnisse kritisch reflektieren und zu anderen Ergebnissen in Bezug setzen sowie die praktische Relevanz von wissenschaftlichen Forschungsergebnissen beurteilen;
- sind die Studierenden in der Lage, im Rahmen einer Masterarbeit eine Forschungsfrage zu spezifizieren, ein Forschungsdesign zu entwerfen und eine inhaltliche und zeitliche Grobplanung der Arbeit durchzuführen;
- können Studierende eine wissenschaftliche Arbeit verfassen und die damit verbundenen Entscheidungen (z.B. Theorie, Methode) eigenverantwortlich treffen sowie die Stärken und Schwächen der eigenen Arbeit kritisch reflektieren;
- sind die Studierenden in der Lage, die laufenden Herausforderungen in der Erstellungsphase der Masterarbeit zu bewältigen und den Umsetzungsprozess der Masterthesis kritisch zu reflektieren.

Spezialisierung

Nach Absolvierung des Faches „Spezialisierung“ verfügen Studierende über vertiefte Kenntnisse und Fertigkeiten auf Masterniveau in einem selbst gewählten Bereich:

International HRM and Diversity in SMEs

- Die Studierenden sind in der Lage, international ausgerichtete HRM-Strategien zu entwickeln, wie z.B. globaler Personaleinsatz, Personalbeschaffung, Vergütung, Aus- und Weiterbildung, und verstehen, wie wichtig es ist, diese mit der Unternehmensstrategie zu verknüpfen.
- Die Studierenden verstehen, wie Diversity-Management in international operierende SMEs implementiert wird. Dies schließt die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz ein.
- Die Studierenden sind in der Lage, zu analysieren, wie kulturelle, institutionelle und organisatorische Faktoren die Auswahl und Anwendung von IHRM-Praktiken beeinflussen. Studierende lernen dabei, IHRM-Praktiken in SME zu kritisieren und Verbesserungen zu empfehlen.
- Die Studierenden können die zentralen Theorien und Konzepte im Bereich HRM, inklusive Diversity Management, auf das Management in SMEs anwenden und praktische Problemstellungen anhand eines vertieften Wissens rund um Fragen des Personalmanagements angemessen analysieren und reflektieren.

Interkulturelles Management in SMEs

- Die Studierenden sind in der Lage, die kulturellen, politischen und sozialen Faktoren zu verstehen, die das Management in verschiedenen Kulturen beeinflussen. Sie können nach Absolvierung des Kurses umsetzbare Empfehlungen für SME entwickeln, die in unterschiedlichen kulturellen Kontexten tätig sind.
- Die Studierenden entwickeln Fertigkeiten zur effektiven Kommunikation und zum Teammanagement in multikulturellen Arbeitsumgebungen. Dies umfasst interkulturelle Kommunikationskompetenzen, Konfliktlösungsstrategien und die Förderung von Teamarbeit in diversen Teams.
- Studierende können Führungsstile und ihre Wirksamkeit in kulturübergreifenden Kontexten bewerten und geeignete Führungstechniken für unterschiedliche globale Umgebungen anwenden.
- Die Studierenden sind in der Lage, ethische Herausforderungen in globalen Geschäftsumgebungen zu analysieren und einen Rahmen für die ethische Entscheidungsfindung in kulturübergreifenden Kontexten kritisch zu bewerten und zu entwickeln.

Wellbeing and Thriving in SMEs

- Die Studierenden sind in der Lage, den theoretischen Hintergrund von Strategien zur Förderung des Wohlbefindens und des Engagements der Mitarbeiter*innen zu verstehen. Sie analysieren verschiedene Strategien und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und entwickeln ein Verständnis dafür, wie diese Strategien auf die spezifischen Zwänge und Möglichkeiten von SME zugeschnitten und effektiv angewandt werden können.
- Die Studierenden lernen, Strategien zum Wohlbefinden und Engagement der Mitarbeiter*innen in einem internationalen Kontext kritisch zu bewerten und

entwickeln Strategien, die in unterschiedlichen kulturellen Kontexten wirksam sind.

- Die Studierenden reflektieren die ethischen Implikationen von Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen in einem SME und demonstrieren die Fähigkeit, Veränderungsprozesse in SME zu managen. Die Studierenden sind in der Lage, das eigene Wohlbefinden als Führungskraft in einem SME zu reflektieren.
- Die Studierenden können erkennen, dass eine nachhaltige Organisation, in der das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen geschätzt wird, zur langfristigen Widerstandsfähigkeit und zum Erfolg der Organisation beiträgt.

International Business Planning in SMEs

Nach Abschluss des Kurses

- können Studierende zwischen verschiedenen Arten von internationalen Chancen unterscheiden und verstehen, wie die Entwicklung und Erkennung solcher Chancen die internationale Expansion von Unternehmen ermöglicht;
- verstehen sie, wie Ungewissheit die internationale Unternehmensplanung beeinflusst, und sie können geeignete Entscheidungsheuristiken anwenden, um mit der Ungewissheit verbundene Herausforderungen zu bewältigen;
- können Studierende Methoden und Instrumente der internationalen Unternehmensplanung anwenden, um die Durchführbarkeit internationaler Projekte zu beurteilen und die erforderlichen Ressourcen zu beschaffen;
- verfügen die Studierenden über die akademischen Fertigkeiten, die Forschung zur internationalen Unternehmensplanung zu verstehen und Forschungsergebnisse im professionellen Planungskontext zu nutzen;
- können Studierende einen internationalen Geschäftsplan mit seinen qualitativen und quantitativen Elementen erstellen;
- verfügen sie über die soziale und fachliche Kompetenz, ihren internationalen Geschäftsplan vor einem Expertengremium zu präsentieren und eine Diskussion über dessen Inhalt zu führen.

Advanced Foreign Exchange Risk Management for SMEs

- Die Studierenden entwickeln ein detailliertes Verständnis der internationalen Devisenmärkte und der verschiedenen Finanzderivate zur Absicherung von Währungsrisiken. Dies umfasst Derivate wie Devisentermingeschäfte, Devisenoptionen und Währungsswaps.
- Die Studierenden sind in der Lage, fortgeschrittene Devisenrisikomanagementstrategien zu entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen zugeschnitten sind. Dazu gehört die Analyse von unterschiedlichen Wechselkursrisiken, um passende Strategien zur Absicherung von Wechselkursrisiken zu identifizieren und umzusetzen.
- Die Studierenden lernen, wie man die Wechselkursrisiko Exposure von SME bewertet und Risikotoleranzprofile erstellt. Dies beinhaltet die Identifizierung von

Einflussfaktoren auf die Exposures, wie Handelsaktivitäten, Lieferketten und internationale Geschäftsvorgänge.

- Die Studierenden verstehen, wie Devisenrisikomanagement in die Gesamtstrategie eines Unternehmens integriert wird. Dies schließt die Abstimmung von Devisenrisikomanagementzielen mit den übergeordneten Unternehmenszielen sowie die Kommunikation dieser Strategien mit relevanten Stakeholdern ein.

Start-up Internationalisierung

- Durch die Vertrautheit mit dem Business Model Canvas und die Beherrschung der Kunst des Startup-Pitchings erwerben die Studierenden die Fertigkeit, internationale Geschäftsmodelle visuell zu veranschaulichen, zu gestalten und anzupassen, einschließlich Einblicken in verschiedene Modelle wie abonnementbasierte, Freemium- und Marktplatzansätze.
- Die Studierenden lernen die entscheidende Rolle des Marketings in der globalen Expansion von Startups kennen, indem sie Einblicke in globale Markenstrategien gewinnen und verstehen, wie Marketingansätze angepasst werden können, um eine nachhaltige Relevanz in internationalen Märkten zu gewährleisten.
- Insgesamt entwickeln die Studierenden ein umfassendes Fähigkeitenportfolio, das Startup-Grundlagen, die Gestaltung von Geschäftsmodellen und globale Marketingstrategien umfasst.

Spatial Business Analytics

Die Studierenden lernen die räumlichen Aspekte strategischer Unternehmensentscheidungen kennen und verstehen, sie lernen, wie sie Geographische Informationssysteme (GIS) zur Lösung räumlicher Zuordnungsprobleme nutzen und einsetzen können, und sie arbeiten mit quantitativen Informationen, um einen empirisch fundierten Forschungsbericht zu erstellen. Sie werden auch ein besseres Verständnis dafür erlangen, wie Theorien ihnen helfen, Forschungsprojekte zu gestalten und den methodischen Ansatz für die erfolgreiche Bearbeitung bestimmter Forschungsfragen zu bestimmen.

Zu den vorgestellten Methoden gehören:

- Bewertung von Zielregionen anhand regionaler sozioökonomischer Daten.
- Geomarketing: Definition und Lokalisierung von Zielgruppen durch Analyse der räumlichen Verteilung der Nachfrage mit Hilfe von Konzepten wie HeatMaps, Hot-Spot-Analyse und Kernel-Dichte-Schätzung.
- Standortwahl: Bestimmung (nahezu) optimaler Standorte für Service- und Produktionseinrichtungen, Geschäfte, Lager usw.
- Fahrzeug-Routenplanung: Ermittlung optimaler Routen für die Bedienung einer vordefinierten Gruppe von Kunden.

Internationalisierung von Familienunternehmen

- Die Studierenden sind in der Lage, den Begriff Familienunternehmen zu definieren und die Bedeutung unterschiedlicher Definitionen zu erläutern.

- Sie lernen, die Rollen und das Zusammenspiel von Tradition und Innovation in der Internationalisierung von Familienunternehmen zu bewerten.
- Nach Beendigung des Kurses verfügen die Studierenden über die fortgeschrittenen Fertigkeiten, das theoretische Wissen im Rahmen der Reflexion realer Fälle von internationalisierenden Familienunternehmen und Unternehmerfamilien anzuwenden.
- Überdies fördert diese Lehrveranstaltung die Entwicklung von Problemerkennungs- und -lösungskompetenzen in der Internationalisierung von Familienunternehmen.

English Business Negotiations in an SME Environment

Nach Abschluss dieses Kurses

- haben die Studierenden ein gesteigertes Bewusstsein für die strategische Schlüsselrolle, die Sprache und Kommunikation in Geschäftsverhandlungen spielen;
- verstehen Studierende die Mechanismen, die den in Verhandlungen eingesetzten sprachlichen und kommunikativen Techniken zugrunde liegen;
- sind die Studierenden in der Lage, strategische Sprache (Phrasen und Terminologie) und Verhandlungstechniken effektiv anzuwenden, wobei der Schwerpunkt auf SME-bezogenen Kontexten liegt;
- entwickeln die Studierenden ein verbessertes Verständnis von ihren aktiven und passiven Verhandlungsfähigkeiten.

Communicative Competences in Professional International Settings as the Key to Successful SME Performance

Nach Abschluss dieses Kurses

- sind die Studierenden in der Lage, das richtige Niveau und Register der englischen Sprache anzuwenden, um Beziehungen aufzubauen und mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen in Verbindung zu bleiben;
- können sich Studierende sicher in verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten bewegen;
- entwickeln die Studierenden ein ausgefeiltes und professionelles Auftreten, indem sie verschiedene wesentliche sprachliche und kommunikative Strategien effektiv und angemessen in verschiedenen sozialen Kontexten einsetzen können;
- können Studierende wirksame kommunikative Strategien sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form anwenden, um mit Geschäftspartner*innen und anderen Interessengruppen in einem professionellen Kontext in Kontakt zu treten und sie zu beeinflussen.

Language and Communication Issues in the Expansion and Internationalization of SMEs

Nach Abschluss dieses Kurses

- kennen Studierende die kommunikativen Herausforderungen, mit denen SME in der Anfangsphase konfrontiert sind;
- verstehen Studierende die sich verändernden sprachlichen Anforderungen von SME, die in ausländische Märkte eintreten;
- sind die Studierenden besser in der Lage, die kulturellen und kommunikativen Besonderheiten der verschiedenen Zielmärkte zu beurteilen und zu berücksichtigen;
- sind die Studierenden mit den erforderlichen Englischkenntnissen ausgestattet, um ihr Unternehmen in einem internationalen Umfeld zu fördern.

Internationalisierung von SMEs in Schwellenländern

- Die Studierenden entwickeln ein tiefgehendes Verständnis für die Charakteristika von Schwellenländern und den politischen, wirtschaftlichen und sozialen Risiken, die mit der Internationalisierung von SMEs in Schwellenländern verbunden sind. Dies beinhaltet die Fähigkeit, Risiken zu identifizieren, zu bewerten und Strategien zur Risikominderung, insbesondere die verschiedenen Unterstützungs-/Versicherungsleistungen staatlicher/privater Export Service Provider, zu kennen und zu entwickeln.
- Die Studierenden sind in der Lage, umfassende internationale Markteintrittsstrategien für SMEs in Schwellenländern zu entwickeln und umzusetzen. Dies umfasst die Auswahl geeigneter Markteintrittsmodelle, die Berücksichtigung lokaler Marktbedingungen und die Entwicklung von Innovation in und für Schwellenländer.
- Die Studierenden verstehen die Bedeutung nachhaltiger Geschäftspraktiken in Schwellenländern und lernen, wie sie diese in ihre Internationalisierungsstrategien für SMEs integrieren können. Dies umfasst die Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialverträglichkeit sowie ethische Geschäftspraktiken.

Kooperationsmanagement in SMEs

- Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Zusammenhänge im Bereich des Kooperationsmanagements in kleinen und mittelständischen Unternehmen (SMEs) zu analysieren. Dies umfasst die Fähigkeit, relevante Faktoren zu identifizieren, potenzielle Kooperationspartner und interne Ressourcen zu bewerten, um Chancen für erfolgreiche Allianzen zu erkennen.
- Die Studierenden entwickeln die Fertigkeiten, klare und umsetzbare Strategien für die Initiierung, Gestaltung und Implementierung von strategischen Allianzen in SMEs zu entwickeln. Dies umfasst die Integration von Unternehmenszielen, das Management von Allianzen, sowie die Entwicklung von Mechanismen zur Überwachung und Anpassung der Allianzstrategie im Zeitverlauf.
- Die Studierenden entwickeln ein Verständnis für die Risiken und Herausforderungen im Zusammenhang mit strategischen Allianzen. Dies umfasst die Fertigkeit, Risiken zu identifizieren, zu bewerten und effektive Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen. Darüber hinaus entwickeln die Studierenden ein Bewusstsein für die langfristigen Auswirkungen von strategischen Allianzen auf die Nachhaltigkeit von SMEs.

Dynamic Global Value Chains of SMEs

Nach Absolvierung dieser Lehrveranstaltung

- verstehen Studierende den Inhalt der grundlegenden Elemente der GVC-Analyse in der 4. industriellen Revolution;
- erwerben Studierende Kenntnisse über die wichtigsten Akteure und Steuerungsmechanismen in heutigen GVCs;
- sind Studierende in der Lage, wichtige Entwicklungstendenzen in verschiedenen GVCs zu skizzieren, insbesondere im Hinblick auf Möglichkeiten zur Verbesserung von Technologie, Organisation und digitaler und automatisierter Arbeit in SMEs;
- können Studierende theoretische und empirische Erkenntnisse zur Bewertung politischer Empfehlungen zur Verbesserung von SME-GVCs nutzen.

Verordnung des Senats, mit der die Verordnung über einen Studienplan für den Universitätslehrgang Executive MBA (Vienna) geändert wird

Aufgrund des § 25 Abs 1 Z 10a des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 52/2023, wird verordnet:

Die Verordnung des Senats über einen Studienplan für den Universitätslehrgang Executive MBA (Vienna), Mitteilungsblatt Nr. 27 vom 28. März 2018, wird wie folgt geändert:

Nach § 10 wird folgender § 11 angefügt:

„§ 11 Außer-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 30. September 2024 außer Kraft.“

Betriebsvereinbarung Leistungsprämie

2. Änderung der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Inhalt

Präambel	2
1. Geltungsbereich	2
2. Prämien für Star-Journal-Artikel	4
3. Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF.....	5
4. Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2	6
5. Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten.....	8
6. Prämien für die Betreuung von (vor)wissenschaftlichen Arbeiten	9
7. Prüfungstaxen.....	9
8. Auszahlung von Prämien und Prüfungstaxen	12
9. Mitwirkung des Betriebsrates und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen	13
10. Einspruchsverfahren	13
11. Wertanpassung und Evaluierung.....	13
12. Sonstiges	14
13. Dokumentinformationen	15

Die **WU (Wirtschaftsuniversität Wien)**, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien (in der Folge auch „Arbeitgeberin“ genannt), vertreten durch den Rektor Univ.Prof. Dr. Rupert Sausgruber, dieser wiederum vertreten durch den Vizerektor für Personal und digitale Infrastruktur Univ.Prof. Dr. Martin Winner,

und

der **Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal** der WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien (in der Folge „Betriebsrat“ genannt)

schließen gemäß **§ 97 Abs 1 Z 16 ArbVG** idgF folgende Betriebsvereinbarung ab:

Präambel

Auf Basis der gesetzlichen Norm soll diese Betriebsvereinbarung die Vergabe von Prämien für besondere Leistungen in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie die Auszahlung von Prüfungstaxen sowie Prämien für Betreuungsleistungen (vor)wissenschaftlicher Arbeiten (Bachelor-/Masterarbeiten und Dissertationen) regeln.

Zielsetzung der Betriebsvereinbarung ist die Honorierung von herausragenden wissenschaftlichen Leistungen sowie die Abgeltung von Prüfungen und Begutachtungen/Betreuungen (vor)wissenschaftlicher Arbeiten (Bachelor-/Masterarbeiten und Dissertationen) zur Steigerung deren allgemeiner Qualität. Zudem soll die Betriebsvereinbarung dazu dienen, Fairness und Transparenz in Zusammenhang mit der Vergabe von Prämien (für Forschungsleistungen und Drittmittelinwerbung) und Prüfungstaxen zu schaffen.

Die Prüfungstaxen variieren je nach Art der Lehrveranstaltung und der Anzahl der geprüften Studierenden. Die Prämien für herausragende Veröffentlichungen und sonstige wissenschaftliche Leistungen sind abhängig von der Qualität und Reputation des Publikationsorgans bzw. des Verlags, in denen die Veröffentlichung erschienen ist bzw von der Qualität der Leistung an sich.

1. Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle vom Betriebsrat des wissenschaftlichen Universitätspersonals vertretenen Arbeitnehmer*innen idS § 36 ArbVG.

Ehemalige Mitarbeitende der WU können innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch gem §§ 2 ff dieser Betriebsvereinbarung geltend machen, wenn sie zum Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen idS §§ 2 ff dieser Betriebsvereinbarung Mitarbeitende der WU waren.

Personen, auf die diese Betriebsvereinbarung Anwendung findet, werden im Folgenden pauschal „Mitarbeitende“ genannt.

(2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für sämtliche Organisationseinheiten der WU, dh für alle Departments sowie diesen zugeordnete Institute und Abteilungen. Weiters werden auch die an der WU eingerichteten themenorientierten Forschungsinstitute sowie Kompetenzzentren erfasst.

(3) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Standorte der WU.

(4) Die geänderte Fassung der Betriebsvereinbarung tritt am 01.04.2024 in Kraft.
Es gelten folgende Übergangsregelungen für persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idgF:

Anträge auf Auszahlung von Prämien gemäß § 3 können für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 1. Änderung der Betriebsvereinbarung am 01.01.2024 bereits nach der Betriebsvereinbarung anspruchsberechtigte laufende Projekte, für die bereits eingelangte Tranchen bezahlt wurden, und anspruchsberechtigte abgeschlossene Projekte, bis spätestens 31.03.2024 eingereicht werden. Die Auszahlung der eingereichten Prämien erfolgt im Laufe des Jahres 2024.

Die Antragsfrist für die Auszahlung von Prämien gemäß § 3 beträgt für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 1. Änderung der Betriebsvereinbarung am 01.01.2024 bereits nach der Betriebsvereinbarung anspruchsberechtigte laufende Projekte, für die noch keine Prämien bezahlt wurden, gemäß § 3 Abs 4 zwei Jahre.

Bei anspruchsberechtigten abgeschlossenen Projekten ist Prämienbasis der tatsächlich bei der WU eingelangte Erlös.

Bei anspruchsberechtigten und bereits vor dem 01.01.2024 laufenden Projekten, für die bereits eingelangte Tranchen nach der bis 31.12.2023 geltenden Fassung der Betriebsvereinbarung bezahlt wurden, kann die Prämie einmalig auf Basis des Restbetrages des WU-Anteils der eingeworbenen Gesamtsumme beantragt werden.

Bei anspruchsberechtigten und bereits vor dem 01.01.2024 laufenden Projekten, bei denen noch keine Prämie gemäß § 3 der bis 31.12.2023 geltenden Fassung der Betriebsvereinbarung eingereicht wurde, ist Prämienbasis der WU-Anteil der eingeworbenen Gesamtsumme.

Die Betriebsvereinbarung wird befristet bis 31.12.2026 abgeschlossen. Falls weder die Arbeitgeberin noch der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal bis 30.9. eine Nichtverlängerungserklärung abgeben, verlängert sich diese Betriebsvereinbarung jeweils für zwei weitere Jahre.

- (5) Zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung bereits abgehaltene Prüfungen sowie Prüfungen von bereits angetretenen Lehrveranstaltungen, bereits angenommene, durchgeführte bzw in Arbeit befindliche Betreuungs- und Begutachtungsleistungen sowie erbrachte Forschungsleistungen begründen einen Prämien- bzw Prüfungstaxenan-spruch.

(6)

1. Der sachliche Geltungsbereich vorliegender Betriebsvereinbarung erfasst **Leistungsprämien**:

- a. Prämien für Star-Journal-Artikel (s § 2)
- b. Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben iSd §§ 26, 27 UG, idjgF (s § 3)
- c. Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2 (s § 4)
- d. Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (s § 5)

und **Prüfungstaxen**:

- a. Prämien für die Betreuung (vor)wissenschaftlicher Arbeiten (s § 6)
- b. Prüfungstaxen für Prüfungen im Rahmen von Großprüfungen (s § 7 Abs 2)
- c. Prüfungstaxen für Prüfungen außerhalb der Großprüfungen (s § 7 Abs 3)
- d. Prüfungstaxen für Fachprüfungen und Modulprüfungen (s § 7 Abs 4)

2. Definitionen:

Leistungsprämien sind Entgeltzahlungen, die rückwirkend und einmalig von Seiten der Arbeitgeberin für die Anerkennung von hervorragenden Leistungen an Mitarbeitende ausbezahlt werden.

Prüfungstaxen sind Entgeltzahlungen, die rückwirkend und einmalig von Seiten der Arbeitgeberin für Betreuungs- und Begutachtungsleistungen, für den mit der Abnahme von Prüfungen im Rahmen von Großprüfungen, Prüfungen außerhalb von Großprüfungen sowie Fach- und Modulprüfungen entstandenen besonderen Aufwand geleistet werden.

2. Prämien für Star-Journal-Artikel

- (1) Pro Artikel, der in einer in der Star-Journal-Liste aufgelisteten Zeitschrift unter Nennung der WU erscheint, gebührt eine Prämie in Höhe von insgesamt EUR 3.000,- brutto/Artikel an den*die Autor*in bzw die Autor*innen.
- (2) Als Star-Journal-Liste findet die derzeit bestehende A+ Liste Anwendung. Die Star-Journal-Liste ist (zusammen mit den Department-Ratings sowie Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2) unter der gemeinsamen Überschrift des „WU-Journal-Ratings“ auf der Homepage der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung zu veröffentlichen. Von Änderungen dieser Star-Journal-Liste sind die Mitarbeitenden zu verständigen.
- (3) Die Anpassung der Star-Journal-Liste hat in einem Rhythmus von 4 Jahren nach deren Inkraft-Treten am 1. Jänner 2016 zu erfolgen. Bei einer Änderung der Star-Journal-Liste ist auf den Zeitpunkt der ersten Einreichung (submission) bzw auf das Erscheinungsdatum des Artikels im jeweiligen Journal (gemeint ist die Erstveröffentlichung, unabhängig von der Veröffentlichungsart durch das jeweilige Starjournal), abzustellen, soweit dies für den*die Mitarbeitende*n der WU günstiger ist.
- (4) Die prämierten Autor*innen werden von der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung mindestens einmal jährlich kontaktiert und darüber informiert, dass ihr/e Artikel prämierbar sind. Bei Artikeln, die von mehreren Mitarbeitenden gemeinsam verfasst wurden, werden die prämierten Autor*innen von der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung gebeten bekanntzugeben, wie die ihnen zustehende Prämie anteilig unter den anspruchsberechtigten Autor*innen zu verteilen ist. Anspruchsberechtigt sind nur Mitarbeitende, deren Publikation im Forschungsdokumentationssystem der WU eingetragen wurden. Die Autor*innen sind selbst für die ordnungsgemäße Eintragung im Forschungsdokumentationssystem der WU verantwortlich.

Autor*innen die kein aufrechtes Dienstverhältnis zur WU haben, sind zum Eintrag in das Forschungsdokumentationssystem der WU nicht verpflichtet. Für diese Personen stellt die für Forschung zuständige Serviceeinrichtung ein entsprechendes Antragsformular zur Verfügung.

Sollte ein*e Mitarbeitende*r nicht von der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung kontaktiert worden sein, kann diese*r die für Forschung zuständige Serviceeinrichtung jeder Zeit unter Angabe des entsprechenden Eintrags im Forschungsdokumentationssystem der WU auf diesen Umstand hinweisen.

Hinsichtlich des konkreten Auszahlungsmodus s § 8 Abs 1 lit b. Ehemalige Mitarbeitende der WU können innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch gem § 2 dieser Betriebsvereinbarung geltend machen, wenn sie zum Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen iSd § 2 dieser Betriebsvereinbarung Mitarbeitende der WU waren.

- (5) Alle prämierten Artikel und deren Autor*innen werden auf WU-Prämienveranstaltungen öffentlich vorgestellt.

3. Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF

- (1)** Für eingeworbene Drittmittelforschungsprojekte, die von externen Forschungsförderungseinrichtungen, basierend auf internationaler Peer Review-Evaluierung, gefördert werden (jedenfalls FWF, Forschungsrahmenprogramme der EU, WWTF, OeNB-Jubiläumsfonds) und für Stadt-Wien-Jubiläumsfonds-Projekte werden Leistungsprämien in Höhe von 2% der eingeworbenen Gesamtsumme ausbezahlt. Als Basis für die Berechnung der 2%-igen Leistungsprämie gilt die gemeldete und belegte Projektsumme. Es wird der WU-Anteil für die Prämie herangezogen.
- (2)** Bei der Aussendung der Drittmittel im Rahmen von Forschungsvorhaben iSd §§ 26, 27 UG widerspiegelnden Kontoinformation (Bekanntgabe des Projektinnenauftrages) durch die Arbeitgeberin sind die gesamtverantwortlichen Projektleiter*innen von der Arbeitgeberin auf die Beantragung einer Prämie gemäß § 3 und das Formular hinzuweisen. Mit diesem Formular können die gesamtverantwortlichen Projektleiter*innen die Auszahlung der Prämie gem § 3 dieser Betriebsvereinbarung beantragen.
- (3)** Die Leistungsprämien für das Einwerben von Drittmitteln sind grundsätzlich als Personenprämien gedacht. Daher haben die gesamtverantwortlichen Projektleiter*innen, denen eine Kontoinformation (s Abs 2) zugeschickt wurde, die Mitarbeitenden, die bei der Antragstellung zur Einwerbung der Drittmittel oder an der Durchführung des Projekts beteiligt waren, auszuweisen. Hierfür soll das in Abs 2 bezeichnete Formular ausgefüllt werden.
- (4)** Das in Abs 2 bezeichnete Formular ist an das Controlling weiterzuleiten, welches die Anspruchsberechtigung des Projektes und die Betragshöhe gemäß Abs 1 prüft. Die Prüfung, ob ein*e Fördergeber*in eine internationale Peer Review-Evaluierung für den Antrag vorsieht, erfolgt in der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung. Der Antrag auf Auszahlung der Leistungsprämie kann bis zwei Jahre nach Anlage des Projektes gestellt werden, danach erlischt der Anspruch. Wurde ein Antrag auf Auszahlung von Prämien an das Controlling bis 31.12. eines Jahres gestellt, erfolgt die die Prüfung und Auszahlung der Prämien im ersten Quartal des Folgejahres der Antragstellung. Eine Rückforderung der Prämiensumme ist bei einer späteren Reduktion der Fördersumme nicht vorgesehen. Dennoch obliegt es den Projektleiter*innen die Einhaltung der mit der*dem Fördergeber*in vereinbarten Bedingungen jederzeit sicherzustellen.
- (5)** Nach erfolgter Bewilligung und nach erfolgtem Einlangen der Projektunterlagen im Controlling wird das jeweilige Projekt gemäß Abs 1 angelegt, wodurch der Prämienanspruch entsteht. Der Prämienanspruch der Mitarbeitenden gemäß Abs 3 entsteht mit dem Datum der Zuerkennung durch die*den gesamtverantwortliche*n Projektleiter*in (= angegebenes Datum des in Abs 2 bezeichneten Formulars).
- (6)** Prämien gem § 3 dieser Betriebsvereinbarung können vom*von der gesamtverantwortlichen Projektleiter*in ehemaligen Mitarbeitenden der WU auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses zuerkannt werden, wenn diese Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen iSd § 3 vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung als Mitarbeitende der WU erfasst waren, wobei eine Auszahlung bis maximal drei Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden kann.
- (7)** Alle für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF prämierten Mitarbeitenden werden auf WU-Prämienveranstaltungen öffentlich vorgestellt.

4. Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2

- (1) Für jedes Department (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) wird ein **Prämierungstopf** festgelegt. Die Dotation für diese Prämientöpfe ergibt sich aus der Verteilung des für diese Zwecke vorgesehenen Gesamtbudgets von mind. € 130.000,--. Das Budget wird nach Anzahl der Vollzeitäquivalente des wissenschaftlichen Personals auf die bestehenden Departments inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren aufgeteilt.
- (2) Die Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2 (kurz: Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen) werden grundsätzlich von den Departments (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) anhand von **Departmentrichtlinien** für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen vergeben. Diese **Departmentrichtlinien** beinhalten vornehmlich Department-Ratings, die die Rangordnung der Publikationsorgane (Journale) der jeweiligen Departments (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) und Regelungen für die Verwendung dieser Leistungsprämien (abgesehen von Journalbeiträgen) festlegen.

Mit Ausnahme der juristischen Departments und dem Department für Wirtschaftskommunikation, für die Abs 3 gilt, dürfen die Departments (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) max. 20% des ihnen zustehenden Prämientopfes für z.B. Monographien, Konferenzbeiträge, Beiträge in Sammelbänden, Entscheidungsbesprechungen, Beiträge in Open Access Journalen oder Journalen, die nicht im Department-Rating oder der Star-Journal-Liste enthalten sind, verwenden, sofern sie unter Nennung der WU erscheinen. Damit ist auch der Bereich Software abgedeckt.

Die **Departmentrichtlinien** für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen werden auf der Homepage der jeweiligen Departments veröffentlicht.

Die Department-Ratings (betrifft nicht die der juristischen Departments und des Departments für Wirtschaftskommunikation) wurden bei ihrer Ersterstellung von externen, anerkannten Evaluationsinstitutionen (wie z.B. den Expert*innen des Centre for Science and Technology Studies (CWTS) der Universität Leiden) überprüft, oder orientierten sich an anerkannten internationalen Rankings/Ratings. Auf Basis dieser Prüfung sowie einer Stellungnahme durch das Department wurden sie vom Rektorat beschlossen.

Die Department-Ratings werden zusammen mit der Star-Journal-Liste unter der gemeinsamen Überschrift der „WU-Ratings“ auf der Homepage der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung veröffentlicht. In Ergänzung der Department-Ratings wird die Begründung des Departments für die Zusammensetzung des Department-Ratings idgF veröffentlicht. Von Änderungen der Department-Ratings sind die Mitarbeitenden zu verständigen.

- (3) Für den jeweiligen Prämientopf für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen, der auf die **juristischen Departments und auf das Department für Wirtschaftskommunikation** entfällt, werden eigene **Departmentrichtlinien über die Verteilung der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen** erlassen.

Die Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen an den juristischen Departments bzw. dem Department für Wirtschaftskommunikation werden auf der Homepage der jeweiligen Departments veröffentlicht. Von der Erlassung und von Änderungen der Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen an den juristischen Departments bzw. dem Department für Wirtschaftskommunikation sind die Mitarbeitenden zu verständigen.

- (4) Die **Departmentrichtlinien** über die Verteilung der ihnen zustehenden Prämientöpfe (für z.B. Monographien, Konferenzpapiere, Posterbeiträge, Beiträge in Sammelbänden, Entscheidungsbesprechungen, Beiträge in Open Access Journalen) sowie die jeweiligen **Vergaberichtlinien** für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen werden durch die Departments (inkl. der ihnen zugeordneten Forschungsinstitute und Kompetenzzentren)

dezentral und eigenverantwortlich festgelegt. Dabei sind von den Departmentvorständ*innen auf Basis der Empfehlungen der Department-Konferenzen (s § 13 Abs 6 Satzung) und iSd in Abs 2 und 3 festgehaltenen Kriterien zu erlassen.

Folgende allgemeine Kriterien für die Vergabe von Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen gelten als **Rahmenbedingungen** für alle Departments (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren):

1. Die Prämienverteilung erfolgt anhand der Department-Ratings bzw. von den Departments festgelegten Verteilungsschlüsseln für Publikationen außerhalb des Department-Ratings sowie der Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen an den juristischen Departments und an dem Department für Wirtschaftskommunikation.
2. Die maximale Höhe der Leistungsprämie pro nominierter Publikation darf die Höhe von € 1000,- pro Publikation nicht übersteigen und die Höhe von € 200,- nicht unterschreiten.
3. Publikationen, für die im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung bereits „Prämien für Star-Journal-Artikel“ (s § 2) ausbezahlt wurden, sind von einer Nominierung ausgeschlossen.

Weiters soll in den **Departmentrichtlinien** für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen festgelegt werden, nach welchen konkreten inhaltlichen Kriterien diese Prämien unter den Wissenschaftler*innen der Departments (inkl. der ihnen zugeordneten Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) zur Verteilung gelangen.

Die **Vergaberichtlinien** für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen haben folgende Punkte zu beinhalten:

- a. Art der Kundmachung des Department-Ratings sowie der Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen an die betreffenden Mitarbeitenden;
- b. Zeitraum, für den die Department-Ratings bzw. die Richtlinien für die Vergabe der Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen gelten;
- c. eine Begründung, warum für die Prämierung von Monographien, Konferenzpapieren, Posterbeiträgen, Beiträgen in Sammelbänden, Entscheidungsbesprechungen, Beiträgen in Open Access Journalen u.Ä. welcher Prozentsatz vom Prämientopf festgelegt wurde;
- d. Regelungen zur besonderen Berücksichtigung von Nachwuchsforscher*innen (zB vor allem Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten);
- e. Art der Bekanntgabe der prämierten Autor*innen aus dem jeweiligen Bereich und wie hoch die ihnen zuerkannten Prämien waren.

- (5) Die erstmalige Festlegung der Department- sowie der Vergaberichtlinien wurden bis 1.1.2016 erstellt und die Evaluierung erfolgt in einem Rhythmus von 4 Jahren seit dem 1.1.2016 durch die Departmentvorständ*innen auf Basis der Empfehlungen der Department-Konferenzen (s § 13 Abs 6 Satzung).

Werden im Zuge der Evaluation Journals aus den Departmentrating entfernt oder deren Wertigkeit verringert, so treten diese Änderungen erst nach 4 Jahren in Kraft. Aufwertungen und das Aufnehmen neuer Journals werden mit der Veröffentlichung der Departmentratings wirksam.

Für Leistungsprämien, die nicht anhand von Departmentratings vergeben werden, ist bei einer Änderung der Department- und Vergaberichtlinien für Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen auf den Zeitpunkt der ersten Einreichung (submission) bzw der Annahme des Angebots, einen Artikel zu verfassen, abzustellen, soweit dies für den*die Arbeitnehmer*in der WU günstiger ist.

- (6) Für Leistungsprämien, die anhand von Departmentratings vergeben werden, gilt: Die anspruchsberechtigten Autor*innen werden von der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung informiert (siehe dazu § 2 Abs 4).

Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende, deren Publikation im Forschungsdokumentationssystem der WU eingetragen wurde. Die Autor*innen sind selbst für die ordnungsgemäße Eintragung im Forschungsdokumentationssystem der WU verantwortlich.

Autor*innen, die kein aufrechtes Dienstverhältnis zur WU haben, sind zum Eintrag in das Forschungsdokumentationssystem der WU nicht verpflichtet. Für diese Personen stellt die für Forschung zuständige Serviceeinrichtung ein entsprechendes Antragsformular zur Verfügung. Sollte ein*e Mitarbeitende*r aus welchen Gründen auch immer nicht von der für Forschung zuständigen Serviceeinrichtung kontaktiert worden sein, kann diese die für Forschung zuständige Serviceeinrichtung jeder Zeit unter Angabe des entsprechenden Eintrags im Forschungsdokumentationssystem der WU auf diesen Umstand hinweisen.

- (7) Für Leistungsprämien, die nicht anhand von Departmentratings vergeben werden, gilt: Die Departmentvorständ*innen erstatten einmal jährlich einen Verteilungsvorschlag unter Benennung der prämierten Personen anhand der Department- und der Vergaberichtlinien für die Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen. Prämien werden nur für Forschungsleistungen vergeben, die im Forschungsdokumentationssystem der WU eingetragen sind. Die Autor*innen sind selbst für die ordnungsgemäße Eintragung verantwortlich.

Dieser Verteilungsvorschlag wird dem Rektorat zur Genehmigung unterbreitet. Das Rektorat hat innerhalb von einem Monat ab Unterbreitung des Vorschlags über diesen zu entscheiden. Hinsichtlich des genauen Auszahlungsmodus dieser Prämien sei auf § 8 Abs 1 verwiesen.

- (8) Alle für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2 prämierten Mitarbeitenden werden auf WU-Prämienveranstaltungen öffentlich vorgestellt.
- (9) Hinsichtlich des konkreten Auszahlungsmodus s § 8 Abs 1 lit b. Ehemalige Mitarbeitende der WU können innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch gem § 4 dieser Betriebsvereinbarung geltend machen, wenn sie zum Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen iSd § 4 dieser Betriebsvereinbarung Mitarbeitende der WU waren.

5. Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten

- (1) An jede*n Angehörige*n der Personalkategorie Universitätsassistent*innen, der*die während des Dienstverhältnisses oder innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zur WU eine Dissertation einreicht, die mit „Sehr gut“ oder „Gut“ beurteilt wurde, wird eine einmalige Forschungsprämie in Höhe von EUR 600,- brutto/Dissertation ausbezahlt.
- (2) Die Prüfungsabteilung meldet dazu monatlich jene Mitarbeitende an den*die Leiter*in der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, die in den Genuss der Prämie kommen. Die Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung veranlasst daraufhin unverzüglich die Auszahlung der Prämie und das für Personal zuständige Rektoratsmitglied informiert die Preisträger*innen in einem persönlichen Schreiben. Hinsichtlich des genauen Auszahlungsmodus der Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten sei auf § 8 Abs 1 lit a verwiesen.

6. Prämien für die Betreuung von (vor)wissenschaftlichen Arbeiten

Nach Maßgabe folgender Tabellen gebühren Mitarbeitenden der WU folgende fixe Prüfungstaxen für die Betreuung von erfolgreich abgeschlossenen (vor)wissenschaftlichen Arbeiten. Darunter fallen Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen. Mit welchen Qualifikationen die Mitarbeitenden der WU berechtigt sind, die Betreuung von (vor)wissenschaftlichen Arbeiten selbständig durchzuführen, ergibt sich aus der Satzung der WU.

Wird eine dieser Arbeiten ohne Mitwirkung von Assistent*innen betreut, begutachtet und beurteilt, dann steht der volle Satz (in Fett in der Tabelle zu finden) zu, ansonsten wird der zustehende Satz entsprechend der nachfolgenden Vorgaben aufgeteilt:

Bachelorarbeit – Betreuer*in und Begutachter*in (ohne Mitbetreuer*in)	€ 70
Bachelorarbeit – Begutachter*in	€ 14
Bachelorarbeit – Mitwirkende*r Assistent*in	€ 56
Masterarbeit – Betreuer*in und Begutachter*in (ohne Mitbetreuer*in)	€ 150
Masterarbeit – Begutachter*in (bei Mitbetreuer*in)	€ 50
Masterarbeit – Mitwirkende*r Assistent*in	€ 100
Dissertation – Erst-,Zweit- und Drittbeurteiler*in (ohne mitwirkender Assistentin*ohne mitwirkendem Assistenten)	€ 230
Dissertation – Beurteiler*in	€ 95
Dissertation – Mitwirkende Assistent*in	€ 135

7. Prüfungstaxen

(1) Definitionen

- a) **Lehrveranstaltungsprüfung (LVP):** Eine **Lehrveranstaltungsprüfung** ist eine Abschlussprüfung von Lehrveranstaltungen mit Vorlesungscharakter, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten dienen, die durch die einzelne Lehrveranstaltung vermittelt werden und deren Beurteilung aufgrund eines einzelnen Prüfungsaktes am Ende der Lehrveranstaltung erfolgt. In den auf die LVP vorbereitenden Lehrveranstaltungen besteht keine Anwesenheitspflicht.
- b) **Lehrveranstaltung mit immanentem Prüfungscharakter (PI):** Eine Lehrveranstaltung mit immanentem Prüfungscharakter ist eine Lehrveranstaltung mit Anwesenheitspflicht, deren Beurteilung sich aus mindestens drei Teilleistungen zusammensetzt.
- c) **Vorlesungsübung (VUE):** Eine Vorlesungsübung ist eine Lehrveranstaltung mit verminderter Anwesenheitspflicht, deren Beurteilung sich aus mindestens zwei Teilleistungen zusammensetzt.

d) Forschungsseminar (FS): Ein Forschungsseminar ist eine Lehrveranstaltung mit Coaching-Charakter und einem erhöhten Anteil selbständiger Arbeit durch die Studierenden. Reduzierte Präsenzlehre ist in Abstimmung mit dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied zulässig, auch eine verminderte Anwesenheitspflicht ist zulässig. Die Beurteilung setzt sich aus mindestens zwei Teilleistungen zusammen.

(2) Prüfungen im Rahmen von Großprüfungen:

Großprüfungen sind Prüfungen, die im Rahmen einer LVP oder im Rahmen von (mehreren) VUE eines Planpunktes (gemeinsam) abgehalten werden und bei denen eine bestimmte Anzahl an Beurteilungen vorliegt:

- a) Großprüfungen im Rahmen einer LVP:** LVP-Großprüfungen werden von der Arbeitgeberin dreimal pro Semester angeboten. Liegen bei einem dieser Prüfungstermine mindestens 100 Beurteilungen vor, werden alle Prüfungstermine dieser LVP in diesem Semester als Großprüfungen abgegolten.
- b) Großprüfungen im Rahmen einer oder mehrerer VUE eines Planpunktes:** Darunter fallen
 - schriftliche Prüfungen im Rahmen einer einzelnen VUE, bei der mindestens 100 Studierende beurteilt werden, sowie
 - im Rahmen einer für mehrere VUE eines Planpunktes gemeinsam abgehaltene schriftliche Prüfungen, bei denen mindestens 100 Studierende beurteilt werden,

sofern diese Prüfungen Teilleistungen darstellen, die für sich allein genommen für eine positive Beurteilung der VUE ausschlaggebend sind. Sind diese Voraussetzungen bei einer der erforderlichen Teilleistungen einer VUE erfüllt, ist auch der für eine solche Teilleistung unter den Voraussetzungen des § 2 Abs 4 der Prüfungsordnung anzubietende Ersatztermin jedenfalls als Großprüfung abzugelten.

Innerhalb der Großprüfungen ergeben sich je nach Prüfungsmodus (Offene Fragen – Modus A, Mischform – Modus B, Multiple Choice – Modus C) und anhand von drei Kriterien (Prüfungserstellung und inhaltliche Verantwortung pro Prüfung, Organisation pro Prüfung, Korrektur/Einsicht pro Arbeit) unterschiedliche Prüfungstaxen. Über die Einstufung in den jeweiligen Prüfungsmodus entscheidet das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied in letzter Instanz.

	Prüfungserstellung und inhaltliche Verantwortung pro Prüfung	Organisation pro Prüfung	Korrektur/Einsicht pro Prüfungsarbeit
Offene Fragen (Modus A)	€ 250	€ 180	€ 5,00
Mischform (Modus B)	€ 350	€ 180	€ 2,80
Multiple Choice (Modus C)	€ 600	€ 180	€ 0,50

Unter „Prüfungserstellung und inhaltliche Verantwortung“ fallen beispielsweise die Erstellung und die inhaltliche Kontrolle der Fragen bzw der Angabe und die Durchführung der Fachaufsicht.

Unter „Organisation der Prüfung“ fallen beispielsweise die Koordination mit der Abteilung Prüfungsorganisation (Raumaufteilungen, Studierendenzahlen usw.), die Organisation der Fachaufsichten, die Organisation der physischen Erstellung der Prüfungen bzw. Austeilung der Prüfungen, die Organisation und Koordination mit dem zur Korrektur vorgesehenen Lehrpersonal, die Erstellung von Anwesenheitslisten, die Erstellung von Notenlisten und Prüfungsprotokollen.

Haben bei der Durchführung von Großprüfungen mehrere Mitarbeitende mitgewirkt, dann ist die genaue Aufschlüsselung im Zuge der Erstellung des Abrechnungsprotokolls zu erfassen.

(3) Prüfungen außerhalb der Großprüfungen:

Für den Fall, dass

- a) bei einer LVP für keinen der im Semester angebotenen Prüfungstermine mindestens 100 Beurteilungen vorliegen, oder
- b) bei einer VUE keine Teilleistung für sich allein genommen für eine positive Beurteilung der VUE ausschlaggebend ist, oder
- c) bei einer im Rahmen einer einzelnen VUE oder für mehrere VUE eines Planpunktes gemeinsam abgehaltenen schriftlichen Prüfung, die für sich allein genommen für eine positive Beurteilung der VUE ausschlaggebend ist, bei keinem der im Semester angebotenen (gemeinsamen) Prüfungstermine mindestens 100 Beurteilungen vorliegen, oder
- d) eine Beurteilung im Rahmen einer PI oder eines FS erfolgt,

werden nach Abschluss der jeweiligen Lehrveranstaltungen folgende Prüfungstaxen zur Auszahlung gebracht:

bis 25 beurteilte Kandidat*innen	kein Entgelt
ab dem*der 26. beurteilten Kandidaten*Kandidatin	€ 8,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin

Wirkt ein*e weitere*r fachlich geeignete*r Mitarbeitende*r der WU (= mitwirkende Person) bei einer Prüfung außerhalb der Großprüfung im Rahmen einer LVP, PI oder VUE oder eines FS mit, so erfolgt folgende Aufteilung:

Prüfer*in	€ 4,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin
Mitwirkende Person	€ 4,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin

(4) Fachprüfungen (FP) und Modulprüfungen (MP):

a) Fachprüfungen sind Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Fach dienen und in Bachelor- und Masterstudien aus einem schriftlichen und gegebenenfalls einem mündlichen Prüfungsteil bestehen. Die Zulassung zum mündlichen Prüfungsteil setzt die positive Absolvierung des schriftlichen Prüfungsteils voraus. Nähere Bestimmungen zu Fachprüfungen in anderen Studien sind in den jeweiligen Studienplänen festgelegt.

b) Modulprüfungen sind Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten dienen, die durch mehrere Lehrveranstaltungen vermittelt werden und aus Lehrveranstaltungen mit verminderter Anwesenheit und einem schriftlichen oder mündlichen Prüfungsteil bestehen. Die erfolgreiche Teilnahme an den Lehrveranstaltungen ist Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung. Nähere Bestimmungen zu Modulprüfungen sind in den jeweiligen Studienplänen festzulegen.

ab dem 21. Kandidaten* ab der 21. Kandidatin pro Prüfer*in pro Semester auch für die ersten 20	€ 8,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin
---	--

Wirkt ein*e weitere*r fachlich geeignete*r Mitarbeitende*r der WU (= mitwirkende Person) bei einer schriftlichen und/oder mündlichen FP oder MP mit, so erfolgt folgende Aufteilung:

Prüfer*in	€ 4,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin
Mitwirkende Person	€ 4,-- pro geprüften Kandidaten*pro geprüfter Kandidatin

(5) Arbeitsgemeinschaften (AG):

Arbeitsgemeinschaften sind Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht, in denen Themen gemeinsam erarbeitet werden. Teilleistungen können vorgesehen werden, die positive Beurteilung hat „mit Erfolg teilgenommen“, die negative Beurteilung „ohne Erfolg teilgenommen“ zu lauten. Für die Betreuung von Arbeitsgemeinschaften stehen keine Prüfungstaxen zu.

(6) Repetitorien (RE):

Repetitorien sind extracurriculare Kurse, die den Stoff von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen der Regelstudien vertiefen. Es besteht keine Anwesenheitspflicht und es erfolgt keine Beurteilung, daher stehen keine Prüfungstaxen zu.

(7) Abrechnungszeiträume

Abgerechnet für das jeweilige Semester werden jene Betreuungen und Prüfungen, die bis zum 30. September (Sommersemester) bzw bis zum 28. bzw. 29. Februar (Wintersemester) liegen und bis spätestens 31. Oktober (für das Sommersemester) bzw bis spätestens 30. April (für das Wintersemester) in das dafür jeweils vorgesehene Beurteilungsadministrationssystem der WU ein- und damit freigegeben werden. Hinsichtlich des Auszahlungsmodus von Prüfungstaxen sei auf § 8 Abs 2 verwiesen.

8. Auszahlung von Prämien und Prüfungstaxen

- (1) Die Auszahlung von Prämien und Prüfungstaxen hat mit dem auf die Zuerkennung folgenden Monatsgehalt unter Berücksichtigung der Termine des WU-Gehaltsabrechnungslaufes zu erfolgen, wobei folgende prämienspezifischen Sonderregelungen zu beachten sind.
- Die Auszahlung hat mit dem nächstfolgenden Gehalt zu erfolgen. Sollten die Prämienempfänger*innen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr an der WU beschäftigt sein, erfolgt die Anweisung der Prämie durch Überweisung an das der WU bekannt zu gebende Konto. Jedenfalls dürfen Dissertationsprämien (s § 5) nicht später als 3 Monate nach Approbation ausbezahlt werden.
 - Prämien für Star-Journal-Artikel (§ 2) und Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten gemäß § 1 Abs 2 (§ 4) sind innerhalb von 2 Wochen nach der Prämienveranstaltung bzw mit dem nächsten Gehalt unter Berücksichtigung der Termine des WU-Gehaltsabrechnungslaufes auszahlen.
 - Prämien für das Einwerben von Drittmitteln (§ 3) werden nach Einlangen der Antragstellung bis 31.12. eines Jahres – siehe § 3 Abs 4 – im Controlling im ersten Quartal des Folgejahres ausbezahlt.

- (2) Die Arbeitgeberin hat die Mitarbeitenden unmittelbar nach der Zuerkennung einer Prämie oder Prüfungstaxe in einem Schreiben davon sowie dem geplanten Auszahlungszeitpunkt zu informieren.

9. Mitwirkung des Betriebsrates und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Der Betriebsrat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind von der Genehmigung der Zuerkennung (bzw vom Verteilungsvorschlag) von Prämien gem §§ 2 bis 4 (Prämien für Star-Journal-Artikel, Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF, Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen) einmal jährlich von der zuständigen Serviceeinrichtung zu informieren. Diese Information hat den Namen der begünstigten Person, die Department-/Instituts-/Abteilungszugehörigkeit der begünstigten Person und die Höhe der Prämie zu umfassen. Im Zuge dieser Information wird dem Betriebsrat zum Zwecke des Monitorings auch eine nach Department und Personalkategorie (also aufgliedert nach Professoren, Post-Doc-Stellen und Prae-Doc-Stellen) aggregierte Liste der vergebenen Prämien gem §§ 2 bis 4 zur Verfügung gestellt.
- (2) Der Betriebsrat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind einmal jährlich darüber zu informieren, welche Personen aus welchem/welcher Department/Institut/Abteilung zu welchem Zeitpunkt eine Prämie gem § 5 (Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten) erhalten haben.
- (3) Der Betriebsrat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind einen Monat nach Information der jeweils bezugsberechtigten Arbeitnehmer*innen über die Zuerkennung von Prämien gem §§ 6 und 7 (Prämien für die Betreuung [vor]wissenschaftlicher Arbeiten, Prüfungstaxen) von der zuständigen Serviceeinrichtung zu informieren. Diese Information erfolgt in einer pro Person aggregierten Liste, in der die Gesamtbruttosummen pro Person aufgeschlüsselt nach Kategorien der Prämien gem § 6 (Begutachtung von bzw Mitwirkung bei der Betreuung von Dissertationen, Masterarbeiten, Bachelorarbeiten) und Prüfungstaxen gem § 7 (Großprüfung, PI, VUE, FS, FP, MP) ausgewiesen werden.

10. Einspruchsverfahren

Mitarbeitende, die sich im Rahmen der Auszahlung von Prämien gem §§ 2 bis 6 (Prämien für Star-Journal-Artikel, Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF, Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen, Forschungsprämien für Universitätsassistent*innen gemäß Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, Prämien für die Betreuung von [vor]wissenschaftlichen Arbeiten) bzw von Prüfungstaxen gem § 7 übergangen fühlen, können innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Information über die Entscheidung auf Zuerkennung von Prämien gem §§ 2 ff bzw von Prüfungstaxen gem § 7 Einspruch erheben. Der Einspruch hat gegenüber dem Rektorat zu erfolgen. Er hat in Schriftform zu ergehen, wobei die Erhebung eines Einspruches auch per E-Mail oder Fax möglich ist. Der Betriebsrat kann hierbei unterstützend tätig werden. In diesem Fall sind die Begründungen für die Zuteilung der Prämien bzw für die Nichtzuteilung der Prämie/n oder der Prüfungstaxen an den*die den Einspruch erhebende*n Arbeitnehmer*in offen zu legen und auch dem Betriebsrat sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

11. Wertanpassung und Evaluierung

- (1) Die Vertragsparteien vereinbaren, am Ende einer Leistungsvereinbarungsperiode (nach § 13 UG) Verhandlungen mit dem Ziel der Anpassung der Höhe der Prämien gem §§ 2 bis 4 und

6 (Prämien für Star-Journal-Artikel, Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Forschungsvorhaben im Sinne der §§ 26, 27 UG idjgF, Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen, Prämien für die Betreuung von [vor]wissenschaftlichen Arbeiten) bzw der Prüfungstaxen gem § 7 unter dem Gesichtspunkt der Leistungsvereinbarungsergebnisse aufzunehmen.

- (2) Hinsichtlich der Zuordnung der unterschiedlichen Prüfungsdesigns zur Gruppe der Prüfungen im Rahmen von Großprüfungen (§ 7 Abs 2) oder zur Gruppe der Prüfungen außerhalb der Großprüfungen (§ 7 Abs 3) wird vereinbart, dass auf Verlangen einer der Vertragsparteien jeweils nach Abschluss eines Studienjahres gemeinsam (also unter Vertreter*innen der Arbeitgeberin und des wissenschaftlichen Betriebsrats) darüber zu beraten ist, ob es einer Änderung dieser Zuordnung bedarf.

12. Sonstiges

- (1) Abänderungen dieser Betriebsvereinbarung können im Einvernehmen zwischen allen Parteien ausschließlich in schriftlicher Form erfolgen.
- (2) Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung sind vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien auszutragen.

Wien, am

Für die WU:



Univ.Prof. Dr. Martin Winner

Vizerektor für Personal und digitale Infrastruktur

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal:



Dr. Daniela Kremslehner

Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal

13. Dokumentinformationen

Pflichtfelder sind mit einem „*“ gekennzeichnet.

Abgeschlossen zwischen*	<p>Wirtschaftsuniversität Wien, vertreten durch: den Rektor, Sausgruber, Rupert, diese wiederum vertreten durch den Vizerektor für Personal und digitale Infrastruktur, Winner, Martin,</p> <p>einerseits UND dem</p> <p>Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal</p>
Kurztitel ^{1*}	Betriebsvereinbarung Leistungsprämie
Langtitel	2. Änderung der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Dateiname ^{2*}	BV Leistungsprämie_Letztfassung_März 2024.docx
Ersetzt	Betriebsvereinbarung zur Regelung der Leistungsprämien und Prüfungstaxen für das wissenschaftliche Universitätspersonal vom 01.01.2024
Titel englische Version	Operational Agreement on Performance Bonuses and Examination Rates for Academic Staff
Version (Nummer, Datum)*	Veröffentlicht am 27.03.2024 im Mitteilungsblatt
Inhaltsverantwortlich*	Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal / Kremslehner, Daniela, Vizerektorat für Lehre und Studierende / Vettori, Oliver, Schelenz, Markus, Joassart, Angelika, Vizerektorat für Finanzen / Mautner, Georg, Pejic, Suzana, Paulis, Astrid, Vizerektorat für Forschung / Wade, Manuela, Vizerektorat für Personal / Baier, Stefan
Autor*in*	Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal / Burger-Ehrnhofer Karin, Rechtsabteilung / Schneider Reinhard, Personalplanung / Harenberg, Rania
Ansprechperson für inhaltliche Fragen und praktische Umsetzung	Vizerektorat für Lehre und Studierende / Vettori, Oliver, Schelenz, Markus, Joassart, Angelika, Vizerektorat für Finanzen / Mautner, Georg, Pejic, Suzana, Paulis, Astrid, Vizerektorat für Forschung / Wade, Manuela, Vizerektorat für Personal / Baier, Stefan

Kommunikation* (Mehrfachauswahl möglich)	<input checked="" type="checkbox"/> E-Mail <input checked="" type="checkbox"/> Mitteilungsblatt <input checked="" type="checkbox"/> Regelungsdatenbank
Veröffentlicht im Mitteilungsblatt	Studienjahr 2023/2024, 27. Stück vom 27.03.2024
Erstveröffentlichung (optional)	

Gültig ab*	01.04.2024
Gültig bis*	31.12.2999
Genehmigt von	Vizekanzler für Personal und digitale Infrastruktur, Winner, Martin
Weitere Informationen*	Prämien, Prüfungstaxen

Entwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien

Inkrafttreten: 1. April 2024

Nach § 13b Abs 1 UG Grundlage für die Leistungsvereinbarungen
der Perioden 2025–2027 und 2028–2030

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



ENTWICKLUNGSPLAN

Inkrafttreten: 1. April 2024

Nach § 13b Abs 1 UG Grundlage für die Leistungsvereinbarungen
der Perioden 2025–2027 und 2028–2030

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 21. März 2024 genehmigt.

Inhalt

1 STRATEGISCHE GESAMTZIELE UND POSITIONIERUNG ZU HOCHSCHULPOLITISCHEN SCHWERPUNKTEN	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Mission-Statement und Leitprinzipien der WU	7
1.2.1 Mission-Statement	7
1.2.2 Leitprinzipien	8
1.3 Für die WU relevante Entwicklungen	8
1.4 Strategische Gesamtziele in den Aufgabenbereichen der WU und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten	9
1.4.1 Studium und Lehre	9
1.4.2 Forschung	10
1.4.3 Third Mission und Impact	10
1.4.4 Personal	11
1.4.5 Internationalisierung	11
1.4.6 Campus, Digitalisierung und Finanzen	11
1.5 Die Organisation WU	11
2 STUDIUM UND LEHRE	13
2.1 Grundsätze und strategische Ausrichtung	13
2.2 Das Bildungsangebot der WU	14
2.2.1 Regelstudien	15
2.2.2 Lebenslanges Lernen, Executive Education – Universitätslehrgänge und andere Weiterbildungsangebote	19
2.3 Die internationale Dimension in der Lehre	19
2.4 Ziele und Entwicklungsperspektiven	20
2.4.1 Betreuungsrelationen, Prüfungsaktivität und Erfolgsquote	20
2.4.2 Barrierefreies und hochschulübergreifendes Studieren, Inklusion und Diversität	21
2.4.3 Übergang von der Schule an die Universität und Studieneingangs- und Orientierungsphase	22
2.4.4 Kontinuierliche Qualitätsentwicklung in der Lehre	23
2.4.5 Kompetenzorientierte Lehre und Lernergebnisorientierung	23
2.4.6 Digitales Lehren und Lernen und didaktische Innovationen	24
2.4.7 Ausbau der Internationalität in der Lehre	25
2.4.8 Innovationen im Bereich Weiterbildung	25
3 FORSCHUNG	27
3.1 Grundsätze und strategische Ausrichtung	27
3.2 Ausgangslage	28
3.2.1 Forschungsprofil	28
3.2.2 Forschungssupport	28
3.2.3 Forschungsinfrastruktur	29
3.2.4 Evaluierung und Feedbackschleifen	30
3.3 Ziele und Entwicklungsperspektiven	31
3.3.1 Erhöhung der Sichtbarkeit und Förderung von Wissenstransfer	31
3.3.2 Förderung von Forschungsexzellenz und -integrität	32
3.3.3 Weiterentwicklung des Forschungsprofils	32
3.3.4 Weiterentwicklung der Forschungsinfrastruktur	33
4 THIRD MISSION UND IMPACT	35
4.1 Grundsätze und strategische Ausrichtung	35
4.2 Ausgangslage	35
4.2.1 Impact durch Vorbildfunktion – die WU als Responsible University und offener Begegnungsraum	35
4.2.2 Impact des Lehrens und Lernens	36
4.2.3 Impact der Forschung	36
4.2.4 Impact zusätzlicher Third-Mission-Aktivitäten	37

4.3	Ziele und Entwicklungsperspektiven	38
4.3.1	Gemeinsames Verständnis von Third Mission und Impact	38
4.3.2	Sichtbarkeit erhöhen, Kooperationen fördern	38
4.3.3	Stärkung von Forschungs- und Wissenschaftskommunikation	39
4.3.4	Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft	39
5	INTERNATIONALITÄT UND MOBILITÄT, KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG	41
5.1	Die WU als internationale Universität	41
5.2	Die WU als regionale Kooperationspartnerin	42
5.3	Zukünftige Schwerpunkte	43
6	PERSONAL	45
6.1	Personalstrategie	45
6.1.1	Allgemeine Grundsätze	45
6.1.2	Internationalität im Personalmanagement	45
6.1.3	Ziele Vereinbarkeit, Diversität und Inklusion	46
6.2	Personalentwicklung und Karrieremodell	47
6.2.1	Angestrebte Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, vor allem jenen des wissenschaftlichen Nachwuchses	47
6.2.2	Tenure-Track-Modell und Umsetzung der neuen Kategorien von Professuren	49
6.2.3	Struktur und Aufgaben des allgemeinen Personals	49
6.2.4	Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen	50
6.3	Bewerbungsmanagement und Unterstützung bei der Führungsarbeit	50
6.3.1	Grundsätze der Personalrekrutierung	50
6.3.2	Qualitätsmanagement und Begleitung der Besetzungsverfahren	51
6.3.3	Führungsarbeit und Führungskräfteentwicklung	52
6.4	Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich	52
6.4.1	Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftler*innen	52
6.4.2	Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Karrierephasen	53
6.5	Personalplanung	53
6.5.1	Zahl der § 98-Professor*innen und der § 99-Professor*innen mit mindestens dreijähriger Bestellung	53
6.5.2	Zahl der für das „opportunity hiring“ vorgesehenen Stellen	53
6.5.3	Zahl der Tenure-Track-Stellen, für die der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt	53
7	CAMPUS, DIGITALISIERUNG UND FINANZEN	55
7.1	Einleitung	55
7.2	Campusmanagement	55
7.2.1	Der Campus als Teil der Identität der WU	55
7.2.2	Universitärer Begegnungsraum und Arbeitsumgebung	56
7.2.3	Nachhaltigkeit und Barrierefreiheit	56
7.3	Digitalisierung	57
7.3.1	Gesamtheitliche Digitalisierungsstrategiet	57
7.3.2	Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben	58
7.3.3	Infrastrukturen und Dienste	58
7.3.4	Informationssicherheit	59
7.4	Finanzen	59
7.4.1	Finanzierungsquellen der WU	59
7.4.2	Mittelverwendung und aktuelle Projekte im Finanzbereich	61
9	ANHANG	63
	Fachliche Widmung von Professuren	63



1 Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten

Unser Purpose: Die WU entfaltet eine positive Wirkung auf die Wirtschaft und die Gesellschaft durch Exzellenz in der Forschung, durch engagierte forschungsgeleitete Lehre, durch ein Bekenntnis zu lebenslangem Lernen, durch eine starke Rolle im Wissenstransfer und in der Wissenschaftskommunikation, durch Mut und Entrepreneurgeist und durch ein hohes Maß an sozialer Verantwortung.

Unsere Vision: Die WU steht als innovative Leitorganisation in Forschung und tertiärer Bildung in ganz Europa, über die DACH-Region hinaus, an der Spitze. Sie bildet verantwortungsvolle Zukunftsträger*innen der Gesellschaft aus. Wegen der herausragenden Leistungen ihrer Mitarbeiter*innen in Forschung und Lehre und des Nutzens, den sie für Gesellschaft und Umwelt bringt, ist sie weltweit anerkannt.

Unsere Werte: Offenheit – Integrität – Wertschätzung.

1.1 EINLEITUNG

Dieser Entwicklungsplan beschreibt aufbauend auf der erfolgreichen Arbeit von 125 Jahren das Selbstverständnis der WU Wirtschaftsuniversität Wien sowie die strategischen Eckpfeiler und Arbeitsschwerpunkte für die nächsten zwei Leistungsvereinbarungsperioden (bis 2030).

Das Universitätsgesetz gibt vor, welche Inhalte der Entwicklungsplan jedenfalls zu umfassen hat und wie er rollierend weiterzuentwickeln ist.

1.2 MISSION-STATEMENT UND LEITPRINZIPIEN DER WU

1.2.1 Mission-Statement

Die WU ist die öffentliche Wirtschaftsuniversität¹ Österreichs und eine der führenden Wirtschaftsuniversitäten Europas. Sie ist eine agile Organisation von Expert*innen mit dem Ziel, durch ihr Wirken in Lehre, Forschung und Third Mission gesellschaftlichen Wohlstand, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit zu fördern.

Mitarbeiter*innen, Studierende und Absolvent*innen der WU übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und orientieren sich an den Werten Offenheit, Integrität und Wertschätzung. Die WU gestaltet Begegnungsräume zur Nutzung, Förderung und Sichtbarmachung von Expertise, um ihre nationale und internationale Reputation und ihre Attraktivität für die Stakeholder*innen zu stärken.

Die WU will als zukunftsfähige und innovative Leitorganisation in Forschung und tertiärer Bildung in der DACH-Region und ganz Europa an der Spitze stehen. Sie strebt nach Exzellenz in der Forschung und sieht sich verantwortlich für eine am Stand des Wissens orientierte Lehre. Diese soll die Studierenden dazu befähigen, Zukunftsträger*innen für die Gesellschaft zu werden. Die WU pflegt einen wertschätzenden Umgang mit Studierenden wie Alumni und schafft Raum für lebenslanges Lernen. Mit ihrer Expertise ist sie eine wertvolle Partnerin für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Sie kooperiert weltweit mit ausgezeichneten, vorwiegend von EQUIS², AACSB³ und AMBA⁴ akkreditierten Universitäten. Sie zeichnet sich durch Spitzenleistungen in Forschung und Lehre sowie höchste Professionalität im administrativen Bereich aus. Mit ihrem Standort in einer der lebenswertesten europäischen Hauptstädte und mit ihrer Internationalität, Fächervielfalt, Größe und exzellenten Infrastruktur ist die WU eine der attraktivsten Universitäten weltweit. In Österreich ist sie die führende Forschungs- und Bildungseinrichtung in den Wirtschaftswissenschaften und dem Wirtschaftsrecht. Sie lebt und vermittelt Entrepreneurgeist. Im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung wirkt sie in Zukunft noch sichtbarer im Bereich der Third Mission.

Die Mitarbeiter*innen der WU zeichnen sich durch ihre starke Expertise in Forschung, Lehre und Administration aus, die – gepaart mit Offenheit – zu einem hohen Maß an Innovationskraft und Agilität führt. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen und auszubauen.

¹ Die WU bewegt sich im Spannungsfeld zwischen einer Spezialisierung auf die Wirtschaftswissenschaften und dem Charakter einer klassischen Universität. Als Spezialuniversität kombiniert sie den universitären Anspruch mit einem umfassenden Verständnis von Wirtschaft und mit Disziplinen-, Perspektiven- und Methodenvielfalt.

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

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

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

1.2.2 Leitprinzipien

- › Die WU bekennt sich zum Ziel der exzellenten Forschung und leistet innerhalb der verschiedenen Forschungscommunitys einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Fachdisziplinen und disziplinenübergreifenden Forschungsfeldern.
- › Die WU bekennt sich zum Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre in allen Studienprogrammen. Damit bereitet sie ihre Studierenden auf ihre Rolle als Zukunftsträger*innen in Wirtschaft und Gesellschaft vor. Die WU will als universitäre Bildungsinstitution ein weltoffenes, exploratives und kritisch-reflexives intellektuelles Umfeld bieten, 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 arbeitet kontinuierlich an ihrem positiven Einfluss auf Gesellschaft und Wirtschaft. Sie trägt zu einem umfassenden Verständnis des Zusammenspiels von ökonomischen, sozialen, ökologischen und rechtlichen Faktoren bei – und damit zu zukunftsfähigem Wirtschaften. Die WU agiert nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, der Nachhaltigkeit und einer umfassenden Barrierefreiheit und verpflichtet sich zu Antidiskriminierung und Inklusion.
- › Die WU pflegt einen professionellen Umgang mit einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Stakeholder*innen und wird auch damit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht.
- › Die WU ist dem Prinzip der Chancengerechtigkeit verpflichtet.
- › Die WU pflegt die wissenschaftliche Integrität und die Freiheit der Wissenschaft – insbesondere eine Vielfalt von Themen und Methoden.
- › Die WU bekennt sich zu einem umfassenden Wirtschaftsverständnis und damit zur Notwendigkeit wirtschaftsbezogener Disziplinenvielfalt. Diese Vielfalt zeichnet die WU aus, weil sie in Forschung und Lehre eine adäquate Behandlung komplexer Fragestellungen erlaubt und so die Grundlagen für die Entwicklung zukunftsfähiger und innovativer Wirtschaftslösungen schafft.

- › Die WU ist stolz auf ihre Expertise in Forschung, Lehre und Administration und will das daraus resultierende Potenzial noch stärker nutzen.
- › Nach innen und außen lässt sich die WU von den Werten Offenheit, Integrität und Wertschätzung leiten:

Offenheit für neue Erkenntnisse ist ein grundlegender Wert der Wissenschaft und der forschungsgeleiteten Lehre und die Basis einer öffentlich finanzierten Universität. Nötig ist auch Expertise, um die Erkenntnisse nutzen und weiterentwickeln zu können – so entsteht Innovation. In der Zusammenarbeit macht Offenheit Synergien nutzbar und fördert eine agile Arbeitsweise. So schöpft die WU das Potenzial ihrer Vielfalt und Größe aus. Offenheit bedeutet, Freiräume für das Erreichen gemeinsamer Ziele zu schaffen. Sie macht die WU attraktiv und inkludiert ein Bekenntnis zu Mut, internationalem Anspruch und Diversität.

Integrität bedeutet, verantwortlich zu sein – als WU gegenüber der Gesellschaft und den Studierenden, als Führung gegenüber den Mitarbeiter*innen und als Mitarbeiter*in in Hinblick auf Purpose und gemeinsame Ziele. Integrität ist die Basis für die Reputation. Sie lebt von Offenheit und Transparenz. In der Forschung impliziert Integrität ein Bekenntnis zur Qualität und Belastbarkeit der Forschungsergebnisse. Dies und die exzellente forschungsgeleitete Lehre zeichnen die WU in einem immer stärkeren Wettbewerb aus.

Wertschätzung schafft ein wohlwollendes, anerkennendes und motivierendes Umfeld. Sie fördert die Zufriedenheit und motiviert die Mitarbeiter*innen und Studierenden. Wertschätzung und Offenheit stärken die WU im Wettbewerb um die besten Talente.

1.3 FÜR DIE WU RELEVANTE ENTWICKLUNGEN

Die WU ist mit aktuell 22.000 Studierenden und 2.150 Mitarbeiter*innen eine der größten und angesehensten Wirtschaftsuniversitäten in Europa. In den nächsten Jahren möchte sie folgende Entwicklungen mitgestalten:

- › Das Tempo von Entwicklungen wie dem Klimawandel, dem Vormarsch der künstlichen Intelligenz und der digitalen Transformation ist für die WU Herausforderung und Auftrag zugleich. Durch ihre Expertise, den Entrepreneurgeist ihrer Mitarbeiter*innen, Studierenden und Alumni und die einzigartigen Möglichkeiten in ihrem Umfeld ist sie ein Treiber von Innovation und Fortschritt. Durch ihre Forschung und Lehre wie auch ihr öffentliches Engagement leistet sie einen Beitrag zur Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft innerhalb der Grenzen des Erdsystems, mit sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Resilienz.
- › Die WU ist sich bewusst, dass auch andere Universitäten und Arbeitgeber sich um die besten Studierenden und Mitarbeiter*innen bemühen und dass sich dieser Wettbewerb wegen der demografischen Entwicklung national wie international rasant verschärft. Sie schafft also die bestmöglichen Bedingungen, damit ihre Mitarbeiter*innen und Studierenden sich entfalten können. Sie will die besten Talente der Welt aus verschiedenen Disziplinen anziehen und Synergien im Haus und mit ihren Partnern nutzen, um Lösungen für die drängendsten Fragen der Gesellschaft zu finden.
- › Die WU möchte, dass ihre Mitarbeiter*innen, Studierenden und Alumni stolz sind, Teil der WU zu sein. Sie setzt hohe Erwartungen in sich selbst und motiviert alle Mitarbeiter*innen, einander bei der Erfüllung der gemeinsamen Ziele wertschätzend zu unterstützen.
- › Die WU tritt für weitere Anpassungen bei den vom BMBWF zugewiesenen Studienplätzen und Ressourcen ein, um die Betreuungsverhältnisse an internationale Standards heranzuführen.
- › Die WU ist sich bewusst, dass internationale Rankings bedeutend für Vergleiche auf globaler Ebene und als Orientierungshilfe für Studierende und Forschende sind. Sie ist gefordert, sich international stärker zu positionieren, um über die Grenzen hinaus noch besser sichtbar zu werden.
- › Staat und Gesellschaft fordern zu Recht von den öffentlichen Universitäten nicht nur exzellente Leistungen in Forschung und Lehre. Sie erwarten auch verstärkt Beiträge zur Third Mission. Da sie die einzige

österreichische Universität mit Wirtschaftsfokus ist, kommt der WU hier eine besondere Rolle zu, die sie in den nächsten Jahren noch besser ausfüllen will.

- › Weltweit steht die Wissenschaft durch Fake News und Wissenschaftsskepsis unter Druck, wobei in einigen Ländern sogar die Freiheit der Wissenschaft als demokratischer Wert bedroht ist. Als öffentliche Universität, die Wohlstand schafft und den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert, ist die WU verpflichtet, diesen Entwicklungen entschieden entgegenzutreten.

1.4 STRATEGISCHE GESAMTZIELE IN DEN AUFGABENBEREICHEN DER WU UND POSITIONIERUNG ZU HOCHSCHULPOLITISCHEN SCHWERPUNKTEN

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

1.4.1 Studium und Lehre

An der WU werden Studierende zu verantwortungsvoll handelnden Zukunftsträger*innen. Durch die Behandlung von Themen wie künstlicher Intelligenz und Nachhaltigkeit (Sustainable Development Goals oder SDGs der UNO) und die Vermittlung von „21st century skills“ (siehe Kapitel 2.4.5) und einem Global Mindset (siehe Kapitel 2.3) in der Lehre wird die WU der Tatsache gerecht, dass ihre Absolvent*innen wichtige Positionen in Wirtschaft und Gesellschaft einnehmen werden und beruflich wie privat die Welt von morgen mitgestalten werden. Das endet nicht mit dem Abschluss eines Regelstudiums an der WU, sondern findet im Bereich des lebenslangen Lernens seine Fortsetzung. WU Alumni entwickeln die Arbeitswelt mithilfe der Kompetenzen, die sie hier erworben haben, auch selbst weiter.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Zielgruppengerechte Kommunikation mit den Studierenden und ebensolches Marketing für die Programme der WU
- › Verbesserung des Studierenerlebnisses („student experience“) durch Förderung von Studierendenklubs
- › Stetige Weiterentwicklung der Angebote für Personen mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung
- › Recruiting speziell von Studierenden aus eher bildungsfernen Familien und sozial schwächeren Regionen
- › Stärkere Unterstützung beim Übergang von der Schule an die Universität
- › Stetige Weiterentwicklung von und Orientierung an den Kompetenzen in den Qualifikationsprofilen der Curricula, auch im Sinne der „21st century skills“
- › Weiterentwicklung der virtuellen Lernumgebung („Online Learning Environment“), insbesondere im Bereich des digitalen Prüfens, im Sinne des Seamless Learning (siehe Kapitel 2.2.1)
- › Global-Mindset-Initiative
- › Angebote zum lebenslangen Lernen, auch für neue Zielgruppen, um der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden

Die WU trägt damit zum Erreichen des Umsetzungszieles 3 a („Weiterentwicklung [bzw. Steigerung] der Qualität in der universitären Lehre“) im „Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan 2025–2030“ (GUEP) bei.

1.4.2 Forschung

Die Wissenschaftler*innen an der WU betreiben exzellente und integre Forschung, sind in lokalen und internationalen Netzwerken aktiv und tragen im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zur Lösung von wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und rechtlichen Fragen bei.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Erhöhung der nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Forschung an der WU

- › Förderung der internen, lokalen und internationalen Vernetzung der Forschenden, mit dem Ziel, Synergien zu nutzen
- › Unterstützung für Spitzenpublikationen, für das Einwerben von hochkompetitiven Drittmitteln und für die Teilnahme an Exzellenzprogrammen
- › Weiterentwicklung des Forschungsprofils
- › Weiterentwicklung der Forschungsinfrastruktur

Die WU trägt damit zum Erreichen der Systemziele 2 („Stärkung der universitären Forschung“) und 4 („Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie der Gleichstellung und der sozialen Inklusion“) im GUEP bei. Auch die Erfüllung der FTI-Strategie 2030 mit Fokus auf Exzellenz wird damit unterstützt.

1.4.3 Third Mission and Impact

Die WU erfüllt ihre Third Mission mit zahlreichen Aktivitäten, die sich auf die exzellente Lehre und Forschung stützen. Ebenso will sie ihre positive Wirkung auf Wirtschaft und Gesellschaft, also ihren Impact, weiter erhöhen.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Weiterentwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Third Mission und Impact innerhalb der WU
- › Erhöhung der Sichtbarkeit von Aktivitäten und Expertise, Nutzung von Synergien durch das Fördern von Kooperationen
- › Modernisierung und Ausbau der Formate für die Forschungs- und Wissenschaftskommunikation
- › Etablierung eines „university newsroom“ als zentrale Kommunikationsdrehscheibe
- › Stärkung des Transfers und der Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

So wird der im GUEP angesprochenen gesellschaftlichen Verantwortung und den Umsetzungszielen 5 b („Intensivierung des Wissens- und Technologietransfers sowie von Entrepreneurship“) und 5 c („Abgestimmte Standortpolitik mit internationalem Profil“) Rechnung getragen.

1.4.4 Personal

Die WU will als Arbeitgeberin ihren Mitarbeiter*innen Freiräume bieten, sie wertschätzen und ihre Expertise nutzen und fördern. Zentrale Aspekte des Personalmanagements sind die internationale Erfahrung der Mitarbeiter*innen, Vereinbarkeit, Diversität und Inklusion. Insgesamt soll die Personalstrategie den Zielen der WU entsprechen.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Attraktivität als Arbeitgeberin weiter erhöhen, um bestehende Mitarbeiter*innen zu binden und neue zu gewinnen
- › Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen
- › Inklusion von Mitarbeiter*innen mit Behinderung
- › Fortführung der Diversitätsstrategie
- › Weiterentwicklung der Karrieremodelle an der WU

Im Fokus stehen damit auch die Umsetzungsziele 4 a („Attraktive Karrierekonzepte für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“), 4 b („Fortgesetzte qualitative Weiterentwicklung der Dokoratsausbildung“) und 4 c („Gleichstellung der Geschlechter und Inklusion“) des GUEP.

1.4.5 Internationalisierung

Die Forschung der WU, aber auch sie selbst als Organisation ist in exzellenten internationalen Netzwerken aktiv, die Studierenden erwerben ein Global Mindset und die Mitarbeiter*innen bringen internationale Erfahrungen ein.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Sammeln wertvoller Erfahrungen im Aufbau internationaler Kooperationen in Lehre, Forschung, Third Mission und Administration durch die Mitwirkung an ENGAGE.EU, einer European University
- › Etablierung einer Africa Talent Pipeline⁵ und verstärkte Aktivitäten in Schwellenländern
- › Weitere Stärkung der internationalen Position durch Akkreditierungen, strategische (Forschungs-)Netzwerke und (gezielte) Teilnahme an Rankings

Die WU verfolgt damit auch das Systemziel 6 („Steigerung der Internationalisierung und der Mobilität“) des GUEP.

1.4.6 Campus, Digitalisierung und Finanzen

Die WU bietet optimale Bedingungen, was den Campus, die finanzielle Ausstattung und die digitale Infrastruktur betrifft, sodass ihre Angehörigen ihr Potenzial bestmöglich entfalten können.

Hier eine Auswahl wichtiger Handlungsfelder für die nächsten drei bzw. sechs Jahre:

- › Umfassende Klimaneutralität der WU
- › Optimierung der Raumressourcen und der Raumnutzung, Umbau einer Spezialbibliothek in einen Hörsaal und Veranstaltungsraum
- › Agile infrastrukturelle Begleitung der Transformation in der Arbeitswelt und Weiterentwicklung der Barrierefreiheit
- › Weitere Professionalisierung des Veranstaltungsmanagements für eine optimale Nutzung des Campus
- › Weiterentwicklung der Digitalisierungsoffensive
- › Rahmen schaffen für eine sinnvolle und sichere Nutzung von künstlicher Intelligenz in Forschung, Lehre und Administration
- › Stärkung der Informationssicherheit
- › Solide finanzielle Entwicklung mit Fokus auf einer Verbesserung der Betreuungsrelationen

Auch in diesen Feldern entsprechen die strategischen Ziele der WU jenen des GUEP.

1.5 DIE ORGANISATION WU

Die WU schafft mit ihrer Satzung und dem Organisationsplan eine Struktur, die es ihr erlaubt, neuen Entwicklungen in der Wissenschaft flexibel zu begegnen und als Institution auf gesellschaftliche Bedürfnisse zu reagieren. Im akademischen Bereich gliedert sich die WU in Departments, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und die WU Executive Academy, wie im Organisationsplan dargestellt.

⁵ Die WU will durch nachhaltige Partnerschaften High Potentials aus afrikanischen Ländern für ihre Studienangebote gewinnen.



2 Studium und Lehre

2.1 GRUNDSÄTZE UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Die WU strebt als universitäre Bildungsinstitution nach umfassender Exzellenz, die auch durch die drei renommiertesten internationalen Gütesiegel – EQUIS, AACSB und AMBA – bestätigt wird. Dem GUEP entsprechend umfasst unser Anspruch an universitäre Bildung die Verbindung von Forschung und Lehre, den Kompetenzerwerb auf höchstem Niveau und die Entwicklung der Studierenden zu verantwortungsvollen Zukunftsträger*innen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Im Hinblick auf die Tradition und Reputation der WU als innovative und internationale Leitorganisation in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften gilt es, auf allen Ebenen attraktive Regelstudien und Weiterbildungsprogramme anzubieten (Umsetzungsziele 3 a und 3 c des GUEP).

Die WU bekennt sich zur Präsenzlehre. Die Studienprogramme erfüllen den Bedarf an einer universitären und damit forschungsgeleiteten Bildung. Sie qualifizieren die Absolvent*innen für nationale und internationale Schlüsselfunktionen in Wirtschaft und Gesellschaft, sodass sie diese verantwortungsvoll und kompetent zum Wohle der Gesellschaft ausüben können. Der WU als Responsible University ist es ein Anliegen, durch das Wirken ihrer Absolvent*innen zur Lösung ökonomischer, sozialer, juristischer und ökologischer Probleme beizutragen und durch ihren reflexiven Zugang einen positiven Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft zu leisten (siehe GUEP, S. 11).

Im Kontext der Third Mission und universitären Weiterbildung ermöglicht sie auch Studierenden mit nicht traditionellem Hochschulzugang durch zahlreiche LLL Angebote, aktiv am aktuellen Wirtschaftswissen teilzuhaben. Dies trägt dazu bei, ihre Ausbildung und persönliche Entwicklung zu fördern (Umsetzungsziel 3 c des GUEP).



Die Studierenden erwerben an der WU ein umfassendes, von Multidisziplinarität geprägtes Wirtschaftsverständnis

und die in einer komplexen Wirtschaft und Gesellschaft notwendige Reflexions- und Analysefähigkeit sowie Problemlösungskompetenz. Studierendenzentriert, forschungsgeleitet und problemorientiert soll das universitäre Lehren und Lernen ihnen ermöglichen, mit einem breiten Kompetenzspektrum in verschiedenen akademischen und außerakademischen Arbeitsfeldern rasch Fuß zu fassen und die Weiterentwicklung dieser Arbeitsfelder auch selbst voranzutreiben. Das nötige Set von Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben sie durch das Zusammenspiel curricularer und extracurricularer Lernerfahrungen (z. B. „Interkulturelle Kompetenz“, „Soziale Kompetenz“ und „Lernen macht Schule“).

Internationalität ist ein wesentliches Prinzip in der Gestaltung der Studienprogramme (Systemziel 6 des GUEP). Deren internationale Ausrichtung wird durch die Global-Mindset-Initiative unterstützt. Das Angebot an Auslandsaufenthalten soll erweitert werden, damit auch Studierendengruppen davon profitieren können, die bisher eher nicht in den Genuss einer solchen Erfahrung gekommen sind. Die Initiative stellt sicher, dass alle Studierenden durch die bewusste Auseinandersetzung mit einem internationalen und interkulturellen Umfeld (sei es durch internationale Mobilität oder andere Global-Mindset-Angebote) die für ein verantwortungsvolles, zukunftsorientiertes Handeln erforderlichen interkulturellen Kompetenzen und kommunikativen Fähigkeiten erwerben. Als multidimensionales Konzept umfasst ein Global Mindset auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zum offenen und respektvollen Umgang mit Diversität und zur wertschätzenden Interaktion im internationalen Kontext.

Entsprechend dem Qualitätsanspruch der WU wird die universitäre Lehre kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt, um die Studierenden bestmöglich auf die sich verändernden Anforderungen an Entscheidungsträger*innen in Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten (Systemziel 3 des GUEP).

ABB. 1 PROGRAMME IM BILDUNGSBEREICH

		
Regelstudium/ wissenschaftliche Ausbildung		Weiterbildung
Bachelor (BSc/LL.B.)	Degree/ akademischer Grad bzw. akademische Bezeichnung	Akad. Diplom Betriebswirt/in ^{WU} und andere Universitätslehrgänge Außerordentlicher Bachelor BSc (CE) ^{WU}
Master (MSc/LL.M.)		Außerordentliche Master in Form von MSc (CE) ^{WU} -Programmen, Executive MBA-Programmen sowie LL.M.-Programmen
Doktorat/PhD (Dr. rer. soc. oec., Dr. iur., PhD)		
	Non degree/ kein akademischer Grad	Custom Programs Open Programs

Angesichts der Vielzahl von Bildungsangeboten wird es immer wichtiger, gezielt leistungsbereite junge Menschen anzusprechen, die an einem wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen oder rechtswissenschaftlichen Studium interessiert sind, und für optimale Studienbedingungen zu sorgen. Im Wettbewerb um geeignete Studierende gewinnen internationale Akkreditierungen und Rankings zunehmend an Bedeutung. Durch gezieltes Recruiting sollen qualifizierte Studieninteressierte an die WU geholt und die WU national und international bekannter gemacht werden.

Um als öffentliche Universität für Studierende attraktiv zu bleiben, muss die WU ihre hohen Qualitätsstandards in der Lehre aufrechterhalten und darüber hinaus im

Sinne der Inklusion Förderprogramme für unterschiedlichste Gruppen von Studierenden anbieten. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um durch eine Verbesserung der Betreuungsrelationen einen größeren Anteil der Studienanfänger*innen in den Bachelorprogrammen zum Abschluss zu führen. Dazu ist es nötig, für alle Studien an den tatsächlichen Kapazitäten orientierte Anfänger*innenzahlen festzulegen und transparente Aufnahmeverfahren für eine Auswahl zu ermöglichen.

2.2 DAS BILDUNGSANGEBOT DER WU

Als bedeutendste wirtschafts-, sozial- und wirtschaftsrechtswissenschaftliche Bildungseinrichtung in Österreich ist die WU verpflichtet, ein ihrer Internationalität und

Disziplinenvielfalt angemessenes Portfolio von Bachelor- und Masterstudien anzubieten. Sowohl die Regelstudien (Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien) als auch die Universitätslehrgänge und Weiterbildungsprogramme der WU Executive Academy entsprechen dem aktuellen Stand der Forschung und den Themen der internationalen Scientific Community, also der Wissenschaftsgemeinschaft. Darüber hinaus wendet sich die WU mit zahlreichen wechselnden Angeboten an Schüler*innen, um die allgemeine Wirtschaftsbildung in Österreich zu verbessern und so ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Die Studienprogramme vermitteln zielgruppengerecht wirtschafts- und sozialwissenschaftliches sowie wirtschaftsrechtliches Wissen auf akademischem Niveau und integrieren fachliche und fachübergreifende Kompetenzen. Besonderes Augenmerk wird auf die Förderung sozialer Kompetenzen und die Entwicklung der Studierenden zu verantwortungsvollen Persönlichkeiten gelegt. Die WU versteht universitäre Lehre als forschungsgeleitet in einem umfassenden Sinn. Demnach sind das forschungsgeleitete Lehren und das forschende Lernen⁶ in verschiedenen Varianten unter Berücksichtigung von Studienphasen, Lehrveranstaltungstypen, Lernzielen und Prüfungs-/Assessmentmethoden in allen Curricula verankert. Ausgehend vom Wissen über grundlegende „academic skills“, also akademische Fertigkeiten, 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 wissenschaftlicher Kompetenz 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 (Systemziel 3 des GUEP).

2.2.1 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) sicher. Die Global-Mindset-Initiative sowie englischsprachige Lehrveranstaltungen und Module tragen zur Internationalisierung der Studierenden und Absolvent*innen bei. Zur Unterstützung einer effektiven und effizienten Lehre unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse hat die WU ihre Online-Lernumgebung weiterentwickelt. Im Sinne eines Seamless-Learning-Ansatzes⁷ ist sie nun eng mit der übrigen Lehr- und Lerninfrastruktur verknüpft, wodurch sich verschiedene Plattformen (Seminarraum, Online-Umgebung) in der Lehre verbinden lassen. Ein solcher Ansatz berücksichtigt individuelle Lern- und Lehrbedarfe und erleichtert das kollaborative Lernen und Lehren (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Die WU bietet drei Bachelorstudien an: ein wirtschafts- und sozialwissenschaftliches (BSc WU) mit sehr vielen Studierenden und Abschlüssen, ein wirtschaftsrechtliches (LL.B. WU) und ein englischsprachiges mit dem Namen „Business and Economics“ (BSc WU), das sich vor allem an internationale Studierende richtet.

Das deutschsprachige wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Bachelorstudium gliedert sich nach einer einheitlichen Studieneingangs- und Orientierungsphase und der darauffolgenden Grundlagenphase (Common Body of Knowledge) in derzeit fünf verschiedene Studienzeige: „Betriebswirtschaft“, „Internationale Betriebswirtschaft“, „Volkswirtschaft“, „Wirtschaftsinformatik“ und „Wirtschaft – Umwelt – Politik“. Mit Spezialisierungen und Komplementärfächern können außerdem individuelle

⁶ Umfasst auch das problemorientierte Lernen („problem-based learning“).

⁷ „Seamless Learning“ meint die Vernetzung von physischen und digitalen Lernumgebungen und -prozessen (auch standortübergreifend) und die Kombination von digitalen und nicht digitalen didaktischen Elementen und Formaten im Sinne eines kohärenten Gesamterlebnisses.

Schwerpunkte gesetzt werden. Das Bachelorstudium „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ qualifiziert die Studierenden für vielfältige wirtschaftliche Tätigkeiten in nationalen und internationalen Unternehmen sowie dem öffentlichen oder dem NGO-Sektor. Sie können aber auch ein Masterstudium anschließen und eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Das wirtschaftsrechtliche Bachelorstudium mit einem international einzigartigen Angebot an Spezialisierungsfächern kombiniert rechtswissenschaftliche Inhalte mit wirtschaftswissenschaftlichen und qualifiziert die Studierenden für eine Vielzahl beruflicher Felder. Jenen Absolvent*innen, die ein Masterstudium in Wirtschaftsrecht anhängen, stehen außerdem alle juristischen Kernberufe offen, ebenso eine wissenschaftliche Laufbahn.

Das englischsprachige Bachelorstudium „Business and Economics“ qualifiziert die Studierenden wie der deutschsprachige wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Bachelor für vielfältige wirtschaftliche Tätigkeiten in nationalen und internationalen Unternehmen sowie dem öffentlichen oder dem NGO-Sektor. Außerdem können sie ein Masterstudium anschließen und eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Das Angebot an Masterstudien spiegelt die Rolle der WU als führende österreichische und international wettbewerbsfähige Bildungsinstitution in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und dem Wirtschaftsrecht wider. Basierend auf wirtschaftsbezogener Disziplinenvielfalt

und Exzellenz in der Forschung bereiten die Masterprogramme die Studierenden auf verantwortungsvolle Führungsaufgaben und eine internationale Laufbahn in Wissenschaft oder Praxis vor. Entsprechend den Qualifikationsprofilen werden sie in deutscher oder englischer Sprache angeboten, wobei es sowohl spezialisierte als auch interdisziplinär angelegte Programme gibt.

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien an der WU.

Transparente Zulassungsvoraussetzungen, eine an den Kapazitäten der Universität ausgerichtete Zahl von Studienplätzen und eine geeignete Studienarchitektur tragen in den Masterprogrammen dazu bei, dass die Regelstudienzeit weitestgehend eingehalten werden kann (siehe GUEP, S. 23). In den englischsprachigen Masterstudien wird die Zahl der Plätze von den verfügbaren Kapazitäten abhängig gemacht. Die Auswahl der Studierenden erfolgt durch geeignete Aufnahmeverfahren, die unterschiedliche universitäre und außeruniversitäre Vorerfahrungen der Studieninteressierten berücksichtigen. In den deutschsprachigen Masterstudien können die Studierenden ihre eventuell heterogenen Kenntnisse aus verschiedenen Bachelorstudien in Eingangslehrveranstaltungen angleichen. Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage nach den deutschsprachigen Masterprogrammen fordert die WU weiterhin die Möglichkeit, die Zahl der Plätze für Studienanfänger*innen festzulegen und den Zugang durch ein Aufnahmeverfahren zu regeln, wie bei den englischsprachigen Programmen.

ABB. 2 STUDIENPORTFOLIO AN DER WU

BACHELORSTUDIEN	› Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (BSc WU) 5 Studiengeweige: › Betriebswirtschaft › Internationale Betriebswirtschaft › Volkswirtschaft › Wirtschaftsinformatik › Wirtschaft – Umwelt – Politik	Deutsch
	› Business and Economics (BSc WU)	Englisch
	› Wirtschaftsrecht (LL.B. WU)	Deutsch
MASTERSTUDIEN	› Export- und Internationalisierungsmanagement (MSc WU) › Finanzwirtschaft und Rechnungswesen (MSc WU) › Management (MSc WU) › Sozioökonomie (MSc WU) › Steuern und Rechnungslegung (MSc WU) › Wirtschaftspädagogik (MSc WU) › Wirtschaftsrecht (LL.M. WU)	Deutsch
	› Business Communication (MSc WU) › Digital Economy (MSc WU) › Economics (MSc WU) › International Management/CEMS (MSc WU) › Marketing (MSc WU) › Quantitative Finance (MSc WU) › Socio-Ecological Economics and Policy (MSc WU) › Strategy, Innovation, and Management Control (MSc WU) › Supply Chain Management (MSc WU)	Englisch
DOKTORATS-/ PHD-STUDIEN	› Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. soc. oec.) › Wirtschaftsrecht (Dr. iur.)	Deutsch/Englisch* Deutsch
	› Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (PhD) › PhD in Finance (PhD) › PhD in International Business Taxation (PhD)	Deutsch/Englisch* Englisch Englisch

* Deutschsprachig mit umfassendem englischsprachigem Angebot.

Derzeit führt die WU ihre Bachelorstudien und die Mehrzahl der Masterstudien als Vollzeitstudium. Das Masterstudium „Wirtschaftspädagogik“ hat darüber hinaus auch eine berufsbegleitende Schiene. Die WU ist allerdings bemüht, durch organisatorische Maßnahmen die Vereinbarkeit des Studiums mit Betreuungspflichten, Erwerbstätigkeit oder einer Karriere im Spitzensport zu gewährleisten.

Bachelor- und Masterstudien unterliegen regelmäßigen Evaluierungen, die einen Schwerpunkt auf Studierbarkeit und Beschäftigungsfähigkeit legen und verschiedene interne und externe Anspruchsgruppen einbeziehen. Die Evaluierungen dienen der Weiterentwicklung der Programme und der Anpassung des Studienportfolios an die aktuellen Rahmenbedingungen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Die Anforderungen an Absolvent*innen sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher sowie wirtschaftsrechtlicher Studien sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auf dem Arbeitsmarkt zunehmend überfachliche Kompetenzen – sogenannte transversale Fähigkeiten – gefragt, die den Wechsel in andere Berufsfelder erlauben. Dazu zählen Problemlösungs- und Analysefähigkeit, innovatives Denken und soziale Kompetenzen. Die Programme an der WU tragen diesem Umstand Rechnung und bereiten die Studierenden auf Schlüsselpositionen auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt oder die Gründung bzw. Übernahme eines Unternehmens vor (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Beim Einstieg in die Berufswelt helfen den Studierenden regelmäßige Veranstaltungen an der WU mit potenziellen Arbeitgebern, Praxiskontakte in den Lehrveranstaltungen und die Beratungsleistungen des WU ZBP Career Center.

Der Bildungsauftrag der WU erstreckt sich auch auf die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, hat sie hochwertige, an den Maßstäben der jeweiligen internationalen Scientific Community orientierte (strukturierte) Doktorats- und PhD-Studien eingerichtet (Umsetzungsziel 4 a des GUEP). Auch in Zukunft wird die WU sich um kompetitive, extern geförderte strukturierte Doktoratsprogramme bemühen.

An der WU werden deutschsprachige Doktoratsstudien in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie dem Wirtschaftsrecht angeboten. Zusätzlich gibt es voll finanzierte, rein englischsprachige PhD-Studien in Finance (VGSF) und International Business Taxation (DIBT). Das PhD-Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wendet sich in erster Linie an Studierende, die eine (internationale) wissenschaftliche Karriere anstreben. Sie stehen in der Regel in einem Beschäftigungsverhältnis zur WU und sind stark in den wissenschaftlichen Diskurs eingebunden. Das umfassende englischsprachige Angebot bei den Pflichtlehrveranstaltungen erlaubt es auch internationalen Studierenden, ein Doktorats- oder PhD-Studium an der WU zu betreiben. Im Rahmen des PhD-Studiums gibt es zwei PhD-Labels, die die fachliche Ausrichtung kennzeichnen: das PhD-Label „Economics“ und das PhD-Label „Mathematics in Economics and Business“.

Die seit 2007 existierenden dreijährigen Doktorats- und PhD-Studien berücksichtigen verstärkt die internationalen Anforderungen an eine hochwertige Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler*innen. Im Zentrum steht die wissenschaftliche Entwicklung der Doktorand*innen, die durch eine Reihe qualitätssichernder Maßnahmen auf curricularer und nicht curricularer Ebene strukturiert wird. Dazu zählen etwa Exposés (z. B. „research proposals“), die innerhalb des ersten Studienjahres einzureichen sind. Sie werden WU-intern veröffentlicht und von einem Betreuungsteam, bestehend aus mindestens drei Personen mit Lehrbefugnis, kommentiert und beurteilt. Darüber hinaus schließen Studierende mit ihrer Hauptbetreuerin oder ihrem Hauptbetreuer eine Dissertationsvereinbarung einschließlich Zeit- und Arbeitsplan ab. Die Dissertation und wesentliche Aspekte der Forschungsarbeit sind bei einer öffentlichen Defensio vorzustellen. Alle Defensiones und Dissertationen werden von einem Doktoratskomitee mit zumindest einem Mitglied, das nicht an der WU tätig ist, beurteilt. Durch die finanzielle Förderung der Teilnahme an Konferenzen werden Doktorand*innen bei der Vernetzung in ihrer Scientific Community unterstützt. Das Programmmanagement für Doktorats- und PhD-Studien arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Qualität und evaluiert dafür geeignete Instrumente. Europaweite Kooperationen werden insbesondere im Rahmen der European University ENGAGE.EU entwickelt.

2.2.2 Lebenslanges Lernen, Executive Education – Universitätslehrgänge und andere Weiterbildungsangebote

Lebenslanges Lernen (LLL) umfasst jegliches Lernen in der gesamten Lebensspanne. Damit verbunden ist auch das Ziel, die Chancen bestimmter benachteiligter Gruppen zu erhöhen und Ungleichheit langfristig zu beseitigen (Umsetzungsziele 3 c und 4 c des GUEP). Die WU bezieht sich in ihrem Verständnis von LLL auf die Definition der EU, die es als Lernen „während des gesamten Lebens“ definiert, „das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“.⁸

Bestimmte Third-Mission-Aktivitäten wie der Markttag oder die Kinderuni sollen Volksschüler*innen, besonders aus Brennpunktschulen, einen Einblick in die Universität geben. Auch das Recruiting spricht gezielt junge Menschen an, deren Eltern nicht studiert haben („first-generation students“) und die aus eher bildungsfernen Schichten stammen. Das geschieht etwa durch Kooperationen mit Mittelschulen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Die WU hat als Responsible University den Anspruch, eine wichtige LLL-Institution in Österreich zu sein, und möchte diesem Ansatz auch mit den Regelprogrammen und außerordentlichen Studien der WU Executive Academy gerecht werden. Damit nimmt sie ihre Verantwortung für die Gesellschaft wahr, denn Wirtschafts- und Institutionenwissen ist direkt mit Demokratieverständnis und Wissenschaftsakzeptanz verknüpft (siehe GUEP, S. 10). Für die Entwicklung ihrer LLL-Strategie und ihre Schwerpunktsetzung orientiert sie sich am „student life cycle“⁹ (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Sie ist bestrebt, zielgruppengerechte Formate zu entwickeln und anzubieten, um einen Beitrag zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit der Individuen, aber auch des Standorts Österreich zu leisten (Systemziel 5 des GUEP).

Unter dem organisatorischen Dach der WU Executive Academy bietet sie Weiterbildung für berufstätige Menschen (mit und ohne universitäre Vorbildung). Das Portfolio 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 enden. Darüber hinaus umfasst die Executive Education Angebote für Einzelpersonen und für Unternehmen im Rahmen ihrer Führungskräfteentwicklung, die nicht mit einem akademischen Grad abschließen (z. B. Seminare und 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. Das ist auch durch die intensive Einbindung von Wissenschaftler*innen der WU und aus deren internationalem Netzwerk garantiert. Die Qualität der Programme wird nicht nur durch eine eigene Akkreditierung (AMBA), sondern auch durch die Einbeziehung in die gesamtuniversitäre externe Qualitätssicherung (EQUIS, AACSB) gewährleistet. Wie in den Regelstudien sind in den Studienprogrammen der WU Executive Academy die Themen Ethik, gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit fest verankert.

2.3 DIE INTERNATIONALE DIMENSION IN DER LEHRE

Die WU nennt in ihrem Mission-Statement ihre zentralen Werte: Neben Offenheit, Integrität und Wertschätzung bestimmt das Streben nach (Chancen-)Gerechtigkeit und Exzellenz ihr Selbstverständnis. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit wirtschafts- und sozialwissenschaftlichem oder wirtschaftsrechtlichem Studium verlangt eine welt-offene Haltung sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, in einem internationalen Umfeld tätig zu werden. Die notwendigen sprachlichen und (inter)kulturellen Kompetenzen werden im Studium vermittelt. Internationalität ist ein tragendes Element der inhaltlichen Gestaltung der Lehre, denn die Lehre erhellt die internationalen Zusammenhänge und hat in den meisten Fächern internationale Forschungsergebnisse zur Grundlage. In ungefähr der Hälfte der Studien wird auf Englisch unterrichtet. Internationale Aspekte spielen auch in der Lernumgebung der WU eine große Rolle, etwa durch die Einbindung ausländischer Gastvortragender und Gastprofessor*innen, durch fremdsprachige oder interkulturelle Lehrveranstaltungen und durch internationale Lehrangebote auf dem Campus. Die Qualitätssicherung der Lehre unterliegt internationalen bzw. international anerkannten Standards.

⁸ Mitteilung der Kommission, Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, 2001, S. 9.

⁹ Gemeint ist der gesamte Weg einer oder eines Studierenden an der Universität, von der ersten Information und Beratung über die Auswahl und Zulassung und die einzelnen Studienabschnitte bis zum Abschluss und dem Einstieg ins Berufsleben (siehe <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/beratung-im-student-life-cycle-durch-die-hochschulen/>, letzter Zugriff: 15. Februar 2024).

Die WU möchte durch das Anwerben internationaler Studierender und Lehrender ein Umfeld schaffen, in dem die Universitätsangehörigen vom Austausch zwischen den Kulturen profitieren.

Dem Grundprinzip der Internationalität folgend hat die WU die Förderung eines Global Mindset, also einer weltoffenen, internationalen Einstellung, bei allen ihren Studierenden zum Ziel. Ein wesentliches Mittel dafür ist die internationale Mobilität (Systemziel 6 des GUEP). Kooperationsabkommen mit rund 240 Partneruniversitäten, flexible Studienprogramme („Mobilitätsfenster“), transparente Anerkennungsprozesse und Stipendienprogramme sollen möglichst vielen Studierenden einen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Hinzu kommen internationale Angebote, die Präsenz- und Online-Formate umfassen (International Short Programs, Collaborative Online International Learning, kurz COIL, und Online-Lehrveranstaltungen). Mit dieser Vielfalt trägt die WU der Diversität ihrer Studierenden Rechnung. Sie kommt ihrer Verpflichtung nach, einen inklusiven Zugang zur Internationalität zu schaffen, und bietet auch Studierenden aus einem sozioökonomisch benachteiligten Umfeld die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu machen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Joint- und Double-Degree-Programme mit renommierten ausländischen Universitäten dienen der WU zur internationalen Profilbildung und zur Förderung ihrer Reputation. Gemeinsam mit anderen Universitäten im Netzwerk CEMS, einem weltweiten Bündnis führender Wirtschaftshochschulen, multinationaler Unternehmen und NGOs, bietet sie einen „Master in International Management“ an. Auf Masterebene besteht außerdem eine Reihe von Double-Degree-Programmen mit europäischen und außereuropäischen Partneruniversitäten, auf Bachelorebene ein Double-Degree-Programm für „Business and Economics“. Im Masterstudium „Wirtschaftsrecht“ bietet die WU als Mitglied eines Zusammenschlusses von Spitzenuniversitäten in diesem Bereich ein internationales Zertifikatsprogramm namens „THEMIS“ an.

Die englischsprachigen Lehrveranstaltungen und Studienprogramme sind entscheidend für die WU, um sich international zu positionieren und für exzellente Studierende aus anderen Ländern attraktiv zu sein.

Die Angebote der WU Executive Academy richten sich zum einen an Personen und Unternehmen in Österreich und der gesamten DACH-Region, zum anderen – mit den englischsprachigen Programmen – an Führungskräfte und High Potentials, die aus West-, Mittel- und Osteuropa kommen und/oder dort leben. Die hohe Diversität bei der Herkunft und dem akademischen wie beruflichen Hintergrund macht viele Programme der WU Executive Academy zu einem Spiegelbild globaler Wirtschaftsbeziehungen. Entsprechend der Internationalität der Lehre an der WU will die WU Executive Academy ihre Angebote langfristig weiter internationalisieren.

2.4 ZIELE UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

2.4.1 Betreuungsrelationen, Prüfungsaktivität und Erfolgsquote

Für eine angemessene Unterstützung der Lern- und Entwicklungsprozesse der Studierenden ist ein entsprechendes Betreuungsverhältnis unabdingbar. Aktuell zählt die WU zu jenen Universitäten, die die im GUEP vorgesehenen Betreuungsrelationen bei Weitem nicht erreichen (siehe GUEP, S. 41). Eine Annäherung an nationale und internationale Benchmarks ist dringend erforderlich. Um besonders in den stark nachgefragten Bachelorstudien die notwendige Betreuungsqualität sicherzustellen, sind einerseits ein Ausbau der Personalkapazitäten und andererseits kapazitätsorientierte Aufnahmeverfahren mit transparenten Kriterien unabdingbar.

Die WU sieht es als ihren Auftrag an, für ihre Studierenden angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie das Studium in der vorgesehenen Dauer abschließen können (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Dazu gehört es auch, sie in den verschiedenen Phasen ihrer Ausbildung und abhängig von ihrem Studienfortschritt zielgruppengerecht anzusprechen und auf

passende Unterstützungsangebote und extracurriculare Programme hinzuweisen. Solche Unterstützungsangebote senken die Abbruchquote und erhöhen die relative Prüfungsaktivität. Individuelles Counselling und andere Maßnahmen zur Förderung der Prüfungsaktivität helfen Studierenden in kritischen Studienphasen und berücksichtigen auch ihre Zeitressourcen, um im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes eine Überbelastung vor allem im Fall von Berufstätigkeit und/oder Betreuungspflichten zu vermeiden.

Um die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden zu stärken, wird die WU die Rahmenbedingungen für Studierendencommunitys und für eine lebendige, ihren Werten entsprechende „student club culture“ schaffen, also ein positives Umfeld für Studierendenklubs.

Große Bedeutung kommt der Weiterentwicklung der Feedbackkultur zu, die ein Lernen von- und miteinander ermöglicht. Das betrifft nicht nur das Feedback von Studierenden an Lehrende und vice versa, sondern auch innerhalb dieser Gruppen.

Um die Prüfungsaktivität zu erhöhen und einen erfolgreichen Studienverlauf zu begünstigen, ist die WU bestrebt, das Studium zu flexibilisieren. Sie fördert geeignete Lehr- und Lernsettings und setzt insbesondere technologiegestützte Lernformen ein (siehe Kapitel 2.4.6). Attraktive digitale Angebote ergänzen die Studien und vermitteln den Studierenden wichtige Kompetenzen und Fertigkeiten, die sie in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt brauchen werden.

2.4.2 Barrierefreies und hochschulübergreifendes Studieren, Inklusion und Diversität

Als Responsible University ist die WU bestrebt, ihre Bildungsangebote interessierten und fachlich geeigneten Menschen unabhängig von sozialen und anderen Barrieren zugänglich zu machen. Entsprechend ihrer Strategie zur Berücksichtigung der sozialen Dimension im Studium (Umsetzungsziele 3 a und 4 c des GUEP) misst

sie der Teilhabe benachteiligter Personen und unterrepräsentierter Gruppen großes Gewicht bei. Mit ihren Studienprogrammen stellt sie sich den Herausforderungen veränderter Lebensentwürfe und ist bestrebt, die Vereinbarkeit von universitärer Bildung mit Betreuungspflichten, Berufstätigkeit oder Spitzensport so gut wie möglich zu gewährleisten.

Vor allem die Inklusion von Menschen mit einer studienschweren Beeinträchtigung bedarf einer spezifischen Lehr-/Lernunterstützung. Die WU hilft Studierenden mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen, Lese-Rechtschreib-Schwäche, Lernstörungen bzw. Diagnosen im Bereich der Neurodiversität mit geeigneten Angeboten und Ansprechpersonen (Team BeAble), sodass sie möglichst barrierefrei studieren können (siehe GUEP, S. 23 f.; Umsetzungsziele 3 a und 4 c des GUEP).

Die WU verfügt über eine Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, um die unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden zu berücksichtigen. Solche Angebote werden regelmäßig evaluiert, adaptiert und – soweit budgetär möglich – weiterentwickelt.

Diversität sieht die WU als gesellschaftlichen Gewinn. Dem Leitprinzip der Inklusion folgend bemüht sie sich, den Zugang zur Universität integrativ zu gestalten und verstärkt junge Menschen aus einem bildungsfernen oder sozioökonomisch benachteiligten Umfeld anzusprechen. Das erfordert Informations- und Beratungsangebote, die sich speziell an Schulen und Lehrpersonen in bildungsschwächeren oder sozial schwächeren Regionen richten (z. B. im Rahmen von „WU@School“ und des Recruitings), sowie eine gezielte Förderung junger Menschen, die als Erste in ihrer Familie an die Universität gehen.

Neben der Beseitigung von Einstiegsbarrieren gilt es auch, soziale und häufig individuelle Hürden im Studium und beim Studienabschluss abzubauen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Dabei helfen differenzierte

Lehr-/Lernsettings mit prüfungsimmanentem Charakter, optimal gestaffelte Wiederholungsmöglichkeiten für die Kurse im Studienjahresablauf, der Wechsel zwischen Präsenzphasen und E-Learning-Phasen sowie ausdifferenzierte Studienbeschleunigungsprogramme. Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung der Lehre wird ein müheloser und barrierefreier Zugang zu Daten, Informationen und Wissen hergestellt. Wie im Bereich der Studierendenmobilität nimmt die WU auch hier durch geeignete Förderungsmaßnahmen auf soziale Barrieren Bedacht.

In diesem Zusammenhang kommt der institutionenübergreifenden Anerkennung von Qualifikationen zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Hochschulsektoren, aber auch anderen anerkannten Bildungsbereichen, eine große Bedeutung zu. Die WU ist bestrebt, durch faire und transparente Zulassungsvoraussetzungen und Anerkennungsprozesse die horizontale und vertikale Durchlässigkeit zwischen Institutionen des tertiären Bildungsbereiches zu fördern. In den kommenden Jahren wird sie sich daher verstärkt mit flexiblen Lernpfaden und speziell mit Micro-credentials und den gemeinsamen Lernangeboten von ENGAGE.EU befassen (Umsetzungsziel 3 c des GUEP).

2.4.3 Übergang von der Schule an die Universität und Studieneingangs- und Orientierungsphase

Die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Schule und Universität hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die individuelle Studienwahl und den Bildungsverlauf an einer Universität.

Die Angebote der WU reichen von der Primarstufe bis zur Abschlussklasse der Sekundarstufe. Ziel ist es, die Schüler*innen altersentsprechend an wirtschaftliche Themen heranzuführen, ihnen die Vielfalt wirtschaftlicher Fragestellungen aufzuzeigen und sie frühzeitig dafür zu interessieren. In unterschiedlichen Formaten werden Themen wie der bewusste Umgang mit Geld oder natürlichen Ressourcen angesprochen. Ein Schwerpunkt liegt auf Gruppen, die an der WU weniger stark repräsentiert sind, etwa „first-generation students“.

Die WU möchte Studieninteressierten in der Phase ihres Wechsels an die Universität mit diversen Kommunikations- und Informationsmaßnahmen Orientierung bieten,

um sie bestmöglich in ihren Entscheidungen zu unterstützen (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Es gilt, Schüler*innen in Kooperation mit Schulen und Lehrpersonen auf die Anforderungen eines Studiums vorzubereiten und ihnen in geeigneter Form Zugang zu wirtschafts- und sozialwissenschaftlichem sowie rechtswissenschaftlichem Grundlagenwissen zu verschaffen. Neben der Beratung auf Bildungsmessen, in Schulen und auf dem eigenen Campus bemüht sich die WU um eine Willkommenskultur, die sich auf die Studierenden im ersten Jahr konzentriert, aber auch jenen, die besonders engagiert sind, individuellen Gestaltungsraum bietet.

Die Lehrveranstaltungen zu Beginn des Studiums sollen neben fachlichen Inhalten grundlegende akademische Fertigkeiten vermitteln und die Studierenden bei der weiteren Orientierung und anstehenden Entscheidungen unterstützen.

Ziel ist es, Erstsemestrige früh mit Studieninhalten, Studienorganisation, Lernstrategien und akademischem Verhalten und Werten vertraut zu machen, um ihnen das selbstständige und verantwortungsvolle Studieren zu ermöglichen. Diese Inhalte werden in einem umfassenden Onboardingprogramm vermittelt. Den Auftakt bilden die Welcome Days, in deren Zentrum neben der Einführung an der WU vor allem die soziale Vernetzung der Studienanfänger*innen steht. Eine Fülle weiterer Angebote im ersten Studienjahr unterstützt die soziale und akademische Integration an der WU, um den Erstsemestrigen den Übergang an die Hochschule zu erleichtern und frühe Studienabbrüche zu verhindern.

Die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen im Sekundar- und eventuell sogar Primarschulbereich soll im beiderseitigen Interesse ausgebaut werden: Auf diese Weise versucht die WU eine Brücke zwischen verschiedenen Bildungsstufen zu schlagen, um „financial literacy“, „economic literacy“, „legal literacy“ und „AI literacy“ zu fördern. Dies soll künftigen Studierenden attraktive Bildungswege an der WU aufzeigen und sie zugleich auf die Qualitätsanforderungen eines solchen Studiums vorbereiten. In diesem Sinn soll auch die Orientierungsfunktion der Studieneingangs- und Orientierungsphase weiterentwickelt werden (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

2.4.4 Kontinuierliche Qualitätsentwicklung in der Lehre

Innovationsfähigkeit gilt zunehmend als Qualitätsmerkmal der universitären Lehre. Mit neuen Lehr- und Lernmethoden sollen die Studierenden noch effektiver lernen können. Neben der Qualität der Forschung ist diese Innovationsfähigkeit ein zentraler Faktor im internationalen Wettbewerb der Hochschulen. Die WU kann auf eine seit Jahren etablierte Qualitätskultur in der Lehre zurückgreifen, die in den nächsten Jahren an die aktuellen Bedürfnisse angepasst werden soll (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Dazu zählt – im Rahmen der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung – die durchgängige Bezugnahme auf die Forschung im Lehren und Lernen.

Im Dialog zwischen Lehrenden, Studierenden und externen Anspruchsgruppen (z. B. Arbeitsmarktvertreter*innen, andere Hochschulen, wissenschaftliche Communities und Zivilgesellschaft) orientiert sich die WU an einem Qualitätskonzept, das die folgenden Parameter enthält:

- › Lerneffektivität: Die WU richtet die von ihr angebotenen Studien konsequent an Programmzielen und Lernergebnissen aus, die gemeinsam mit relevanten internen und externen Stakeholder*innen erarbeitet worden sind. Ein umfassendes Programm- und Qualitätsmanagement auf der Ebene der einzelnen Studien evaluiert regelmäßig die Erreichung der Ziele und legt bei Abweichungen Maßnahmen zur Steigerung der Lerneffektivität fest.
- › Lehreffektivität: Die WU hat einen hohen Anspruch an die Qualität ihrer Lehre. Maßnahmen zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung der Lehrqualität sind ein wichtiger Bestandteil ihres Qualitätsmanagements. Die Förderung von Lehrkompetenzen ist Bestandteil der kontinuierlichen akademischen Personalentwicklung. Sie gehören zum Berufsbild des wissenschaftlichen Personals und werden bei Entscheidungen über Beschäftigung und Karriereentwicklung berücksichtigt (siehe Kapitel 6). Die Lehrqualität wird regelmäßig evaluiert und die Lehrenden werden über das Ergebnis informiert. Die WU will didaktische Innovationen, besonders studierendenzentrierte Angebote, verstärkt fördern.
- › Orientierung an externen Anforderungen: Die Qualitätsentwicklung an der WU als universitärer Leitorganisation berücksichtigt Veränderungen in der nationalen

und europäischen Hochschulpolitik ebenso wie die Standards der internationalen Akkreditierungsagenturen (EQUIS, AACSB, AMBA). Natürlich geben auch die vom Arbeitsmarkt erwarteten akademischen Standards Impulse für die Weiterentwicklung der Studien.

- › Effizienz und Ressourcenadäquanz: Als weitgehend öffentlich finanzierte Universität trachtet die WU danach, die ausreichende, zieladäquate Budgetierung von Studienplätzen durch Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWF 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 WU verfügt über ein umfangreiches Instrumentarium zur Qualitätsanalyse und Qualitätsentwicklung, das an diesen Parametern orientiert ist. Dazu zählen Lehrveranstaltungs- und Programmevaluationen, ein longitudinales Studierenden- und Absolvent*innenmonitoring, Arbeitsmarkt- und Karriereanalysen, Evaluationen der Prüfungen und der „learning outcomes“, also der Lernergebnisse, sowie qualitative und quantitative Impactanalysen. Ausbauen will sie vor allem ihre Machine-Learning- und Institutional-Analytics-Aktivitäten in diesem Bereich sowie multimethodische und auf konkrete Entwicklungsziele ausgerichtete Evaluierungsprojekte, etwa zum Workload, also zum Arbeitspensum der Studierenden (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

2.4.5 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 gewährleistet für die Studierenden Transparenz in Hinblick auf jene

Kompetenzen, die ihnen Karrieremöglichkeiten in Wirtschaft und Wissenschaft eröffnen sollen. Die Evaluation bestehender und das Erkennen neuartiger Kompetenzen im Rahmen der Studienprogramme finden im Dialog zwischen Lehrenden, Studierenden, Absolvent*innen und Vertreter*innen des relevanten Arbeitsmarktes statt. Die daraus abgeleiteten Lernergebnisse, geeigneten Lernaktivitäten, Workloads und Formen der Leistungsfeststellung sind in allen Studienprogrammen als wesentliche Elemente zur Steigerung der Lerneffektivität verankert (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Im Kontext der Kompetenzorientierung wird sich die WU in den kommenden Jahren insbesondere den „21st century skills“¹⁰ widmen, um die Studierenden auf die Herausforderungen unserer Gesellschaft vorzubereiten und zu befähigen, einen Beitrag zu ihrer Bewältigung zu leisten (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Entsprechende Schwerpunkte werden daher auch in der Entwicklung des Lehrens und Lernens gesetzt. Dazu zählen nicht zuletzt extracurriculare Sprachlernangebote, für die ein eigenes Kompetenzzentrum für Wirtschaftssprachen zuständig ist. Da sie aktive, selbst gesteuerte Lernprozesse als positiven Beitrag zum Lernerfolg der Studierenden sieht, wird die WU Anreize für die Entwicklung innovativer, studierendenzentrierter Lehr- und Lernprojekte bieten. Die Feststellung studentischer Leistungen bzw. die Form ihrer Beurteilung (Assessment) ist ein zentrales Element in der Wahrnehmung qualitativ hochwertiger Lehre, deshalb wird die WU verstärkt auf die Passung zwischen gewünschten Lernergebnissen und Kompetenzen einerseits und dem Assessment andererseits achten.

2.4.6 Digitales Lehren und Lernen und didaktische Innovationen

Die WU verfügt über ein umfassendes Online Learning Environment, das verschiedene Systeme und Applikationen in den Dienst des Studierens und Lernens stellt. Für die Studierenden und Lehrenden erfüllt diese digitale Lernumgebung wesentliche Funktionen, vom Informationsaustausch über das Produzieren und Verwalten von Lernmedien bis zur digital unterstützten Zusammenarbeit. Ein besonderer Schwerpunkt wird in den kommenden Jahren dem digitalen Prüfen und der Frage gewidmet sein, wie künstliche Intelligenz (KI) das Lehren und Lernen bereichern kann (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Im Sinne des Seamless-Learning-Ansatzes sind digitale Infrastruktur und digitale Prozesse eng mit der physischen Lehr- und Lerninfrastruktur verbunden. Die regelmäßige Evaluierung und Weiterentwicklung der Lernumgebung hat für die WU eine hohe Priorität, auch in Hinblick auf die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern. Gerade bei virtuellen Lehr- und Lernräumen nimmt die WU eine internationale Vorreiterrolle ein. Diese Stellung soll weiter ausgebaut werden, nicht zuletzt mit dem neuen WU Future Learning Experience Center, das sowohl eine hochwertige und ressourcenökonomische Produktion von audiovisuellen Lernmedien als auch das Experimentieren mit neuen Technologien und Lehrsettings erlaubt (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Einen ähnlichen Schwerpunkt bildet der Einsatz von künstlicher Intelligenz, einerseits um Lehr- und Lernprozesse effektiver und effizienter zu gestalten – unter Auslotung der rechtlichen, technischen und budgetären Rahmenbedingungen –, andererseits um die Absolvent*innen zukunftsfähig zu machen.

Der Umgang mit neuen Technologien und digitalen Tools ist auch wesentlich für die Kompetenzentwicklung der Lehrenden und Studierenden. Die WU bietet ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm für Lehrende und mit der frei zugänglichen Teaching & Learning Academy ein einzigartiges Repository für didaktische Empfehlungen und Gestaltungselemente. Dieses Angebot soll vor allem mit Blick auf neuere Entwicklungen in der internationalen Pädagogik und Didaktik sowie aktuelle Technologien beständig weiterentwickelt werden (Umsetzungsziel 3 a des GUEP). Neben der didaktischen Unterstützung der Vermittlung von „21st century skills“ wird in den kommenden Jahren auch eine KI-kompatible Didaktik eine größere Rolle spielen.

Breiteren Bevölkerungsschichten die Teilhabe an Bildung zu ermöglichen, ist gerade für eine öffentliche Universität eine wesentliche Verpflichtung. Die WU wird deshalb weiterhin technologiegestützte Lehrressourcen entwickeln und für externe Personen(gruppen) zugänglich machen, damit Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissen auch für Menschen nutzbar wird, die (noch) kein universitäres Studium betreiben, etwa im Kontext des Programms „WU4Juniors“.

¹⁰Der Begriff „21st century skills“ umfasst gemeinhin ein großes Set von Kompetenzen, die als besonders relevant für ein erfolgreiches Leben im 21. Jahrhundert betrachtet werden: analytisches und kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Informations- und Medienkompetenz, Innovationsfähigkeit, Kreativität, Flexibilität, Selbstmanagement sowie soziale und interkulturelle Kompetenz (siehe <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=21st+century+skills>, letzter Zugriff: 19. Februar 2024).

Es gilt die hervorragende Infrastruktur für Studierende aufrechtzuerhalten, weiterzuentwickeln und ideal zu nutzen (z. B. moderne Hörsaaltechnik, Selbststudienzonen, Projekträume, PC-Räume und Sprachlernzentrum). Auch die in Kapitel 7 beschriebene Infrastruktur liefert einen wesentlichen Mehrwert für Studierende.

2.4.7 Ausbau der Internationalität in der Lehre

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 auf Modul- oder Studienebene zu etablieren. Die internationale Orientierung der Studienprogramme soll in den kommenden Jahren noch verstärkt werden (Systemziel 6 des GUEP). Im Mittelpunkt stehen die folgenden Aspekte:

- › Global-Mindset-Initiative: Mit ihr verfolgt die WU das Ziel, internationale Erfahrung und den damit verbundenen Erwerb eines Global Mindset für alle Studierenden sicherzustellen und die Studienangebote danach auszurichten.
- › Steigerung der Mobilität auf Bachelorebene: Durch die Reform des Bachelorprogramms in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (2023) wird die Bedeutung der internationalen Mobilität noch stärker hervorgehoben. Insbesondere ermöglichen die im Studienplan vorgesehenen Mobilitätsfenster eine einfache Anerkennung der im Ausland absolvierten Lehrveranstaltungen. Aktive Kommunikation und umfassende Beratung der Studierenden sollen ebenso wie ein neu gestaltetes Bewerbungsverfahren den Anteil der Studierenden mit internationaler Mobilität steigern.
- › Vertiefung der Kooperation mit Partneruniversitäten durch International Short Programs: Die enge Zusammenarbeit mit renommierten Partneruniversitäten außerhalb Europas macht es erforderlich, neben dem Auslandssemester auch Programmformate anzubieten, die eine Kurzzeitmobilität ermöglichen (International Short Programs). In enger Kooperation mit ihren Partnern wird die WU die bestehenden Angebote ausbauen und neue Programme etablieren.
- › Innovative Programmformate: In verschiedenen Netzwerken, vor allem der European University ENGAGE.EU, entwickelt die WU mit ihren Partnern innovative Programmformate und widmet sich der Schaffung eines innovativen Lehr- und Lernumfelds. Aufbauend auf den Erfolgen der ersten Phase von ENGAGE.EU stehen

die weitere Verbesserung der Bildungserfahrungen für Studierende durch gemeinsame Studiengänge, die Anerkennung und Integration verschiedener Bildungsangebote, Möglichkeiten für die nahtlose physische und virtuelle Mobilität und die Entwicklung gemeinsamer Bildungsressourcen und -infrastrukturen im Mittelpunkt (siehe Kapitel 5).

- › Welcome-/Support-Services für internationale Studierende: Die hohe Attraktivität der WU für internationale Studierende soll durch einen Ausbau der Unterstützungsangebote weiter gesteigert werden.
- › Inklusion als durchgängiges Prinzip für alle internationalen Aktivitäten: Um auch im Rahmen ihrer internationalen Austauschbeziehungen der sozialen Inklusion stärker Rechnung zu tragen, wird die WU, ganz im Sinne der Global-Mindset-Initiative, besondere Anstrengungen unternehmen, die Mobilität bzw. die internationale Erfahrung bisher unterrepräsentierter Gruppen zu fördern.
- › Nachhaltigkeit: Durch Maßnahmen zur Sensibilisierung, aber auch durch finanzielle Anreize wird der Aspekt der Nachhaltigkeit in der akademischen Mobilität berücksichtigt (Umsetzungsziel 6 a des GUEP).

2.4.8 Innovationen im Bereich Weiterbildung

An der WU Executive Academy sind für die kommenden Jahre folgende Initiativen vorgesehen: Im Rahmen der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements steht die AMBA-Reakkreditierung im März 2024 im Vordergrund (Umsetzungsziel 3 a des GUEP).

Um nicht nur in den Studieninhalten zeitgemäß zu sein, sondern auch in den Lehr-/Lernformaten, werden Maßnahmen für eine stärkere Individualisierung der „learning journeys“, also der Lernpfade, entwickelt (inhaltlich, Begleitung bei Karrierethemen etc.). In diesem Kontext werden auch Möglichkeiten der Modularisierung von Lehr-/Lerninhalten erarbeitet und evaluiert. Damit lassen sich Initiativen im Bereich des lebenslangen Lernens und des Praxistransfers besser unterstützen (Umsetzungsziel 3 c des GUEP).

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf den Ausbau von Netzwerkaktivitäten wie Mentoring gelegt. Die bisherigen Maßnahmen sind in den Zielgruppen sehr positiv aufgenommen worden und lassen ein vielfältiges Entwicklungspotenzial erkennen. Auch hier kann ein wichtiger Beitrag zum lebenslangen Lernen erwartet werden.



3 Forschung

3.1 GRUNDSÄTZE UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Die WU bekennt sich zu Exzellenz, Autonomie und Integrität in der Forschung. Als eine der größten Wirtschaftsuniversitäten in Europa vertritt sie ein gesamthafes, in breitere Zusammenhänge eingebettetes Wirtschaftsverständnis und eine wirtschaftsbezogene Disziplinenvielfalt. Ihr ausdifferenziertes Forschungsportfolio wird zu ihrer besonderen Stärke, weil es eine adäquate Behandlung komplexer und fachübergreifender Fragestellungen erlaubt und die Entwicklung zukunftsfähiger und innovativer Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht. Basis für diese Stärke sind der wissenschaftliche Austausch innerhalb und außerhalb der WU sowie Forschungs-Know-how auf höchstem internationalem Niveau (Systemziel 2 des GUEP).

Welches Know-how es braucht, was Exzellenz ausmacht und woran man sie erkennt, wird durch die jeweilige Scientific Community der an der WU vertretenen Fächer und Disziplinen bestimmt. Die Departments der WU bilden, ergänzt durch Forschungsinstitute und Kompetenzzentren, in Aufbau und Organisation die Forschungsstärken ab und sind zugleich Repräsentanten innerhalb der jeweiligen Scientific Communitys, Ansprechpartner für die Praxis und Zentren forschungsgeleiteter Lehre in den Bachelor-, Master- und Doktors-/PhD-Studien.

Um Exzellenz zu ermöglichen (Ziel 2 der FTI-Strategie 2030), setzt die WU auf die kontinuierliche Weiterentwicklung von Forschungssupport und -Know-how und insbesondere die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Umsetzungsziel 4 a des GUEP). Das passiert auf vielen Wegen, von der Anerkennung von Spitzenleistungen in der Forschung (Publikations- und Drittmittelprämien) über die Weiterentwicklung einer zeitgemäßen Forschungsinfrastruktur bis hin zur Forschungsförderung. Als internationale Universität fördert die WU im Rahmen ihrer budgetären Möglichkeiten die internationale Mobilität aller Forschenden und setzt Schritte, um internationalen Gästen ein besonders attraktives Umfeld für den wissenschaftlichen Austausch zu bieten.

Die WU betrachtet Integrität als unverzichtbare Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten und die Reputation von Forschenden bzw. Forschungseinrichtungen. Verantwortungsbewusstes Handeln in diesem Bereich heißt, dem Vertrauen gerecht zu werden, das die Gesellschaft der WU

im Speziellen und der Wissenschaft im Allgemeinen entgegenbringt. Alle Forschenden sind angehalten, die in ihrer jeweiligen Scientific Community geltenden Standards zu beachten und weiterzuentwickeln. Zu dieser Selbstverpflichtung der Forschenden gibt es eine eigene Richtlinie, die die Prinzipien der Forschungsethik an der WU beschreibt.

Als Unterzeichnerin der „Berliner Erklärung über offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen“ 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 (Umsetzungsziel 5 a des GUEP).

Die WU ist sich ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung als führende wirtschaftswissenschaftliche Forschungsinstitution in Österreich bewusst. Sie will einen klar erkennbaren Beitrag zur Lösung aktueller wirtschaftlicher, sozialer, ökologischer und rechtlicher Probleme sowohl im regionalen als auch im globalen Kontext leisten. Die WU strebt nach Forschung mit Impact. Forschung stellt daher eine unverzichtbare Quelle ihrer Third Mission dar. Die WU betreibt sowohl Grundlagenforschung wie auch anwendungsorientierte Forschung mit Fokus auf gesellschaftlich relevanten Fragestellungen, nimmt am aktuellen Diskurs über wirtschaftliche Themen teil und verdeutlicht die Relevanz von Forschung und Wissenschaft (Umsetzungsziel 5 b des GUEP; siehe Kapitel 4).

Die WU legt größten Wert auf die Internationalität und die Exzellenz ihrer Forschung. Innerhalb der jeweiligen Scientific Communitys sieht sie sich sowohl als Kooperationspartnerin international führender Forschungsinstitutionen als auch in einem fruchtbaren Wettbewerb mit ihnen. Sehr großen Nutzen erkennt sie im internationalen Austausch mit anderen Forschenden durch „outgoing“ und „incoming“ Lehrende und durch die Mitgestaltung von nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken, allen voran ENGAGE.EU (Umsetzungsziele 2 b und 6 a des GUEP).

Schließlich bekennt sich die WU zur Sinnhaftigkeit der Forschungsevaluierung. Regelmäßige Evaluierungsmaßnahmen dienen einerseits dem Austausch zwischen den einzelnen Organisationseinheiten und dem Rektorat und ermöglichen andererseits den Bezug auf relevante Kennzahlen innerhalb der jeweiligen Scientific Communitys wie auch in Hinblick auf gesamtuniversitäre und

gesellschaftliche Ziele. Zudem erlauben sie einen Überblick über die Entwicklung über die Zeit, was eine wichtige Grundlage für Verbesserungsprozesse bildet.

3.2 AUSGANGSLAGE

3.2.1 Forschungsprofil

Das Forschungsprofil der WU umfasst Forschungsschwerpunkte und Forschungshighlights. Beide sind den Grundprinzipien Exzellenz, Autonomie und Integrität verpflichtet, sie unterscheiden sich jedoch in ihrer Rolle. Als eine der größten Wirtschaftsuniversitäten Europas spiegelt die WU die Themenvielfalt in der Forschung wider. Diese zeigt sich in den Forschungsschwerpunkten, die die Forschungsstärke der Departments reflektieren und von ihnen gestaltet werden. Die Forschungshighlights hingegen sind international besonders sichtbare Forschungsbereiche, die unabhängig von den Departments in einem festgelegten Prozess bestimmt werden.

Die Departments der WU kennen den State of the Art der jeweiligen Scientific Communitys, stellen die Einheit von Forschung und Lehre sicher und bilden damit die aufbauorganisatorischen Forschungsschwerpunkte der WU ab, die im Organisationsplan festgeschrieben sind.

Im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche spezifiziert jedes Department seine Forschungsschwerpunkte in Form eines Forschungsentwicklungsplans und durch die Auswahl von quantitativen Indikatoren zur Darstellung der Forschungserfolge. Auf der Grundlage der Forschungsschwerpunkte und der vereinbarten Ziele tragen die Departments die primäre organisatorische Verantwortung für die Umsetzung und 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, nämlich in den Forschungsinstituten und zum Teil auch den Kompetenzzentren, bearbeitet. Auch sie tragen wesentlich zum nationalen und internationalen Forschungsprofil bei und bündeln die Kompetenz des Hauses. In der Regel haben die Forschungsinstitute einen sehr großen

Anteil von Drittmittelfinanzierung. Kompetenzzentren koordinieren die Forschungsaktivitäten in spezifischen interdisziplinären Bereichen mit besonderer Bedeutung für Forschungsinfrastruktur und Third Mission.

Außerdem hat die WU in den letzten Jahren einen departmentübergreifenden Schwerpunkt zu Digital Economy aufgebaut. Er wurde zum Großteil mit zusätzlichen Mitteln aus der Leistungsvereinbarung mit dem BMBWF finanziert.

Die WU strebt größtmögliche Exzellenz für alle Forschungsschwerpunkte an. Die Universitätsleitung will für die Forschenden Bedingungen schaffen, die ihnen erstklassige Leistungen bis hin zur absoluten Weltspitze ermöglichen. Diese Bestrebungen setzen allerdings entsprechende finanzielle und zeitliche Ressourcen voraus.

Die internationale Sichtbarkeit der Forschungsarbeit wirkt sich auf die Reputation der WU und damit auf die Attraktivität ihrer Studienprogramme aus. Sie ist auch für den Erfolg der WU bei der internationalen Rekrutierung und für die internationale Wahrnehmung ihres Impacts für Wirtschaft und Gesellschaft bedeutsam.

Derzeit gibt es an der WU viele Teilbereiche der Forschungsschwerpunkte, die – getragen von international führenden Forschenden – eine internationale Spitzenstellung behaupten können. Die Bewertung von Forschungsleistungen ist grundsätzlich nie eindeutig möglich, daher ist auch die Identifikation dieser Teilbereiche herausfordernd und immer von der gewählten Bewertungsmethodik abhängig. Dennoch will die WU einige Forschungsgebiete hervorheben („Highlights“), die sie anhand einer fundierten Methodik ex post zum Zweck der Sichtbarmachung ihrer eigenen Leistungsstärke identifiziert hat.¹¹

Eine externe Evaluierung der Methodik kam zu dem Schluss, dass sie geeignet ist, international herausragende Forschungshighlights für die Universität zu bestimmen. Sie erlaubt es, Entwicklungsschritte der WU und ihrer Teilbereiche hin zu internationaler Exzellenz auf standardisierte Weise darzustellen.

3.2.2 Forschungssupport

Die Forschenden erhalten von verschiedenen Stellen Unterstützung. Eine zentrale Rolle spielt das Forschungsservice als strategische Schnittstelle zur Förderung

¹¹Nach der aktuellen Methodik werden zwei Kriterien herangezogen: 1) Der „citation impact“ eines Teilbereichs wird in der Zitationsdatenbank Scopus in den letzten vier Jahren als führend ausgewiesen. 2) Ein Teilbereich wird in einem kompetitiven Evaluierungsverfahren (ERC-Grant, vom FWF geförderte Programme) durch externe Peers als international führend qualifiziert. Die aktuellen Forschungshighlights sind: Business Process Design; Business Process Monitoring; Corporate Finance, Asset Pricing, and Quantitative Methods in Finance; Global Strategy and Headquarters-Subsidiary Relationships in Multinational Corporations; Institutional Perspectives on Organization and Management; Internationalization Strategies: Antecedents, Consequences, and Processes; International Taxation; Spatially Explicit Sustainability Assessments of Global Supply Chains.

exzellenter Forschung an der WU. Das Service umfasst folgende Angebote:

- › Koordination und Administration interner Förderprogramme
- › Beratung zu internen und externen Forschungsförderangeboten mit Fokus auf der Antragstellung („pre-award“)
- › Forschungsdokumentation und -evaluation

Die internen Förderungen unterstützen Forschende bei der Vernetzung mit ihrer Scientific Community (u. a. durch Reisekostenzuschüsse für Forschungsaufenthalte an renommierten internationalen Einrichtungen und Zuschüsse zu Betreuungskosten bei Reisen) und bei der Verstärkung ihrer Forschungsaktivitäten (u. a. durch Anschubfinanzierungen für große Projektanträge, einen Zuschuss zu den Kosten für Lektorat und Korrekturlesen und Publikationsprämien). Nachwuchsförderung und Forschungsqualität stehen im Mittelpunkt. Damit wird auch die Basis für die Einwerbung kompetitiver Forschungsvorhaben und Drittmittel gelegt. Das Researchservice bietet einreichenden Wissenschaftler*innen in Einzelgesprächen bedarfsorientierte Beratung zu nationalen und internationalen Förderschienen. Informationen zu relevanten Programmen werden gesammelt und über diverse Kanäle (u. a. Förderdatenbank mit mehr als 200 Förderungsmöglichkeiten, Newsletter und regelmäßige Veranstaltungen mit Fördergeber*innen) verbreitet. Für Rückfragen zur Projektabwicklung steht das Researchservice als Informationsdrehscheibe zur Verfügung (Umsetzungsziele 2 a und 2 b des GUEP).

Mithilfe eines Research-Management-Systems werden an der WU erbrachte Forschungsleistungen (u. a. Publikationen, Vorträge und Auszeichnungen) dokumentiert. Darüber hinaus wird auch der interne Drittmittelprozess mit dieser Software abgewickelt. Damit ist das Research-Management-System ein Grundpfeiler der Forschungsevaluation und des Berichtswesens im Bereich Forschung. Das Researchservice und die Bibliothek betreuen dieses umfassende System, koordinieren die Qualitätssicherung dafür und bieten Support sowie Schulungen an.

Forschung hat viele Facetten und benötigt ein großes Spektrum an Support. Weitere Beispiele für allgemeinen Support 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 zu den zentralen Dienstleistungseinheiten haben die sieben Kompetenzzentren in unterschiedlicher Weise unterstützende Funktion. Hervorzuheben sind besonders das Kompetenzzentrum für empirische Forschungsmethoden, das allen Wissenschaftler*innen des Hauses Hilfe bei methodischen Fragenstellungen bietet und damit einen Beitrag zur Sicherung von Forschungsexzellenz und Forschungsintegrität leistet, und das Kompetenzzentrum für Experimentalforschung, das die beiden Labore der WU und die damit verbundene Infrastruktur, zum Beispiel Eyetracker, betreut und verwaltet und vor allem die Exzellenz der Experimentalforschung durch einen Zusammenschluss von Expert*innen im Haus fördert. Hinzu kommen Kompetenzzentren, die die fachspezifische Vernetzung der Forschenden über Departmentgrenzen hinweg vorantreiben (z. B. das Center for Sustainability Transformation and Responsibility) und/oder den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis unterstützen (z. B. das WU Entrepreneurship Center). In dieser Hinsicht spielen auch die 14 Forschungsinstitute eine wichtige Rolle.

Zur Förderung einer belastbaren, integren Forschung steht allen Wissenschaftler*innen der WU außerdem ein vom Senat eingerichteter interdisziplinär besetzter Ethikbeirat zur Verfügung, der empirische Forschungsdesigns aus ethischer Perspektive prüft. Die Forschungskommission des Senates schließlich widmet sich organisatorischen Fragen, berät und unterstützt das Rektorat und stellt zugleich sicher, dass man bei Weiterentwicklungen auf die Expertise im Haus zurückgreift.

3.2.3 Forschungsinfrastruktur

Die WU hat eine im internationalen Vergleich mit ähnlichen Universitäten sehr gute Forschungsinfrastruktur (z. B. Spezialbibliotheken und Experimentallabor), die erhalten und laufend an neue Entwicklungen angepasst werden soll. Es gibt allgemeine, zumeist von allen Departments genutzte Angebote und spezielle, die den Anforderungen einzelner Forschungsschwerpunkte oder einzelner Teilbereiche davon entsprechen (Umsetzungsziel 2 c des GUEP).

Das umfangreiche Medienangebot der Bibliothek umfasst sowohl Fachliteratur als auch diverse Datenbanken, die Wissenschaftler*innen dafür nutzen, Forschungsfragen empirisch zu beantworten. Dieses Angebot reflektiert die Bedeutung der WU als eine der größten Wirtschaftsuniversitäten Europas und wird entsprechend den finanziellen Möglichkeiten und der thematischen und disziplinären Vielfalt der Forschung an der WU kontinuierlich erweitert und aktualisiert. Die Bedürfnisse der Forschenden spielen dabei eine zentrale Rolle. Digitale Ressourcen stehen den Universitätsangehörigen sowohl auf dem Campus als auch außerhalb zur Verfügung, und Mitarbeiter*innen haben jederzeit Zugang zu den Printmedien.

Diverse von der Bibliothek betreute Sondersammlungen, einschließlich wertvoller oder einzigartiger Bestände, sind größtenteils online zugänglich, was zur digitalen Bewahrung des wissenschaftlichen Kulturguts in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beiträgt. Digitale Materialien der Universitätsbibliothek und des angeschlossenen Universitätsarchivs werden langzeitarchiviert. Darüber hinaus dient das Universitätsarchiv als Forschungsgrundlage für die Aufarbeitung der Geschichte der Universität und trägt damit zur Provenienzforschung (enteignete Bücher) bei.

Die Bibliothek spielt auch eine zentrale Rolle bei der Sichtbarmachung der Forschungsergebnisse, insbesondere im Zusammenhang mit Open Access. Durch Vereinbarungen mit Verlagen, einen Publikationsfonds und den Betrieb eines Open-Access-Repositoriums im Research-Management-System wird der Zugriff auf Forschungsergebnisse von WU Mitarbeiter*innen auch der Wirtschaft und der Gesellschaft ermöglicht.

Wesentliche Infrastruktur stellen die IT-Services bereit. Neben einer leistungsfähigen IT-Arbeitsplatzinfrastruktur mit umfangreicher Software für orts- und zeitunabhängiges digitales Arbeiten und Möglichkeiten für Datenaustausch, Zusammenarbeit und Videokonferenzen gibt es speziell für digitale Forschungsmethoden in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften folgende Angebote:

- › FIRM-Cluster: Hochleistungsrechner („high-performance computing“, kurz HPC) für paralleles Rechnen mit speziell optimierten Softwarepaketen für Anwendungsgebiete wie Volkswirtschaft und Statistik

- › FIRM-Cloud: cloudbasierte Ressourcen, teilweise mit Grafikprozessoren (GPUs) ausgestattet, in jüngerer Zeit mit einem Schwerpunkt auf Deep Learning, für Anwendungsgebiete wie Marketing-Analytics
- › Datenspeicher: Speicherlösungen für große, strukturierte und unstrukturierte Datenmengen, die in Forschungsvorhaben erzeugt und beispielsweise mittels FIRM-Cluster und FIRM-Cloud verarbeitet werden
- › Netzwerkzugang: mit 100 Gbps ausgestatteter Zugang zum akademischen Forschungsnetz ACOnet
- › 5G-Infrastruktur: leistungsfähige 5G-Mobilfunkanbindung in einem Gebäudebereich

Diese Forschungsinfrastrukturen werden in den Data-Centern auf dem Campus betrieben. Sie sind ausfallsicher ausgeführt und zertifiziert nach DIN EN 50600, einem internationalen Standard für Betriebssicherheit, und dem European Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centres (EU DC CoC), der auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz abzielt.

Zudem stehen zwei Labore für die Experimentalforschung in Gruppensettings, Kabinen für Einzeltestungen und ein Raum mit Beobachtungskabine für Beobachtungsstudien und Fokusgruppen zur Verfügung. Diese Infrastruktur wird ebenso wie die fachspezifische Hard- und Softwareausstattung (z. B. Eyetracker) vom Kompetenzzentrum für Experimentalforschung verwaltet.

3.2.4 Evaluierung und Feedbackschleifen

Alle Departments, Kompetenzzentren und Forschungsinstitute sind Teil eines dynamischen Evaluierungsprozesses in der Forschung, der den langfristigen Erfolg sicherstellen soll. Die Evaluierungsergebnisse sind ein wertvolles Feedback für forschende Organisationseinheiten und das Rektorat, insbesondere zur Beurteilung des Erfolgs von Fördermaßnahmen. Für die Bewertung von Forschungsleistungen sind die Maßstäbe der jeweiligen – in der Regel internationalen – Scientific Community entscheidend, also die Außensicht. Die WU selbst legt solche Maßstäbe nicht fest.

Die Forschungsleistungen der akademischen Einheiten 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 und Kooperationen)
- › Bedeutung der wissenschaftlichen Erkenntnisse (z. B. Publikationsoutput und sein wissenschaftlicher und sozialer Impact)
- › Drittelmitteleinwerbung als vorlaufender Indikator für zukünftige Erkenntnisse und den Impact der Forschung
- › Dissemination der wissenschaftlichen Ergebnisse (z. B. Medienpräsenz, Veranstaltungen unter Einbindung der Praxis, Kooperation mit der Praxis und Relevanz der Forschung in den Lehrveranstaltungen)
- › Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs (z. B. Art und Intensität der Nachwuchsförderung oder Karriereverlauf der Absolvent*innen nach dem Abschluss)

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

Die Kennzahlen werden regelmäßig an die betreffenden Organisationseinheiten übermittelt und durch qualitative Informationen ergänzt. Diese Feedbackschleife ist eine für die Weiterentwicklung wesentliche Informationsgrundlage. Auf Wunsch einer 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 jedes dritte Jahr 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 Forschungsinfrastruktur werden regelmäßig evaluiert.

Aus dieser umfassenden Betrachtung und den spezifischen Evaluierungen können Konsequenzen für die Personalentwicklung und die Forschungsförderung oder mögliche Abänderungen des Entwicklungsplans folgen.

3.3 ZIELE UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

3.3.1 Erhöhung der Sichtbarkeit und Förderung von Wissenstransfer

Die WU bekennt sich zur Stärkung ihrer Third Mission und anerkennt exzellente Forschung als fruchtbare Basis ihres

gesellschaftlichen Beitrags. Sie will ihre Forschung national und international bekannter machen, ihre Rolle als erste Adresse für Wirtschaftswissen ausbauen und den Transfer von Erkenntnissen in die Wirtschaft und die Gesellschaft fördern (Umsetzungsziel 5 b des GUEP). Grundlage dafür ist das Bewusstsein, dass Relevanz durch Begegnung entsteht. Ausgehend von einer Analyse der Stakeholder*innen, der zentralen und dezentralen Kommunikationsprozesse, der Fördermaßnahmen und der Netzwerke werden Strategien entworfen, wie die Expertise der Forschenden noch besser zur Geltung gebracht werden kann. Das impliziert unter anderem eine neuerliche Evaluierung und gegebenenfalls die Anpassung der Organisationsstrukturen im Bereich der Außenwirkung, eine Verbesserung der Auffindbarkeit von Expert*innen des Hauses und eine Überarbeitung der Kommunikations- und Vermittlungsformate.

Die Mitgliedschaft in Netzwerken spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Insbesondere wird die WU die bestehenden nationalen (z. B. mit der Stadt Wien, dem WWTF und Universitätspartnerschaften) und internationalen Forschungsnetzwerke (vor allem ENGAGE.EU) stärken, um weitere Akzente in Wissensgenerierung und Wissenstransfer zu setzen. Beispielsweise beteiligt sie sich im Rahmen von ENGAGE.EU an internationalen Thinktanks und Forschungsplattformen (Umsetzungsziel 5 c des GUEP; siehe Kapitel 5).

Damit sich der Exzellenz- und Integritätsanspruch der Forschung auch in der Vermittlung widerspiegelt, werden neben der klassischen Forschungskommunikation (z. B. öffentlich zugängliche Veranstaltungen, Medienarbeit und Projekte mit Schüler*innen) Schritte zur Förderung des Wissenschaftsverständnisses gesetzt. Dabei sollen zeitgemäße Formate zum Einsatz kommen. Im Rahmen der Möglichkeiten will die WU außerdem ihre Aktivitäten im Bereich Citizen-Science ausbauen.

Die Forschung soll nicht nur nach außen, sondern auch nach innen sichtbar werden. Das soll die interne Vernetzung und die Forschungskultur fördern. In den nächsten Jahren wird die WU Prozesse entwickeln, mit denen sie alle Forschenden (von Praedoc-Mitarbeiter*innen bis zu Professor*innen) bei der Vernetzung unterstützt und interne Synergien in Forschung und Third Mission nutzbar macht.

Für die WU spielt der Wissenstransfer in die Wirtschaft eine ganz besondere Rolle. In den kommenden Jahren

soll ihr vielfältiges Wirken in diesem Bereich systematischer erfasst, sichtbar gemacht und damit potenziert werden. Neue Prozesse sollen es der WU ermöglichen, noch schneller und treffsicherer als Partnerin für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zur Verfügung zu stehen (z. B. durch ein „expertise mapping“¹²).

3.3.2 Förderung von Forschungsexzellenz und -integrität

Forschungsexzellenz wird in Peer-Review-Prozessen (Publikationen und Drittmittelanträge) von der jeweiligen wissenschaftlichen Community festgestellt, setzt hohes Forschungs-Know-how voraus und profitiert von Forschungsfreiräumen (z. B. Sabbaticals). Mit Förderungen für (internationale) Vernetzung, Support bei der Einwerbung renommierter kompetitiver Drittmittel, Sabbaticals, Prämien für exzellente Forschung und so weiter anerkennt die WU die Wichtigkeit von Forschungsexzellenz, die sich auf unterschiedliche Arten manifestiert (z. B. durch „Starpublikationen“, also Spitzenpublikationen, oder FWF- und ERC-Grants) und das internationale Standing der WU stützt. Die Maßnahmen werden ständig weiterentwickelt. Eine besondere Rolle spielen die Ermutigung zu Spitzenpublikationen, die Unterstützung dabei wie auch bei der Einwerbung hochkompetitiver Drittmittel, die Teilnahme an Exzellenzprogrammen und die Sicherstellung von Forschungspraktiken nach dem State of the Art, insbesondere in Richtung Open Science (Umsetzungsziele 2 a und 2 b des GUEP).

Um die Weiterentwicklung und den Ausbau der Forschungsschwerpunkte voranzutreiben, wird die WU den Forschungssupport und die interne Forschungsförderung intensivieren. Dazu gehören, im Rahmen der finanziellen Mittel, die Stärkung des Wissenstransfers mit neuen (interdisziplinären) Vernetzungsmöglichkeiten für potenzielle Einreichende, die Nutzung der regionalen und internationalen Kooperationen (u. a. Jubiläumsfonds der Stadt Wien und ENGAGE. EU-Partneruniversitäten) und die laufende Evaluierung und Weiterentwicklung interner Supportmaßnahmen und Förderschienen im Sinne einer gezielten Exzellenz- und Nachwuchsförderung.

Um sowohl die Relevanz als auch die Integrität der Forschung zu stärken, wird die WU in den nächsten Jahren einen Schwerpunkt auf Forschungsdatenmanagement und Open Science setzen, dem Austrian Social Science Data Archive (AUSSDA) als Vollmitglied beitreten und, nach Maßgabe der Ressourcen, vermehrt bei

der Erstellung von Datenmanagementplänen und – mit Beratungen – bei der Speicherung von Forschungsdaten, der Nachnutzung und der Bereitstellung als Open Data unterstützen (Umsetzungsziel 5 a des GUEP).

3.3.3 Weiterentwicklung des Forschungsprofils

Die WU strebt entsprechend der in Kapitel 3.1 beschriebenen Ausrichtung eine stetige Weiterentwicklung des Forschungsprofils an. Dabei nimmt sie besonders auf den Wandel in den Wissenschaften, gesellschaftliche und realpolitische Änderungen, „bottom-up“ entstehende Forschungsexpertise und -kollaborationen, die nationale und internationale Vernetzung der Scientific Communitys und die Rahmenbedingungen der internationalen – vor allem europäischen – Forschungspolitik (z. B. Rahmenprogramme) Bedacht.

Die WU hat das Ziel, in jedem Forschungsschwerpunkt Leistungen zu erbringen, die im Vergleich zur relevanten Scientific Community als herausragend angesehen werden können. Die inhaltliche Ausrichtung der Forschungsschwerpunkte liegt bei den Departments. Ihre Weiterentwicklung erfolgt momentan nach den in den Zielvereinbarungen mit den Departments festgehaltenen inhaltlichen und prozessualen Vorgaben. Eine Änderung der Forschungsschwerpunkte kann nur über die für Änderungen des Organisationsplans vorgesehenen Prozesse unter Einbindung des Rektorats, des Senats und des Universitätsrats geschehen. 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 in der Zusammensetzung des Schwerpunktportfolios, das heißt die Hinzunahme, Verschmelzung oder Streichung von Forschungsschwerpunkten oder Departments, können sowohl von den Departments als auch vom Rektorat initiiert werden und werden im Zuge von Änderungen des Organisationsplans umgesetzt. Entwicklungsziele im Hinblick auf die Einrichtung neuer Professuren werden über den gesetzlich vorgesehenen Prozess im Entwicklungsplan festgelegt (siehe „Fachliche Widmung von Professuren“ im Anhang).

Wie in Kapitel 3.2.1 ausgeführt, bestimmt die WU mit einer einfachen Methodik einige Teilbereiche der Forschung („Highlights“), um Entwicklungsschritte in Richtung internationaler Forschungsexzellenz auf standardisierte Weise

¹² Dabei werden die verschiedenen Gebiete des Fachwissens einer Organisation in einer Art Karte dargestellt.

darstellen zu können. Vor dem Hintergrund disziplinenübergreifender Forschungstrends, departmentübergreifender Forschungsinteressen (z. B. Nachhaltigkeit oder Digitalisierung) und zusätzlicher, in Forschungsinstituten und Kompetenzzentren angesiedelter Schwerpunkte plant die WU dieses Vorgehen in den nächsten drei Jahren gemeinsam mit ihrer Forschungscommunity ergebnisoffen zu evaluieren, um das Potenzial von Forschungshighlights für ihre eigene Sichtbarkeit und Attraktivität besser zu nutzen (Umsetzungsziel 1 b des GUEP).

3.3.4 Weiterentwicklung der Forschungsinfrastruktur

Aufgrund des Anspruchs, in allen Forschungsschwerpunkten internationale Spitzenleistungen erbringen zu können, bedarf die Forschung an der WU einer aufwendigen technischen und organisatorischen Infrastruktur. Daher kommt dem Betrieb und der Weiterentwicklung der Services und der Infrastruktur große Bedeutung zu (Umsetzungsziel 2 c des GUEP).

Der Bestand an Literatur und Fachinformationen wird systematisch erweitert und aktualisiert. Veränderungen im Verlagswesen fördern kooperative Ansätze im Bestandsaufbau und den Erwerb von Paketlösungen. Die E-first-Strategie führt zu einer stetigen Ausweitung des digitalen Informationsangebots und sichert damit nachhaltig die Versorgung mit Information, die für Exzellenz in Forschung und Lehre unverzichtbar ist.

Die zunehmende Spezialisierung in den Fachbereichen bedingt eine Ausweitung personalisierter Informations- und Beratungsangebote. Besonders im Bereich der Informationskompetenz sollen sie verstärkt an die Zielgruppen angepasst werden. Zudem möchte die WU zusätzliche publikationsunterstützende Dienste und Beratung im Bereich der „systematic literature reviews“, also der systematischen Übersichtsarbeiten, bieten.

Aus der dynamischen technologischen Entwicklung und der Digitalisierung ergeben sich neue Möglichkeiten. Die Potenziale von KI-Tools werden laufend analysiert und für eine Nutzbarmachung geprüft.

Das sind einige Schwerpunkte der Weiterentwicklung:

- › Informationskompetenz: Intensivierung der individuellen Beratung, spezialisierte Unterstützung für Master-, Doktorats- und PhD-Studierende, Beratung zum

Umgang mit KI-generierten Inhalten und Aufbau einer Schreibberatung

- › Technologische Entwicklungen: Evaluation und Integration von KI-Tools mit entsprechenden Investitionen, Ausbau der Langzeitarchivierung
- › Verbessertes Zugriffs auf Ressourcen, zum Beispiel durch neue technologische Lösungen
- › Forschungsnahe Dienste: Ausbau des Serviceangebots für „systematic literature reviews“ und der publikationsunterstützenden Dienste, einschließlich Open Access
- › Publikationsmetadaten: Standardisierung und Qualitätssteigerung zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Forschungsoutputs der WU

Die WU forciert nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten den Ausbau von Informationstechnologien als Schlüsselement zur Gewährleistung eines effizienten und sicheren Universitätsbetriebs und zur Beförderung ihrer Profil- und Schwerpunktbildung. Insbesondere soll eine neue IT-Architektur die exzellente Forschung unterstützen. Darüber hinaus bemüht sich die WU im Interesse der Forschungseffizienz (FTI-Strategie 2030) um Investitionen in State-of-the-Art-Infrastruktur und nationale und internationale Kollaborationen in diesem Bereich. Sie verbessert laufend die zeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit von Daten und Services, um die Arbeitsvoraussetzungen für ein zunehmend mobiles und internationales Publikum zu schaffen.

Das sind nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die Schwerpunkte:

- › Weiterer Ausbau der Rechnerkapazitäten für Hochleistungsrechnen und für cloudbasierte Ressourcen
- › Investitionen in den Auf- und Ausbau von internen und kollaborativen IT-Infrastrukturen für künstliche Intelligenz, Deep-Learning-Ansätze und digitale Forschungsmethoden in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften
- › Weiterer Ausbau der Datenspeicher für die Verwaltung von Forschungsdaten und des breitbandigen Zugangs zu nationalen und internationalen Forschungsnetzen
- › Einführung von weiteren zeitgemäßen Cloud-Diensten für Forschungsk Kooperationen und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit im digitalen Raum
- › Erhöhung der Informationssicherheit, um Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Forschungsdaten und -ergebnissen zu gewährleisten



4 Third Mission und Impact

4.1 GRUNDSÄTZE UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Die WU strebt nach Exzellenz in allen drei Feldern des universitären Wirkens – Lehre, Forschung und Third Mission. Sie beurteilt dieses Wirken aus der Sicht relevanter Zielgruppen und verknüpft es mit dem übergeordneten Ziel nach positivem Impact. Darunter versteht sie ihren Beitrag zu einer gedeihlichen Entwicklung von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Als öffentliche Universität ist sie der Gesellschaft gegenüber verantwortlich und gestaltet sie zugleich mit. Eine Responsible University wie die WU versteht unter Third Mission eine sehr umfassende Rolle in ihrem Umfeld. Sie trägt auf vielen Ebenen positiv zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung bei. Die WU anerkennt und fördert, dass alle universitären Wirkungsbereiche die Third-Mission-Ziele unterstützen und Impact haben können. Während Aktivitäten unter den Säulen Lehre und Forschung einen Zusatzeffekt im Bereich der Third Mission haben können, ist der Zweck zusätzlicher Third-Mission-Aktivitäten ausdrücklich ein Impact bei außeruniversitären Stakeholder*innen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Third Mission Aktivitäten der WU machen die Wirkung der Lehre und Forschung in der Gesellschaft sichtbar und fördern sie, sollen aber auch darüber hinaus einen positiven Effekt auf die Gesellschaft haben.

Die WU berücksichtigt in ihrer strategischen Ausrichtung die Werte Wertschätzung, Integrität und Offenheit. Um positiven Impact zu haben, bekennt sie sich auch in ihrer Third Mission zu diesen Werten und bemüht sich vor allem, ihr umfassendes Wirken in Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sichtbar zu machen.

Die WU ist die einzige Wirtschaftsuniversität des Landes und deshalb eine zentrale Impulsgeberin zu Wirtschaftsthemen. Nahezu alle brennenden Fragen der Menschheit haben eine wirtschaftliche Komponente. Die primäre Aufgabe der Third Mission der WU ist es daher, wirtschafts-, sozial- und rechtswissenschaftliche Kompetenzen und Ansätze zu erarbeiten und zu vermitteln, um zu Lösungen für gesellschaftliche Probleme und einer günstigen Entwicklung beizutragen.

4.2 AUSGANGSLAGE

Durch ihre Größe, ihren intensiven Kontakt mit Zukunftsträger*innen und ihre Fülle von Expert*innen kann die WU direkt wie indirekt einen gesellschaftlichen Beitrag leisten. Ihre gegenwärtige Situation in Bezug auf Third Mission und Impact erwächst aus ihren Rollen als

- › sichtbares Vorbild als Responsible University,
- › Bildungsinstitution,
- › Forschungsinstitution und
- › Hub für Third-Mission-Aktivitäten.

In der Folge werden alle vier Bereiche skizziert. Der erste, die Vorbildwirkung, bezieht sich primär darauf, was im GUEP unter gesellschaftlicher Verantwortung verstanden wird, und ist sowohl in Kapitel 1 in Form einer Einleitung als auch in Kapitel 6 und 7 evidenzbasiert dargestellt. Die weiteren drei Bereiche entsprechen den drei Feldern des universitären Wirkens. Die WU verfasst jährlich Impact-Reports zu ihnen. Das dahinterliegende Impact-Monitoring bedient sich diverser qualitativer und quantitativer Methoden und macht die Effekte der WU für alle greifbar, denen sie als öffentliche Universität verpflichtet ist.

4.2.1 Impact durch Vorbildfunktion – die WU als Responsible University und offener Begegnungsraum

Die WU ist Arbeitgeberin von rund 2.150 Menschen und Bildungsstätte für rund 22.000 Studierende. Schon allein damit hat sie einen großen wirtschaftlichen und sozialen Impact und trägt zur regionalen Wertschöpfung bei. Sie ist sich der Vorbildfunktion bewusst, die daraus erwächst, und übernimmt als Institution Verantwortung für ihr Handeln in Hinblick auf alle Dimensionen des gesellschaftlichen Wirkens laut GUEP. Sie unterzieht sich Akkreditierungen und lässt sich die Einhaltung ökologischer Standards und die Bemühungen um Nachhaltigkeit zertifizieren (siehe Kapitel 7). Sie setzt Maßnahmen zur Inklusion benachteiligter Gruppen (z. B. von sozial benachteiligten Studierenden oder Menschen mit Behinderung; siehe Kapitel 2 und 6), verpflichtet sich zu ethischen Standards in der Forschung und bekennt sich zu Diversitätsmanagement und Antidiskriminierung. Sie bemüht sich um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und bietet eine professionelle Personalentwicklung (Umsetzungsziel 4 c des GUEP).

Ihre Größe, die Zahl der Menschen, die mit ihr täglich in Kontakt treten, die Fülle von Aktivitäten und Angeboten und ihr einzigartiger Campus machen die WU zu einem Begegnungsraum mit der Gesellschaft, aber auch für die Gesellschaft. Sie ist sich dessen bewusst und gestaltet diesen Begegnungsraum möglichst offen und wertschätzend. So finden sich etwa im Library & Learning Center diverse Leseplätze und Lernzonen – darunter Bereiche für ruhiges Arbeiten, kommunikative Zonen und barrierefreie Arbeitsplätze, die ein Arbeiten je nach Bedarf ermöglichen. Das macht sie zu einem Ort des Lernens und der Begegnung, der nicht nur von den WU Studierenden, sondern auch von vielen externen Benutzer*innen geschätzt wird.

Eine Universität ist ein Ort des Wissens. Die Bibliothek verfügt über umfassende Angebote auch für externe Personen; sie sind in mancher Hinsicht international einzigartig. Wo es rechtlich und finanziell möglich ist, bietet die WU mit ihren Open-Access-Aktivitäten einen uneingeschränkten digitalen Zugang. Das schließt die Sonder-sammlungen ein. Nach dem Erwerb eines Bibliotheksausweises können auch Außenstehende das umfangreiche Medienangebot nutzen. Das Angebot im Bereich der Informationskompetenz – im universitären Umfeld eine Schlüsselkompetenz – steht ebenfalls der Allgemeinheit zur Verfügung. Es umfasst unter anderem Information zur professionellen Literatur- und Datenrecherche, zur Literaturverwaltung, zur Bewertung von Quellen und zum „information life cycle“¹³. In Kursen, Workshops und E-Learning-Modulen wird die Informationskompetenz der Teilnehmer*innen gefördert. Obwohl die primäre Zielgruppe die Angehörigen der WU sind, ist das E-Learning-Angebot der Bibliothek über ihre Webseiten frei zugänglich und stellt damit auch einen Beitrag zur Third Mission dar. Ähnliches gilt für Angebote des Forschungsservice. Insbesondere die Förderdatenbank der WU ist öffentlich zugänglich und wird von Forschenden anderer Institutionen gerne in Anspruch genommen.

4.2.2 Impact des Lehrens und Lernens

Als prägende Institution ist sich die WU des dauerhaften Einflusses bewusst, den sie durch ihre Absolvent*innen in der Gesellschaft hat. In ihren Studienprogrammen, aber auch den außercurricularen Angeboten vermittelt sie ein umfassendes, wissenschaftlich fundiertes Wirtschafts- und Rechtsverständnis, einen wissenschaftlichen

Zugang und vielfältige soziale und kommunikative Kompetenzen. Die Studierenden werden in die Lage versetzt, zukunfts-fähige Problemlösungen zu entwickeln und verantwortungsvolle Aufgaben in Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft zu übernehmen (siehe Kapitel 2). Zahlreiche Praxiskooperationen erhöhen die Aktualität und Relevanz der Lehre und liefern zugleich einen wichtigen Beitrag zur Third Mission.

Die WU bildet Zukunftsträger*innen aus, die sich durch Expertise, Weltoffenheit und Gestaltungswillen auszeichnen. Sie gestalten die Wirtschaft mit und vertreten einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung.

Um mehr über die Karriereverläufe der Absolvent*innen zu erfahren, analysiert das Impact-Monitoring ihren Weg vom Berufseinstieg bis zu verantwortungsvollen und leitenden Funktionen in späteren Phasen. Das Executive-Tracking geht der Frage nach, wie sich die Karriere von Absolvent*innen entwickelt und in welchen Branchen ihr Einfluss besonders hoch ist. In einem nächsten Schritt soll die Analyse auf weitere Länder neben Österreich ausgeweitet werden. Zukünftig wird das Impact-Monitoring verfolgen, an welche weiterführenden Universitäten die Absolvent*innen wechseln, aber auch in welchen Ländern sie – ausgerüstet mit an der WU erworbenen Fähigkeiten und Netzwerken – ihre Karriere starten.

Mit ihrem ganzheitlichen Ansatz und dem Fokus auf Inklusion leistet die WU über die regulären Studienprogramme hinaus einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung von Studierenden und Führungskräften. Wie es ihre LLL-Strategie vorsieht, verschafft sie mit zahlreichen (Weiterbildungs-)Angeboten auch nicht traditionellen Studierenden Zugang zu aktuellem Wirtschaftswissen (Umsetzungsziel 3 c des GUEP; siehe Kapitel 2.2.2).

4.2.3 Impact der Forschung

Durch Grundlagen- und anwendungsnahe Forschung trägt die WU zur Lösung aktueller wirtschaftlicher, sozialer, ökologischer und rechtlicher Probleme bei, sowohl im regionalen als auch im globalen Kontext. Sie schafft neues Wissen und macht es allgemein zugänglich. Als Responsible University beteiligt sie sich am gesellschaftlichen Diskurs und an der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit.

¹³ Gemeint sind die Phasen, die Informationen durchlaufen, typischerweise Erstellung oder Sammlung, Verarbeitung, Verbreitung, Nutzung, Speicherung und möglicherweise Vernichtung und Löschung.

Die WU generiert wirtschafts-, sozial-, und rechtswissenschaftliches Wissen und macht es allgemein zugänglich. Das geschieht durch den Austausch mit den wissenschaftlichen Communitys und den Stakeholder*innen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, teils unterstützt durch die Wissenschafts- und Forschungskommunikation (siehe Kapitel 4.2.4). Relevante Fragestellungen, etwa in Hinblick auf die globalen Nachhaltigkeitsziele, die wirtschaftliche und soziale Bewältigung globaler Krisen oder die Digital Economy, werden von Angehörigen der WU in einer Vielzahl öffentlicher Vorträge und anderer Veranstaltungen sowie im öffentlichen Diskurs in den Medien erörtert (Umsetzungsziel 5 b des GUEP). Die WU bekennt sich zur wissenschaftlichen Integrität, zur Einhaltung ethischer Standards in der Forschung, zum Open Access (Umsetzungsziel 5 a des GUEP) und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 3).

Sie misst die Wirkung ihrer Forschungsleistungen mit etablierten Indikatoren, die sie ständig weiterentwickelt. Die Ergebnisse werden in der Wissensbilanz publiziert. Da diese Indikatoren aber nur einen Teil des Bildes zeigen, umfasst das Impact-Monitoring noch weitere Analysen. So wird unter anderem erhoben, welche Forschungsleistungen einen Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der UNO aufweisen.

4.2.4 Impact zusätzlicher Third-Mission-Aktivitäten

Zusätzliche Third-Mission-Aktivitäten zielen darauf ab, den gesellschaftlichen Impact von Forschung und Lehre zu erhöhen, setzen aber auch darüber hinaus Akzente. Zu nennen sind das öffentlich zugängliche Forschungsportal der WU und die zentrale Wissenschafts- und Forschungskommunikation. Sie bereitet wissenschaftliche Erkenntnisse teils multimedial für die Allgemeinheit auf und spiegelt die thematische und methodische Breite der Forschung an der WU wider. Welchen Einfluss die WU auf die Praxis und die Gesellschaft hat, zeigt sich auch an ihrer Präsenz in den Medien: Ihre Forschenden werden als Expert*innen gern zu aktuellen Themen befragt. Diese Medienpräsenz wird regelmäßig analysiert.

Die gesellschaftliche Wirkung der Forschung geht weit über Information und Aufklärung hinaus. So leistet die WU auf vielfältige Weise (z. B. durch Mitwirkung in Gesetzgebungsverfahren, wissenschaftsbasierte juristische Beratung oder die Tätigkeit von Mitgliedern der

Professor*innenkurie als Höchstrichter) einen herausragenden Beitrag zur Lösung rechtlicher Probleme. Eine ähnliche Verschränkung zwischen Wissenschaftler*innen und Akteur*innen im öffentlichen Interesse gibt es in vielen weiteren Bereichen (z. B. Changemaker-Markttag, Mitgliedschaften in Beiräten und Boards oder Veranstaltungsreihe „WU matters. WU talks.“).

Die WU tauscht sich auch anderweitig kontinuierlich mit verschiedenen außeruniversitären Gruppen aus. Sie bindet sie in Citizen-Science-Projekte ein und engagiert sich traditionell stark im Wissenstransfer über Netzwerke und Kollaborationen. Durch viele zentral unterstützte Initiativen (z. B. „WU4Juniors“, „Volunteering@WU“, „BeAble“, „Scholars at Risk“ oder das Gedenkprojekt „Für die Opfer des Nationalsozialismus 1938–1945“), durch Kooperationen mit Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und NPOs/NGOs und durch Universitätseinrichtungen, die sich auf solche Kooperationen spezialisiert haben (z. B. Entrepreneurship Center, WU ZBP Career Center, Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship oder Tax Practice Advisory Council) oder einen thematisch relevanten Beitrag leisten (z. B. das Forschungsinstitut Economics of Inequality und das Center for Sustainability Transformation and Responsibility, kurz STaR), wirkt die WU sehr direkt in viele gesellschaftliche Bereiche hinein. Exemplarisch zu erwähnen sind die besonders fruchtbaren Kooperationen mit öffentlichen und privaten Institutionen und Stiftungen, unter anderem in der Gesundheitsökonomie oder dem Urban Management, wo es zu einem Austausch zwischen Grundlagenforschung und Stakeholder*innen kommt (Umsetzungsziel 5 b des GUEP).

Die WU hat mit ihrer Internationalität und ihrem attraktiven Campus eine sehr positive Wirkung auf die Stadt Wien und ganz Österreich. Darüber hinaus führen zahlreiche lokale Kooperationen mit der Stadt, ihren Institutionen und ihren Wirtschaftstreibenden dazu, dass die Expertise der WU dem Standort zugutekommt. Wegen ihrer Größe und des Umfangs ihres Wirkens hat die WU auch einen nachhaltig positiven Einfluss auf den Wirtschafts- und Innovationsstandort Österreich insgesamt. Zahlreiche internationale Events mit Beteiligung von Entscheidungsträger*innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zeigen das Gewicht und die Rolle der WU in Entwicklungen von nationaler und internationaler Bedeutung (Umsetzungsziel 5 c des GUEP).

4.3 ZIELE UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die WU als öffentliche Wirtschaftsuniversität wird auch in Zukunft ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und sich darin weiterentwickeln. Die Bedeutung der Third Mission wird durch ein eigenes Vizerektorat für Forschung und Third Mission unterstrichen. Aufbauend auf ihrer Positionierung als Responsible University will die WU in diesem Bereich eine Vorreiterrolle übernehmen.

Sie wird weitere Schritte setzen, um sichtbar und nachhaltig aus der Perspektive von Wissenschaft und Wirtschaft zu einer gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Dieses Globalziel will sie durch vier ineinandergreifende Ziele erreichen:

- › Weiterentwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Third Mission und Impact
- › Identifikation von Synergien und Potenzialen zur Erhöhung der Sichtbarkeit
- › Stärkung von Forschungs- und Wissenschaftskommunikation
- › Stärkung von Wissenstransfer und Kooperation

Bei den beiden ersten Zielen geht es um die Innensicht, die für einen nachhaltigen strategischen Fokus notwendig ist. Sie sind für die Weichenstellung zentral. Die anderen zwei Ziele benennen von der WU priorisierte Wirkungsbereiche, die sowohl mit dem GUEP als auch mit der FTI-Strategie 2030 in Einklang sind.

4.3.1 Gemeinsames Verständnis von Third Mission und Impact

Sowohl Third Mission als auch Impact sind weit gefasste Begriffe, die strategischen Spielraum lassen. Die WU nimmt die Schaffung eines Vizerektorats für Forschung und Third Mission zum Anlass, ihr Verständnis von Third Mission zu reevaluieren. Das geschieht im Austausch mit ihren eigenen Expert*innen bzw. Wissenschaftler*innen und soll den Übergang zu einer Stakeholder*innenlogik einleiten: Es geht um die Frage, was die WU bei wem bewirken kann und will. Aufbauend auf ihrer großen thematischen Expertise und ihren beachtenswerten bisherigen Leistungen (siehe Impact-Reports¹⁴) will sie in Zukunft Third Mission in allen Bereichen holistisch mitdenken.

Als Konsequenz muss voraussichtlich auch die Darstellung des Impacts anders erfolgen, um die Vielfalt der Third-Mission-Aktivitäten und das dahinterliegende Verständnis in Monitoring- oder Reportingstrukturen abzubilden.

4.3.2 Sichtbarkeit erhöhen, Kooperationen fördern

Ein weiteres Hauptziel ist es, die eigenen Leistungen bekannter zu machen und verstärkt Synergieeffekte zu nutzen. Die bestehenden Aktivitäten und Projekte sollen in den nächsten Jahren öfter vor den Vorhang geholt werden. Das soll auch dazu führen, dass Synergien zwischen Bestehendem und Neuem erkannt werden können und dass für einen positiven Impact verstärkt zusammengearbeitet wird. Dazu beitragen soll eine Überprüfung und Stärkung der Strukturen in der Wissenschaftskommunikation und dem Wissenstransfer. Die WU spielt eine bedeutende Rolle in der Entwicklung ihres gesellschaftlichen Umfelds. Einen besonderen Stellenwert haben daher Kooperationen mit öffentlichen, zivilgesellschaftlichen und privatwirtschaftlichen Stakeholdern.

In den nächsten Jahren wird es darum gehen, bestehende Beziehungen und Projekte systematischer zu erfassen und weiterzuentwickeln (siehe Kapitel 4.2) und Synergien und Kooperationsmöglichkeiten zu identifizieren. Unter Einbeziehung aller drei Säulen ihres Wirkens und einer Reihe von Partnern will sich die WU aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen stellen und das an und mit der WU generierte Wissen noch effektiver in gesellschaftlichen Mehrwert überführen. Das heißt auch, die eigene Rolle in regionalen, österreichischen und internationalen Netzwerken zu reflektieren und zu stärken. Die WU will sich noch deutlicher als primäre Ansprechpartnerin in wirtschafts-, sozial- und rechtswissenschaftlichen Fragen positionieren und das Verständnis der gesellschaftlichen Relevanz von wissenschaftlicher Forschung in diesem Bereich fördern.

Ein Instrument, das dafür infrage kommt, ist der „university newsroom“, der als zentrale Plattform für die Kommunikation mit den wichtigsten Stakeholder*innengruppen dienen soll. Vor diesem Hintergrund wird die Organisation aller Aktivitäten mit Außenwirkung überprüft und bei Bedarf restrukturiert, soweit finanziell möglich.

¹⁴Wirtschaftsuniversität Wien, Third Mission Impact Report, 2022.

4.3.3 Stärkung von Forschungs- und Wissenschaftskommunikation

Welche Rolle spielen die Erkenntnisse der WU bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen? Wie funktioniert Wissenschaft an der WU über die Disziplinen hinweg und was kann sie leisten? Was ist Wirtschaft und wie hängt sie mit der Lebensrealität der Einzelnen, mit der Politik und anderen Aspekten zusammen? Das sind zentrale Themen für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Österreich – zu denen die WU wesentliche Beiträge liefert. Da sie die einzige österreichische Universität mit Wirtschaftsschwerpunkt ist, kommt ihr in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu.

In den nächsten Jahren gilt es für die WU, ihr Fachwissen noch mehr der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und ihren Bildungsauftrag weiterhin auch außerhalb der Studienprogramme zu erfüllen. Dazu werden die herkömmlichen Formate der Wissenschafts- und Forschungskommunikation (z. B. öffentliche Veranstaltungen, Medienarbeit und Projekte mit Schüler*innen) modernisiert und verbessert und Schritte in Richtung Förderung von Wissenschaftsverständnis gesetzt. Neue Formate sollen getestet und das Forschungsportal überarbeitet werden.

Die Etablierung eines „university newsroom“ soll diesen Prozess unterstützen, aufzeigen, wo Kommunikation außerhalb der dafür vorgesehenen Dienstleistungseinheiten passiert, und damit ein holistisches Verständnis von Forschungskommunikation fördern. Auch Einheiten, deren inhaltlich relevante Beiträge bislang in der zentralen Kommunikation nicht berücksichtigt wurden, sollen nun mitgedacht werden. Beispielsweise sollen Forschungsergebnisse vermehrt mit Open Access veröffentlicht werden. So will die WU den nationalen und internationalen evidenzbasierten Diskurs bereichern.

4.3.4 Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft

Ein zentrales Element und eine traditionelle Stärke der WU im Bereich Third Mission sind der Wissenstransfer und die Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Sie hat vielfältige Verbindungen dorthin.

Die Bandbreite reicht von Forschungs- und Lehrkooperationen über Konsultationen bis zu Stiftungsprofessuren, Sponsoringkooperationen und Karriereservice. Kooperationen bestehen mit österreichischen und internationalen Unternehmen, Start-ups, Ministerien, NGOs und öffentlichen Institutionen. In den nächsten Jahren will die WU solche Partnerschaften gezielt weiterentwickeln.

Als Innovatorin wird sie das Wissen über wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozesse mit Blick auf neue Märkte weiter ausbauen, und damit auch ihre Rolle als Knowledge-Hub und Wissenspartnerin. Eine besondere Bedeutung kommt der Förderung eines „innopreneurial mindset“ zu, das auf innovatives Entrepreneurship abzielt. Die WU ist eine Vorreiterin bei der Unterstützung von Entrepreneurship und will ihre Aktivitäten in diesem Bereich verstärken. Neben der Weiterentwicklung und Intensivierung der erfolgreichen Tätigkeit des WU Entrepreneurship Center soll es noch weitere Akzente im Bereich der Gründungen geben (Umsetzungsziel 5 b des GUEP).

Die WU hat auch durch die Positionierung ihrer Absolvent*innen auf dem Arbeitsmarkt einen Impact auf Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Darüber hinaus nimmt sie Einfluss durch die Generierung von Wissen und seine Vermittlung in den regulären Studien, in den speziell auf die Wirtschaft zugeschnittenen Angeboten der WU Executive Academy und in öffentlichen Veranstaltungen. Sie wird in Zukunft noch stärker als Impulsgeberin für Innovation in Erscheinung treten und Formate zur gemeinsamen Wissensgenerierung weiterentwickeln, zum Beispiel für Citizen-Science oder Open Learning (Umsetzungsziel 5 a des GUEP).

Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang ENGAGE.EU. In einem Verbund von neun europäischen Universitäten und ihren Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft (für Österreich z. B. Stadt Wien und Caritas) werden Initiativen entwickelt, um den Wissenstransfer in die Wirtschaft und die Gesellschaft zu erhöhen und so die universitäre Lehr- und Forschungskompetenz zu nutzen.



5 Internationalität und Mobilität, Kooperationen und Vernetzung

5.1 DIE WU ALS INTERNATIONALE UNIVERSITÄT

Seit ihrer Gründung vor über 125 Jahren sind Internationalität und Mobilität bzw. internationale Vernetzung eine treibende Kraft in der Entwicklung der WU. Weltweit wurde nur ein Prozent der Wirtschaftshochschulen von EQUIS, AACSB und AMBA, also dreifach, akkreditiert – die WU gehört dazu. Das zeigt die Anerkennung, die sie auch außerhalb Österreichs genießt.

Ihre Internationalität äußert sich unter anderem in folgenden Aktivitäten:

- › Sie nimmt am internationalen Wissenschaftsdiskurs teil, tauscht sich mit den verschiedenen wissenschaftlichen Communitys aus und gestaltet sie mit.
- › Sie rekrutiert Forschende und Mitarbeiter*innen mit internationaler Erfahrung und international anerkannter Expertise.
- › Sie bindet internationale Gastforschende und Gastlehrende systematisch ein, zum Beispiel mit international etablierten Forschungsseminaren.
- › Sie pflegt ihre Kontakte mit rund 240 Partneruniversitäten und nutzt sie für die Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen des allgemeinen Personals.
- › Sie bietet englischsprachige Studien an, um auch internationale Studierende anzuziehen.
- › Sie ermöglicht es allen ihren Studierenden, ein Global Mindset zu entwickeln.
- › Sie etabliert mit ausgewählten Universitäten gemeinsame Studienprogramme (z. B. im Rahmen der European University ENGAGE.EU, des CEMS-Netzwerkes und des Erasmus-Mundus-Konsortiums EPOG+ oder in Form von Double-Degree-Programmen, COIL-Kursen und International Short Programs).
- › Sie trägt im Rahmen der Initiative „European Universities“ als Teil der Allianz ENGAGE.EU zur Weiterentwicklung des Europäischen Hochschulraumes und zur Etablierung einer internationalen Strategie bei, mit der seine Wettbewerbsfähigkeit in Forschung, Lehre und Third Mission erhöht werden soll.
- › Sie ist eine aktive Partnerin in zahlreichen internationalen Netzwerken (z. B. PIM¹⁵, THEMIS¹⁶ und SIGMA¹⁷), in denen Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Aktivitäten in der tertiären Wirtschaftsausbildung geplant werden.
- › Sie pflegt als Responsible University Kontakte zu international herausragenden Universitäten, die sich global als verantwortungsvolle Innovatorinnen positionieren (z. B. in den Netzwerken GBSN¹⁸ und PRME¹⁹).
- › Sie steht in engem Austausch mit zahlreichen internationalen Expert*innen, um Strategiefragen zu diskutieren.
- › Sie entsendet ihre Fachleute in internationale Gremien (z. B. Akkreditierungsteams und Organisationen).
- › Sie bietet ihren internationalen Angehörigen Onboarding-, Informations- und Beratungsservices und bemüht sich dabei explizit um Inklusion.
- › Sie stellt zentrale Dokumente und Aussendungen der internen Kommunikation auch in englischer Sprache zur Verfügung.

¹⁵ PIM: Partnership in International Management.

¹⁶ THEMIS: The International Legal Network of Excellence.

¹⁷ SIGMA: Societal Impact & Global Management Alliance.

¹⁸ GBSN: Global Business School Network.

¹⁹ PRME: Principles for Responsible Management Education.

In der Forschung gibt es eine Vielzahl internationaler Kooperationen, die sich in der Mitautorschaft von WU Angehörigen bei Publikationen und in gemeinsamen Projektanträgen niederschlagen. Die Forschenden beteiligen sich an internationalen Ausschreibungen mit exzellenten Partneruniversitäten (siehe Kapitel 3). Darüber hinaus fördert die WU die internationale Vernetzung durch eigene Programme, zum Beispiel „WU International Research Fellow“, oder kompetitive Forschungsverträge, die üblicherweise mit internationalem Austausch einhergehen. Auch die Kommunikation zu exzellenten Forschungsprojekten erfolgt sowohl national als auch international.

5.2 DIE WU ALS REGIONALE KOOPERATIONSPARTNERIN

Als Wirtschaftsuniversität spielt die WU regional und für den Standort eine besondere Rolle und erfüllt eine wichtige Brückenfunktion. Sie kooperiert nicht nur mit internationalen Organisationen wie OECD, UNO, UNESCO oder UNIDO, sondern auch mit nationalen Gebietskörperschaften und Organisationen wie der Stadt Wien, Teach For Austria und der Caritas.

Regionale Netzwerke dienen der Vertiefung kontextbezogener Forschungs- und Lehrthemen und die WU wird damit auch der Third Mission gerecht. So kooperiert sie zum Beispiel in der Allianz Nachhaltige Universitäten in Österreich und über das WU ZBP Career Center oder das

Austrian Network for Dual Career mit anderen österreichischen Universitäten und Hochschulen. Durch Forschungsinstitute, den Jubiläumsfonds der Stadt Wien und den WWTF verfügt sie über wichtige Kooperationen in Wien. In dem seit 2013 bestehenden Entrepreneurship Center Network (ECN), in dem 27 österreichische Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten und das durch die Initiative „European Universities“ begünstigt wird, spielt sie die führende Rolle.

In aktuellen Projekten arbeitet die WU mit Partnerinstitutionen vor Ort (z. B. Universitäten, IHS, WIFO und Stadt Wien) zusammen und bringt sich in die Standortentwicklung ein.

Auch weil sie die einzige Wirtschaftsuniversität in Österreich ist, ist sie eine bedeutende Partnerin für Kooperationen in ökonomischen Belangen, sei es zentral (z. B. Sponsoringvereinbarungen) oder dezentral (z. B. Kooperationen von einzelnen Instituten mit verschiedenen Akteur*innen in Wirtschaft und Gesellschaft).

In Forschungsprojekten, die von der FFG gefördert werden, übernimmt die WU die Koordination von Stakeholdern aus Forschung und Wirtschaft oder ist als aktive Partnerin eingebunden. Diese Projekte sind nicht nur wissenschaftlich wertvoll, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Wissenstransfer in Richtung Industrie und Start-ups.

5.3 ZUKÜNFTIGE SCHWERPUNKTE

Die WU lässt sich regelmäßig von Akkreditierungsagenturen und Zertifizierungsstellen prüfen. Es gilt, die dafür erforderlichen Standards, die sich ständig weiterentwickeln, zu halten und die eigene internationale Sichtbarkeit noch zu erhöhen, auch mit Rankings oder der Mitarbeit in strategischen Netzwerken mit Fokus auf Forschung, Lehre und Third Mission.

Als Gründungsmitglied der European University ENGAGE.EU wird die WU wesentlich dazu beitragen, die Allianz weiterzuentwickeln und die selbst gesetzten Ziele zu erreichen. Dazu gehören international wettbewerbsfähige gemeinsame Lehrangebote vom Bachelor- bis zum Doktoratslevel, gut abgestimmte Prozesse und Strategien, um den Studierenden einen nahtlosen Wechsel zwischen den Universitäten der Allianz zu erlauben, gemeinsame Forschungsvorhaben und die transnationale Arbeit an Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen unter Einbindung externer Partner aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Ein Schwerpunkt der zweiten Förderphase liegt auf der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das wesentliche Ziel der Initiative „European Universities“ ist die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Hochschulraums und seiner Institutionen.

Die internationale Positionierung der WU und die Rekrutierung von exzellenten Studierenden und Lehrenden sollen mit der Entwicklung einer Africa Talent Pipeline (siehe Kapitel 1.4.5), einem stärker mehrsprachigen Angebot nach außen, zum Beispiel über Learn Public, dem Aufbau eines neuen Welcome-/Support-Centers für internationale Studierende und verstärkter internationaler Alumni-Arbeit inklusive Career-Tracking unterstützt werden.

Die WU will die seit Langem bestehende Zusammenarbeit mit einem starken globalen Netz von Partneruniversitäten noch verstärken. Das soll über die Förderung der Studierendenmobilität durch zusätzliche Mobilitätsfenster und neue Bewerbungsverfahren, innovative Formate für internationale Lernerfahrungen, die Vertiefung bisheriger Partnerschaften (vor allem mit ausgewählten „prime partners“) und neue Kooperationen (besonders mit Universitäten in Schwellenländern) geschehen. Bei Letzterem wird die Expertise des WU Competence Center for Emerging Markets and CEE von Nutzen sein.

Thematisch wird sich die WU mit ihren Stärken, die sich vor allem aus ihrer fachlichen Exzellenz und ihrer Disziplinenvielfalt ergeben, als bedeutende Kooperationspartnerin positionieren. Was etwa den Bereich Gründung betrifft, will sie sich als Knoten des Entrepreneurship Center Network weiterentwickeln. Außerdem möchte sie die vorhandene Kompetenz in den Feldern Social Entrepreneurship und Social Impact bündeln und mit internationalen Partnern ausbauen.



6 Personal

6.1 PERSONALSTRATEGIE

6.1.1 Allgemeine Grundsätze

Das strategische Hauptziel der WU, nämlich mit exzellenter Forschung und Lehre zur Lösung ökonomischer, ökologischer, sozialer und rechtlicher Probleme beizutragen, ist nur mit einer entsprechenden Personalstrategie zu erreichen. Ihr Herz ist das Management der Personalstruktur.

Die WU hat seit dem Erlangen der Universitätsautonomie und besonders in den erfolgreichen letzten Jahren für sich Antworten auf grundsätzliche personalstrategische Fragen gefunden (beschrieben im Personalentwicklungsplan). Diese Lösungen werden laufend angepasst. Zu den grundsätzlichen Fragen gehört auch die der Relation zwischen verschiedenen Personalgruppen: So arbeitet die WU seit 20 Jahren auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Stellen hin und ist diesem – aufgrund früherer gesetzlicher Vorgaben – nur langfristig zu erreichenden Ziel inzwischen recht nahe gerückt. Ebenso bemüht sie sich laufend um eine ideale Relation zwischen Stellen des wissenschaftlichen und des allgemeinen Universitätspersonals. Das wissenschaftliche Personal bringt das zentrale Know-how in den Kernprozessen Forschung und Lehre ein. Die Angehörigen des allgemeinen Personals tragen mit ihren spezifischen Kenntnissen dazu bei, dass sich die Wissenschaftler*innen möglichst weitgehend auf ihre Schlüsselaufgaben in Forschung, Lehre, Third Mission und Community-Services konzentrieren können.

Die WU ist eine internationale, innovative und zukunftsfähige Universität, 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. Als Arbeitgeberin will sie Freiräume bieten und eine Kultur fördern, die Mitarbeiter*innen wertschätzt, motiviert, befähigt und unterstützt. Dazu gehören selbstverständlich auch förderliche Arbeitsbedingungen und eine Reihe von Initiativen zur diversitätssensiblen und inklusiven Gestaltung des Miteinanders (siehe Kapitel 6.1.3).

6.1.2 Internationalität im Personalmanagement

Eine Voraussetzung für die angestrebte weitere Verbesserung der Reputation der WU sind Maßnahmen der

strategischen Personalarbeit, die die Internationalitätsstrategie (siehe Kapitel 5) umsetzen. Ein Schlüsselthema ist die Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftler*innen mit internationaler Erfahrung in anderen Universitäts-, Forschungs-, Lehr- und Netzwerksystemen; ein anderes die an den Internationalitätszielen orientierte Ausrichtung der Organisation, damit internationale Mitarbeiter*innen erfolgreich integriert werden. Zugleich ist es von größter Bedeutung, dass sich die internationale Mobilität der WU Wissenschaftler*innen kontinuierlich erhöht, sowohl für ihre eigene Laufbahn als auch für die Erreichung des entsprechenden strategischen Ziels der WU. Für das allgemeine Personal gibt es ebenfalls passende Angebote, 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. Darüber hinaus wurden mehrere renommierte international tätige Wissenschaftler*innen auf Teilzeitbasis (z. B. mit einem Beschäftigungsausmaß von bis zu 20 Prozent) im Wege einer „double affiliation“ an die WU geholt. Um exzellente Kandidat*innen aus dem Ausland zu gewinnen, betreibt die WU professionelle Welcome Services, die das wissenschaftliche und allgemeine Personal nach Maßgabe der vorhandenen Ressourcen unterstützen. Sie kooperiert außerdem im Austrian Network for Dual Career mit anderen österreichischen Universitäten, um Möglichkeiten für „dual career couples“ zu erschließen. Einmal rekrutiert, steht allen Mitarbeiter*innen ein ganzes Set von Maßnahmen zur Förderung ihrer internationalen Mobilität und ihrer akademischen Laufbahn zur Verfügung, aus dem sie die jeweils passenden nutzen können: Das reicht zum Beispiel von dem auch im internationalen Vergleich sehr gut ausgebauten Support für Vorträge des wissenschaftlichen Personals auf internationalen Konferenzen über die Unterstützung von kürzeren, mittleren und längeren Auslandsaufenthalten bis hin zu sehr differenzierten Unterstützungs- und Trainingsangeboten für alle Mitarbeiter*innen zur Verbesserung ihrer Englischkompetenz. Um die Deutschkompetenz internationaler Mitarbeiter*innen zu verbessern, bietet die WU sowohl interne als auch externe Trainings und Weiterbildungen an.

Die Internationalitätsstrategie wirkt sich in allen Themen, Bereichen und Arbeitsfeldern der WU aus. Damit sieht sich auch das allgemeine Personal Herausforderungen im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse gegenüber. Neben Sprachtrainings werden daher speziell für das allgemeine Personal unter anderem Aufenthalte an europäischen Partneruniversitäten angeboten, bei denen sowohl die Sprachkenntnisse verbessert als auch sehr effektiv internationale Netzwerke erschlossen werden können.

6.1.3 Ziele Vereinbarkeit, Diversität und Inklusion

Als öffentliche Universität und Arbeitgeberin trägt die WU in vielerlei Hinsicht gesellschaftliche Verantwortung und dient bei der Förderung von Diversität und Chancengerechtigkeit für benachteiligte Personengruppen als Vorbild. Das wird zum Beispiel im Frauenförderungsplan, im Gleichstellungsplan und im Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in umfassender Weise sichtbar gemacht. Die WU fördert dieses Ziel auf allen Ebenen, besonders bei Führungspositionen. Diversität meint Vielfalt in Hinblick auf soziale Kategorien sowie individuelle und auch organisationale Merkmale. Über den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung wegen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung hinaus möchte die WU die mit diesen Kategorien verbundenen Stereotype aufbrechen. Daher geht es bei Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion zunehmend um die Lebensumstände und damit verbundene Benachteiligungen. Bei der Leistungsbewertung für Professuren und in Programmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat-/Familienleben und Beruf wird dieser Ansatz bereits verwirklicht. Denn für viele Mitarbeiter*innen stellt es eine große Herausforderung dar, den Anforderungen sowohl des Familienlebens als auch des Berufs gerecht zu werden. Die WU bekennt sich zu ihrer Rolle als verantwortungsvolle Arbeitgeberin und arbeitet kontinuierlich an einem Hochschulalltag, der die Verbindung von Privat- und Berufsleben ermöglicht (Umsetzungsziel 4 a des GUEP).

Daher nimmt sie seit 2013 am Audit „hochschuleundfamilie“ teil, das hilft, Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu bündeln und Bereiche in der eigenen Organisation aufzuspüren, die noch verbesserungswürdig sind. So vielschichtig wie das Thema Vereinbarkeit sollen die damit verbundenen Maßnahmen sein. Sie werden daher in vielen verschiedenen Bereichen getroffen, etwa bei

der Informationsaufbereitung für Führungskräfte, aber auch bei der Schaffung eines Rahmens für das betriebliche Gesundheitsmanagement, das zur gesunden und gesundheitsfördernden Gestaltung der Arbeit beiträgt. Denn Arbeit bietet Selbstbestätigung, soziale Kontakte, Sinn und Tagesstruktur. All diese Komponenten spielen angesichts der Veränderungen durch die Digitalisierung und die zunehmende Dynamik in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle bei der Erhaltung und Weiterentwicklung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes. Die WU möchte ihren erfolgreichen Weg fortsetzen und daher längerfristig am Audit teilnehmen. Somit ist für die nächsten Jahre der Rahmen gegeben, um die Bedingungen für Mitarbeiter*innen (ebenso wie Studierende) kontinuierlich und unter Berücksichtigung der Trends unserer Zeit zu verbessern, sodass sie ihre verschiedenen Lebensbereiche leichter vereinbaren können und die WU auch in Zukunft ein attraktives Arbeitsumfeld bietet.

Die WU betreibt ein aktives Altersmanagement, damit Mitarbeiter*innen, die sich über das gesetzliche Pensionsantritts- oder Emeritierungsalter hinaus engagieren wollen, unter bestimmten Voraussetzungen weiter für sie tätig sein können. Die Aufgabenfelder werden vorweg definiert und sind auf die jeweilige Qualifikation zugeschnitten. Die Weiterbeschäftigung kann einerseits in Form einer „Seniorprofessur“ für anerkannte habilitierte Wissenschaftler*innen erfolgen, wenn eine Finanzierung verfügbar ist. Andererseits können Schlüsselarbeitskräfte sowohl des allgemeinen wie auch des wissenschaftlichen Personals als „Senior Experts“ ihr Wissen weiterhin zur Verfügung stellen und an die nachfolgende Generation weitergeben. Diese Beschäftigungsmöglichkeiten nach Erreichen des Pensionsantrittsalters stellen einen ersten Baustein des aktiven Altersmanagements dar. Die WU widmet sich dem Thema des altersgerechten Arbeitens aber auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wo sie Maßnahmen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit ihrer Mitarbeiter*innen umsetzt.

Ein langjähriger Schwerpunkt der Personalarbeit besteht darin, innerhalb der verschiedenen Gruppen von Mitarbeiter*innen ein Geschlechtergleichgewicht herzustellen. Angesichts der zwar in den letzten Jahren gestiegenen, aber noch nicht zufriedenstellenden Zahl von berufenen Professorinnen soll zum einen der Anteil der Wissenschaftlerinnen an der Senior Faculty und in akademischen Führungspositionen erhöht werden, zum

anderen sollen leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt werden. So wird schon in den wichtigen frühen Karrierephasen ein Beitrag zu einem langfristigen Geschlechtergleichgewicht an der WU und darüber hinaus geleistet. Zu beiden Schwerpunkten gibt es bereits eine Reihe von Maßnahmen, zum Beispiel spezielle Frauenhabilitationsstellen (etwa die Ottillinger-Stellen), die Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendien oder ein eigenes Personalentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus will die WU auch neue Maßnahmen konzipieren (Umsetzungsziel 4 c des GUEP).

Die Vielfalt der Mitarbeiter*innen mit ihren unterschiedlichen Potenzialen und Stärken stellt in vielerlei Hinsicht, insbesondere in Bezug auf Innovation und Kreativität, einen Vorteil dar. Ein weiterer Schwerpunkt des Diversitätsmanagements liegt in der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Im Fokus stehen die Förderung eines Klimas der Wertschätzung und des Respekts gegenüber jeder einzelnen Person und die Herstellung von Chancengerechtigkeit beim Zugang zum Arbeitsmarkt und speziell zur wissenschaftlichen Karriere. Die WU bemüht sich um eine Verbesserung der Arbeitschancen für Menschen mit Beeinträchtigung, um die vielfältigen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen und zu nutzen. Sie entwickelt Maßnahmen, um ein barrierefreies Arbeiten zu fördern und die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Führungskräfte und Kolleg*innen werden in dieser Hinsicht sensibilisiert. Als Grundlage dient das bereits durch zahlreiche Maßnahmen mit Leben erfüllte Leitbild zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

6.2 PERSONALENTWICKLUNG UND KARRIEREMODELL

6.2.1 Angestrebte Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, vor allem jenen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die WU bedient sich grundsätzlich aller im Universitäts- und Dienstrecht und im Kollektivvertrag angeführten Personalkategorien und hat sie zum Teil auch weiter ausdifferenziert. Im Bereich des Globalbudgets sehen ihre Personalstruktur und ihr Karrieremodell gemäß Kapitel 6.2.2 die folgenden zentralen wissenschaftlichen Personalkategorien mit zugeordneter Arbeitsplatzqualität vor:

- › Universitätsprofessor*innen: Als Universitätsprofessor*innen können Wissenschaftler*innen mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation im ausgeschriebenen Fach

berufen werden; sie werden von der Rektorin oder dem Rektor nach einem Berufungsverfahren gemäß § 98 oder § 99 Universitätsgesetz (UG) oder im Wege des „opportunity hiring“ gemäß § 99a bestellt. Sie sind nach den gesetzlichen Vorgaben für Forschung und Lehre sowie Organisations- und Verwaltungsaufgaben (auch Aufgaben im Bereich der Third Mission) in ihrem Fachgebiet verantwortlich. Die Stellen können unbefristet oder befristet, in Vollzeit oder Teilzeit ausgestaltet sein; das wird in der Regel bei der Festlegung des Ausschreibungstextes geklärt. Üblicherweise übernehmen Universitätsprofessor*innen an der WU darüber hinaus Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten.

- › Außerordentliche Universitätsprofessor*innen, assoziierte Professor*innen, Universitätsdozent*innen: Diese drei Personalkategorien umfassen ausschließlich Mitarbeiter*innen, die sich habilitiert haben und damit gemeinsam mit den Universitätsprofessor*innen zu den höchstqualifizierten Wissenschaftler*innen zählen. Die Verträge sind unbefristet („tenured“) und in aller Regel in Vollzeit ausgestaltet. Beschäftigte dieser Kategorien übernehmen vor allem Aufgaben in Forschung und Lehre sowie in Organisation und Verwaltung (auch im Bereich der Third Mission).
- › Assistenzprofessor*innen (gemäß § 27 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, kurz Uni-KV): Assistenzprofessor*innen erwerben die für eine Tenure-Position oder eine Berufung erforderliche wissenschaftliche Qualifikation durch die zeitgerechte Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV); damit einhergehend vernetzen sie sich noch stärker in der internationalen Scientific Community. An der WU enthält eine QV Vorgaben für die drei Felder Forschung, Lehre und Engagement in Organisations- und Verwaltungsaufgaben oder Third Mission. Assistenzprofessor*innen haben Anspruch auf Freiräume für die eigenständige wissenschaftliche Arbeit und für den Erwerb der in der QV geforderten Qualifikationen. Nach Erfüllung der QV steigen sie automatisch zu assoziierten Professor*innen auf.
- › Postdoc-Universitätsassistent*innen (Tenure-Track und Non-Tenure-Track): Diese Stellen dienen der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung inklusive Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie der Integration in die jeweilige Scientific Community. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Arbeitsfeld. Die Dienstverhältnisse werden in aller Regel als Vollzeitverträge

abgeschlossen. An der WU sind zwei Typen von Postdoc-Universitätsassistent*innen zu unterscheiden, solche im Tenure-Track und solche im Non-Tenure-Track. Welche der beiden Subkategorien jeweils besetzt werden kann, ist im System der Personalstrukturpläne abgebildet. Diese beruhen wiederum auf den Vorgaben des Entwicklungsplans und – dort stärker präzisiert – des Personalentwicklungsplans: Eine Tenure-Track-Position kann nur ausgeschrieben werden, wenn die Personalstruktur der jeweiligen akademischen Einheit auch danach noch ausgewogen ist; Details sind im Personalentwicklungsplan und darauf basierenden Beschlüssen festgelegt.

- › Praedoc-Universitätsassistent*innen: Die Tätigkeit als Praedoc-Universitätsassistent*in ist die klassische Einstiegsposition für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung (mit dem Ziel, ein Doktorats-/PhD-Studium abzuschließen) sowie der Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere an der WU oder anderswo, auch im Ausland. Insbesondere der didaktischen Qualifizierung kommt eine große Bedeutung zu. In der Regel übernimmt man als Praedoc-Universitätsassistent*in erstmals eigenständig Lehraufgaben und wird dabei von Kolleg*innen sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten unterstützt. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld. Die Arbeitsverträge werden üblicherweise für sechs Jahre abgeschlossen. Das Beschäftigungsausmaß beträgt entsprechend dem Personalentwicklungsplan in aller Regel 30 Wochenstunden. Praedoc-Universitätsassistent*innen haben Anspruch auf Unterstützung durch Dienstvorgesetzte in Forschung und Lehre und können ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufwenden.
- › Senior Lecturers: Das sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die vorwiegend in der Lehre eingesetzt werden. Stellen der Praedoc-Subkategorie sind meist stark nachgefragten Bereichen der Bachelorstudien zugeordnet. Senior Lecturers der Postdoc-Kategorie werden auch in Masterstudien eingesetzt. Sie decken in der Regel ein umfassendes Leistungsspektrum in der Lehre ab, wirken in der Administration und dem Qualitätsmanagement der Lehre des Departments mit und leisten eigenverantwortlich einen Beitrag zur Lehrentwicklung. Senior Lecturers beider

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.

- › Senior Scientists: Diese Kategorie umfasst Mitarbeiter*innen, die für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche Verwendung an der Universität aufgenommen werden. An der WU sind das in aller Regel Personen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis an wissenschaftlichen Drittmittelprojekten mitwirken. Sie können je nach Verwendung Postdoc- oder Praedoc-Verträge erhalten. Die Kernaufgaben umfassen die Mitarbeit an Forschungs-, Verwaltungs- und Organisationsmaßnahmen, die der jeweiligen Organisationseinheit oder dem jeweiligen Projekt obliegen. Aufgrund der finanziellen Förderung der Forschungsprojekte durch Dritte besteht für diese Kategorie in aller Regel keine Lehrverpflichtung.

Die WU legt im Rahmen ihrer Personal- und Laufbahnstrukturen großen Wert auf Transparenz und Planbarkeit, gerade auch damit den Nachwuchswissenschaftler*innen von Beginn ihrer Tätigkeit an 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. Vor allem das Modell der Tenure-Track- und Non-Tenure-Track-Positionen ist von großer Bedeutung, denn die Möglichkeit oder Unmöglichkeit einer unbefristeten Anstellung ist bereits in der Stellenausschreibung ausgewiesen. Non-Tenure-Track-Positionen dienen dem wissenschaftlichen Nachwuchs hauptsächlich zur Vertiefung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Kompetenzen und Erfahrungen an einer international hoch angesehenen wirtschaftswissenschaftlichen Universität und zur Vorbereitung einer späteren Bewerbung auf dem nationalen oder internationalen Arbeitsmarkt. Für Inhaber*innen von Tenure-Track-Stellen hingegen gibt es einen klar vorgezeichneten WU-internen Karrierepfad.

Die WU entwickelt ihr Karrieremodell stetig weiter und passt es an interne und externe Notwendigkeiten an. Für die nächste Zeit nimmt sie sich einen weiteren Entwicklungsschritt vor, der im Idealfall zu einer etwas größeren Vereinheitlichung der Modelle führt.

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

Tenure-Track-Positionen ermöglichen bei Erbringung der geforderten Leistungen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen einen durchgängigen Karriereverlauf, der letztlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mündet. Die strukturelle Verankerung einer ausgewogenen Zahl von Tenure-Track-Positionen gehört zu den Rahmenbedingungen, die hilfreich für die kontinuierliche Erbringung hochwertiger, international kompetitiver wissenschaftlicher Leistungen sind.

Deshalb hat die WU die durch die UG-Novelle 2015 geschaffenen erweiterten Optionen für Tenure-Track-Positionen genutzt und sowohl das Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen neu gestaltet als es auch – mit den Möglichkeiten von § 26 Uni-KV – durch ein weiteres personalpolitisches Instrument, die Entwicklungsvereinbarung (EV), ergänzt (siehe die entsprechende Policy des für Personal zuständigen Mitglieds des Rektorats). Auch mit der EV soll über die Festlegung von Entwicklungszielen eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit an der WU eröffnet werden; bei Erfüllung der EV erfolgt allerdings kein Wechsel der arbeitsrechtlichen oder organisationsrechtlichen Personalkategorie. Die beiden Instrumente QV und EV unterscheiden sich auf sämtlichen personalpolitisch relevanten Ebenen, etwa bei den Rahmenbedingungen und Inhalten der Stellenausschreibung, beim Ablauf des Auswahlverfahrens, bei den Voraussetzungen für das Angebot einer QV oder EV, bei den Inhalten und Zielen der Vereinbarung, bei den Funktionsinhalten und dem Funktionstitel nach Erfüllung der Vereinbarung und bei den Gehaltsstrukturen. Die Departments der WU können sich aussuchen, ob sie beide Instrumente oder nur eines davon anwenden möchten.

Um assoziierten Professor*innen nach § 99 Abs. 6 UG eine weitere Karriereperspektive zu eröffnen, hat die WU ihre Satzung folgendermaßen ergänzt: Als „Full Professor“ gelten Universitätsprofessor*innen, die gemäß § 98, § 99 Abs. 1 und Abs. 3 oder § 99a UG bestellt werden. Assoziierte Professor*innen, die nach § 99 Abs. 6 UG dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gemäß § 94 Abs. 2 Z. 1 UG angehören, zählen zur Gruppe der Full Professors, wenn sie frühestens drei Jahre nach Erlangen des Status einer assoziierten Professorin oder

eines assoziierten Professors gemäß § 27 Abs. 5 Uni-KV bei der Rektorin oder dem Rektor die Bestellung zum Full Professor beantragen, eine vom Senat zu diesem Zweck eingesetzte Kommission auf der Grundlage von departmentspezifischen Evaluationskriterien und mindestens zwei externen Gutachten und sonstigen eingelangten Stellungnahmen die Bestellung zum Full Professor empfiehlt und die Rektorin oder der Rektor auf der Grundlage dieser Empfehlung sowie der eingelangten Gutachten und Stellungnahmen die Bestellung zum Full Professor vornimmt. Solche Full Professors können dann im Innen- und Außenverhältnis die entsprechende Bezeichnung führen, und ihnen wird die Möglichkeit eingeräumt, bereits im Rahmen ihrer Bestellung zum Full Professor in Gehaltsverhandlungen anhand der auch für andere Full Professors (Universitätsprofessor*innen) geltenden WU Regelungen einzutreten. Sofern das betreffende Department es wünscht und es durch eine departmentinterne Umverteilung von Ressourcen budgetneutral ist, besteht zudem die Möglichkeit der Zuweisung von Personalausstattung an Full Professors. Schließlich kommen Full Professors alle nach dem Universitätsgesetz der Personengruppe gemäß § 99 Abs. 6 UG ohnehin vorbehaltenen Rechte zu, zu denen insbesondere die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gemäß § 94 Abs. 2 Z. 1 UG zählt.

6.2.3 Struktur und Aufgaben des allgemeinen Personals

Den Mitarbeiter*innen des allgemeinen Personals, sowohl in den Dienstleistungseinrichtungen als auch in den Departments und Instituten, kommt eine Reihe von entscheidenden Aufgaben zu. Sie sind für die Erreichung der strategischen Ziele der WU maßgeblich. Die Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Personal erfolgt in einem komplementären System und im Sinne einer klaren Aufgabenverteilung, die entscheidend dazu beiträgt, dass sich die beiden Gruppen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und den größtmöglichen Beitrag zum Gesamterfolg der WU leisten können.

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

und ihre Serviceorientierung in notwendigen Supportprozessen zur Gesamtaufgabenerfüllung der Universität bei. In beiden Fällen ermöglichen die allgemeinen Mitarbeiter*innen mit ihrer hohen Professionalität den Wissenschaftler*innen 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 den Vorteil kurzer Entscheidungswege und hoher Flexibilität hat. Zwar führt das zu verhältnismäßig wenigen klassischen Aufstiegsmöglichkeiten. 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*innen langfristige inhaltliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten.

Weil die Erwartung an die Leistung auch bei den allgemeinen Mitarbeiter*innen stetig zunimmt, ist es sehr wichtig, sie zu fördern und ihnen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu geben.

6.2.4 Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen

In einer universitären Organisation wie der WU sind die Förderung aller Personalgruppen und die Weiterentwicklung ihres Know-hows und ihrer Fähigkeiten von fundamentaler Bedeutung und deshalb seit Langem ein Schwerpunkt in der Personalarbeit. Es gibt eine Reihe von Angeboten für alle Zielgruppen, zum Beispiel ein Onboardingangebot für neue Mitarbeiter*innen, ein Weiterbildungsprogramm mit zielgruppenspezifischen Workshops, eine breite personalentwicklerische Palette für Führungskräfte des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals und Karrierebegleitungsprogramme für Postdocs und Praedocs, die vor allem das bestmögliche Placement befristeter Mitarbeiter*innen anstreben (Umsetzungsziel 4 b des GUEP). Wie in Kapitel 6.1.2 erwähnt, stehen verschiedene Englischtrainings zur Verfügung, und Mitarbeiter*innen aus nicht deutschsprachigen Ländern werden beim Deutschlernen unterstützt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Entwicklung maßgeschneiderter Angebote für einzelne Departments, Institute oder Dienstleistungseinheiten. Solche Einheiten können beispielsweise Bedarf an internen Workshops zu Spezialthemen in Lehre, Forschung und Zusammenarbeit, an Teamentwicklungsmaßnahmen oder Unterstützung und Mediation zur Prävention und Lösung von Konflikten haben. In Abstimmung mit den zuständigen Führungskräften wird die geeignetste Maßnahme bestimmt, konzipiert und umgesetzt.

Dem Mitarbeiter*innengespräch kommt bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen und der Perspektiven der Mitarbeiter*innen eine zentrale Rolle zu. Es bietet Raum für einen vertieften, strukturierten Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen. Man kann darin alle wesentlichen Aspekte der Arbeitsbeziehung und der Aufgabenerfüllung sowie die Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ansprechen. Somit ist es ein wichtiges Element der Kommunikation und der Führungsarbeit und wird durch die Personalarbeit massiv unterstützt.

6.3 BEWERBUNGSMANAGEMENT UND UNTERSTÜTZUNG BEI DER FÜHRUNGSARBEIT

6.3.1 Grundsätze der Personalrekrutierung

Professionelles und zielgerichtetes Recruiting ist eine Hauptaufgabe der Personalarbeit. Die WU will darin höchsten Qualitätsansprüchen genügen. Die Entscheidung, wer künftig ein Team als neues Mitglied unterstützen wird, ist für jede Organisation von großer Bedeutung. Die Personalrekrutierung kann wesentlich zur Erreichung der strategischen Ziele der WU beitragen, indem in den Ausschreibungen und den Auswahl- und Aufnahmeverfahren Vereinbarkeit, Gendergerechtigkeit, Internationalität und Inklusion von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.

Im Zentrum vieler Auswahlprozesse steht die Frage, anhand welcher Kriterien wissenschaftliche Positionen besetzt werden sollen. Eine Orientierung nur am Publikationsoutput greift zu kurz und trägt den vielseitigen Aufgaben einer Universität nicht Rechnung. Die WU versteht sich als Responsible University und wendet daher ein

umfassendes Bewertungsmodell an, das unterschiedliche Dimensionen und den Lebenskontext der Kandidat*innen berücksichtigt. Die wissenschaftlichen Leistungen einer Person werden ins Verhältnis zu ihrem akademischen Alter gesetzt. Biografische Faktoren wie Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitarbeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere können auf diese Weise berücksichtigt werden. Damit wird Chancengerechtigkeit für Wissenschaftler*innen mit unterschiedlichen Karriere- und Lebensentwürfen angestrebt und ein Schritt hin zu größerer Diversität gesetzt. Außerdem soll damit in Auswahlverfahren für eine künftige Tätigkeit an der WU besser prognostiziert werden, welche Wissenschaftler*innen das größte Potenzial haben.

Zu einer erfolgreichen Rekrutierungsstrategie gehört für die WU ein professionelles Employer-Branding. Sie ist bemüht, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Dafür richtet sie sich einerseits über verschiedene Kommunikationskanäle an potenzielle Bewerber*innen und andererseits an die eigenen Mitarbeiter*innen, um ihre Bindung an die Universität zu stärken.

Hochwertige Bewerbungsprozesse sind eine Grundvoraussetzung für den Ruf der WU als attraktive Arbeitgeberin. Dafür ist die Einhaltung internationaler Standards im gesamten Auswahlverfahren wesentlich, was vor allem Transparenz im Verfahren, Gleichbehandlung aller Bewerber*innen und Diskriminierungsfreiheit sämtlicher Schritte bedeutet. Die WU gewährleistet das mit einem zentralen Monitoring aller Ausschreibungsverfahren durch ihre Dienstleistungseinrichtungen.

Die Beachtung der strategischen Ziele und der internationalen Standards wird auch durch eine konsequente Kommunikation bei sämtlichen (Nach-)Besetzungsverfahren und Ausschreibungen von Professuren sichergestellt. Die zuständigen Fachabteilungen und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beraten schon im Vorfeld die in den Departments und den Dienstleistungseinrichtungen zuständigen Mitarbeiter*innen, besonders die Führungskräfte, und begleiten außerdem standardmäßig die Ausschreibungs- und Auswahlverfahren an der WU.

6.3.2 Qualitätsmanagement und Begleitung der Besetzungsverfahren

Die Entscheidung über die Ausschreibung freigegebener Stellen und die Personalauswahl obliegen an der WU im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten den jeweiligen dezentralen Führungskräften. Die Ausschreibungs-, Auswahl- und Aufnahmeverfahren werden von der Personalabteilung begleitet. Das umfasst die Unterstützung und Beratung der dezentralen Organisationseinheiten in allen Fragen und die administrative Abwicklung der Ausschreibung. Zusätzlich stehen für die Führungskräfte Dokumente mit allen wesentlichen Informationen für eine korrekte und professionelle Ausschreibung und Auswahl zur Verfügung.

Der hohe Anspruch, Ausschreibungs- und Auswahlverfahren qualitativ durchzuführen, macht das Recruiting zeitintensiv. Um die Führungskräfte zu entlasten, bietet die Personalabteilung neben organisatorischer auch inhaltliche Unterstützung an – bei der Abwicklung des gesamten Auswahlprozesses (von der Erstellung des Anforderungsprofils über die Vorselektion und die Durchführung der Bewerbungsgespräche und -tests bis zum Besetzungsvorschlag und zum Ausschreibungsbericht) oder bei einzelnen Schritten. Die Bestandteile des Prozesses werden mit der jeweiligen Führungskraft abgestimmt. Das Auswahlverfahren mündet in den Aufnahmeprozess; zu seinem Gelingen soll ein Leitfaden zur Integration neuer Mitarbeiter*innen beitragen, der für Führungskräfte verfasst wurde.

Wird die Hilfe der erfahrenen Recruiter*innen in Anspruch genommen, sind die qualitätsvolle Durchführung des Prozesses und ein reibungsloser Ablauf sichergestellt. Das kann die Auswahl verbessern, trägt aber auch zum Employer-Branding bei. Internationalen Wissenschaftler*innen, die an die WU kommen, bieten neben der Personalabteilung die Welcome Services Unterstützung an. Durch Hilfe bei Fragen zu Übersiedlung, Wohnungssuche und Aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen soll ihnen das Ankommen erleichtert werden. Die Welcome Services setzen sich auch für „dual career couples“ ein (siehe Kapitel 6.1.2).

6.3.3 Führungsarbeit und Führungskräfteentwicklung

Das Berufsbild der Professor*innen und der habilitierten Wissenschaftler*innen umfasst üblicherweise auch eine Führungsrolle. Sie übernehmen Leitungsfunktionen in Departments, Forschungsinstituten und Kompetenzzentren oder verantworten als Programmdirektor*innen Lehrprogramme. Wie den Leiter*innen der Dienstleistungseinrichtungen kommt den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals eine zentrale Verantwortung zu. Sie leiten ihre Teams bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an und unterstützen sie, tragen Sorge für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter*innen und für günstige Arbeitsbedingungen und leisten so einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg der WU. Außerdem fördern sie die internationale Mobilität und die akademische Laufbahn von Nachwuchswissenschaftler*innen. Führungskräfte haben vor allem durch ihre Vorbildfunktion einen entscheidenden Anteil am Erreichen hoher Qualitätsstandards. Zur strukturellen Unterstützung der Leistungsorientierung hat die WU differenzierte Anreizsysteme für exzellente Leistungen in Lehre, Forschung und Service entwickelt. Die Erfüllung der Führungsaufgaben wird bei Evaluierungen berücksichtigt und bildet bei der neuerlichen Vergabe der in der Regel befristeten akademischen Funktionen eine wichtige Entscheidungsgrundlage. In den Dienstleistungseinrichtungen werden Nachbesetzungen von Führungspositionen – insbesondere solchen, die direkt an ein Rektoratsmitglied berichten – zum Anlass für eine Evaluierung genommen: Vor der Nachbesetzung wird geprüft, inwieweit die strukturelle Gliederung und das Aufgabenprofil noch passend, effizient und zeitgemäß sind. Bei Bedarf werden sie geändert.

Führungskräfte brauchen gut entwickelte Führungskompetenzen, deshalb gibt es für sie an der WU spezielle Personalentwicklungsangebote. Beispielsweise erhalten sie in Einzelcoachings und Workshops von Peers oder externen Fachleuten Impulse und Feedback zur eigenen Führungsarbeit. Bei neuen Führungskräften sorgen Netzwerkveranstaltungen für einen geordneten Einstieg. Dort können sie ihr Führungsverhalten reflektieren und mit Kolleg*innen schwierige Aufgaben besprechen. Als

Unterstützung in der täglichen Arbeit stehen allen Führungskräften Behelfe wie die Informationssammlung „Wissenswertes für Führungskräfte“ auf der Intranetseite der Personalabteilung zur Verfügung. Sie deckt alle wichtigen Personalfragen ab und enthält Kontaktinformationen für weiterführende Gespräche.

6.4 NACHWUCHSFÖRDERUNG IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

6.4.1 Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftler*innen

Die wesentlichsten Schritte der Ausbildung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftler*innen erfolgen an den Instituten und Departments. Angeleitet und unterstützt von den Führungskräften und erfahrenen Kolleg*innen wachsen sie in die Lehr- und Forschungsaufgaben hinein und übernehmen immer mehr Verantwortung.

Um diese fundamentalen Prozesse zu unterstützen, ist beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, wie lange Praedoc-Universitätsassistent*innen am Beginn ihrer Tätigkeit keine eigenständige Lehrverpflichtung haben. Außerdem ist niedergeschrieben, dass ihnen ein Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit für eigene Forschungsprojekte zur Verfügung steht. Speziell für Nachwuchswissenschaftler*innen gibt es zudem eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch das Onboardingangebot der WU widmet den Themenfeldern Lehre und Forschung besondere Aufmerksamkeit.

In vielen Instituten und Departments bestehen dezentrale, interne Mentoringsysteme, in denen Angehörige der Senior Faculty die Nachwuchswissenschaftler*innen auch in die sonstigen Aktivitäten und Netzwerke der akademischen Einheit einführen und ihnen so ein kontinuierliches Training in allen Aspekten des Jobs ermöglichen. Die Teilnahme an Konferenzen und Tagungen wird bei jungen Wissenschaftler*innen – wenn budgetär möglich – ebenfalls in besonderem Ausmaß unterstützt, um ihre Integration in die internationale Scientific Community ihres Fachs zu fördern.

6.4.2 Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Karrierephasen

Der Support für Wissenschaftler*innen beginnt bereits bei den studentischen Mitarbeiter*innen, für die eine beachtliche Zahl von Tutor*innenjobs zur Verfügung steht. Tutor*innen unterstützen die Lehrenden und erhalten damit Einblick in die Arbeit eines Instituts und Kontakte zu seinen Netzwerken. Zugleich können sie ihre Fähigkeiten und Potenziale zeigen, sodass sich ihre Chancen auf einen späteren Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn maßgeblich erhöhen.

Praedoc-Universitätsassistent*innen werden, wie in Kapitel 6.2.1 skizziert, auf vielfältige Art in ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Für diese Kategorie wie auch für Postdoc-Universitätsassistent*innen werden maßgeschneiderte Karrierebegleitungsprogramme angeboten, die ihre Entwicklungs- und Karrierechancen außerhalb und gegebenenfalls innerhalb der WU erhöhen. Damit kommt die WU ihrer Verantwortung für Wissenschaftler*innen mit befristeten Verträgen nach. Sie werden bei der Arbeitssuche unterstützt und gefördert (z. B. durch Bewerbungstrainings, Karrierecoachings und Karrieregespräche mit renommierten Forschenden).

Für Forschende, mit denen die WU eine Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung abgeschlossen hat und die innerhalb eines mehrjährigen Zeitraums eine Reihe von qualitativen Zielen erreichen müssen, um eine unbefristete Senior-Faculty-Position zu erhalten, wurde ein engmaschiges Monitoring- und Begleitsystem entwickelt. Es stellt durch regelmäßige Abstimmung und Abklärung mit den Führungskräften (und bei Bedarf auch dem für Personal zuständigen Mitglied des Rektorats) sicher, dass den Wissenschaftler*innen die notwendigen zeitlichen und sonstigen Ressourcen zur Verfügung stehen. Falls Probleme sichtbar werden, legt man gemeinsam Maßnahmen fest. Nach der Zielerreichung unterstützen die neuen Angehörigen der Senior Faculty – zusammen mit den erfahrenen Mitgliedern dieser Gruppe – wiederum die Nachwuchswissenschaftler*innen ihrer Einheit (siehe Kapitel 6.4.1). Damit sind auch langfristig dezentrale Supportstrukturen sichergestellt.

6.5 PERSONALPLANUNG

6.5.1 Zahl der § 98-Professor*innen und der § 99-Professor*innen mit mindestens dreijähriger Bestellung

Derzeit beträgt die Zahl der gemäß § 98 und § 99 UG für mindestens drei Jahre bestellten Universitätsprofessor*innen 123.²⁰ Die fachliche Widmung der zur Besetzung nach § 98 oder § 99 Abs. 1 UG in Betracht kommenden Stellen ist im Anhang als Teil dieses Entwicklungsplans festgelegt. Dort ist auch die fachliche Widmung für fünf weitere Stellen festgelegt, die nach Maßgabe budgetärer Bedeckung gemäß § 98 oder § 99 Abs. 1 UG besetzt werden können. Zusätzlich zu den genannten Stellen für Universitätsprofessor*innen, deren Bestellsdauer mindestens drei Jahre beträgt, können maximal elf solche Stellen ebenfalls nach Maßgabe budgetärer Bedeckung nach § 99 Abs. 1 UG besetzt werden.

6.5.2 Zahl der für das „opportunity hiring“ vorgesehenen Stellen

Die WU nutzt die Möglichkeit, Universitätsprofessuren gemäß § 99a UG zu besetzen. Dafür wurden Satzungsbestimmungen geschaffen, die die Einbindung der Faculty in den Auswahlprozess sicherstellen. Es gibt sechs solche Stellen. Fünf sind schon besetzt, sodass noch eine Stelle zur Verfügung steht.

6.5.3 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 48 ausgewiesen. Darüber hinaus können die bereits derzeit nach § 27 Abs 1 Kollektivvertrag besetzten 54 Stellen im Fall eines Ausscheidens eines*einer Stelleninhaber*in nachbesetzt werden.

²⁰Stand 1. Jänner 2024.



7 Campus, Digitalisierung und Finanzen

7.1 EINLEITUNG

Um das Potenzial und die Expertise der Universitätsangehörigen bestmöglich zur Entfaltung zu bringen, bedarf es optimaler Rahmenbedingungen für Lehre und Forschung. Dazu gehören – baulich, technologisch und finanziell – international kompetitive Ressourcen.

Wie in den vorangehenden Kapiteln ausgeführt, orientiert sich die WU auch in den Bereichen Campusmanagement, digitale Infrastruktur, Bibliothek und Finanzen an den höchsten Standards eines modernen, ökologisch wie ökonomisch effizienten Arbeitens. Die einzelnen Schwerpunkte und Ziele dienen, für sich und gemeinsam mit jenen in anderen Aufgabengebieten, einer agilen, offenen und wertschätzenden Arbeitskultur. Alle Mitarbeiter*innen sollen ihre Expertise in Forschung, Lehre, Third Mission und Verwaltung bestmöglich einbringen und weiterentwickeln können.

Aufgrund des Bekenntnisses zur Präsenzuniversität geschieht dies vorrangig auf dem einzigartigen Campus der WU, teilweise ergänzt durch mobiles Arbeiten, das zur Zugänglichkeit und Gleichberechtigung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Inklusion beiträgt und die Pflege internationaler Kontakte erleichtert. Datensicherheit und persönliche Sicherheit am Arbeitsplatz müssen dabei stets gewährleistet sein.

Das Erfordernis der laufenden Weiterentwicklung der baulichen, technischen und technologischen Ressourcen spiegelt die stete Modernisierung in Forschung, Lehre, Third Mission und Verwaltung. Die Anpassungen und Veränderungen der strukturellen Gegebenheiten stehen in Wechselwirkung mit den neuen Ideen, die durch das Erproben moderner Methoden, Technologien, Infrastrukturen und Nutzungsmöglichkeiten entstehen.

Vor diesem Hintergrund ist ein professionelles und von höchster fachlicher Expertise gekennzeichnetes Finanzmanagement eine unverzichtbare Voraussetzung für die Erfüllung und Weiterentwicklung aller Aufgaben, Leistungen und Vorhaben der WU sowie ein stabiles, verlässliches und planbares Arbeitsumfeld.

7.2 CAMPUSMANAGEMENT

7.2.1 Der Campus als Teil der Identität der WU

Der Campus, der im Herbst 2023 sein zehnjähriges Bestehen feiern konnte, hat die Hoffnungen und Erwartungen mehr als erfüllt. Seine integrative Kraft und die spektakuläre Architektur haben der WU national wie international Aufmerksamkeit verschafft. Dadurch ist er ein zentraler Bestandteil der Identität der WU geworden und erhöht die Sichtbarkeit ihrer Aktivitäten in Forschung, Lehre und Third Mission. Die interne wie auch externe Identifikation der WU mit dem Campus soll weiter kultiviert werden.

Der Campus ist regional stark verankert und hat eine hohe wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung sowohl für die umliegenden Bezirke als auch für die Stadt Wien. Die WU ist nicht nur eine große Bildungsinstitution, sondern auch ein Arbeitsplatz für mehr als 2.500 Menschen und die Gastgeberin für eine große und wachsende Zahl wissenschaftlicher Konferenzen sowie öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen im Rahmen der Third Mission. Auch dadurch trägt der Campus zur Erhöhung der Sichtbarkeit der WU bei. Die steigenden Anforderungen, die sich daraus ergeben, sollen durch eine weitere Professionalisierung des Veranstaltungsmanagements bewältigt werden.

Durch den Umbau einer Spezialbibliothek in einen Hörsaal und Veranstaltungsraum mit einer Kapazität von 250 Personen wird die Überauslastung der verfügbaren

Räumlichkeiten reduziert. Die Bereitstellung der erforderlichen räumlichen Ressourcen für Lehre und Veranstaltungen bleibt jedoch eine Herausforderung, der mit einer Ausweitung der Kapazitäten und einer optimalen Raumnutzung begegnet wird.

In den nächsten Jahren sollen regionale Kooperationen, insbesondere mit der unmittelbar benachbarten Messe Wien, fortgesetzt und ausgebaut werden. Um eine integrative Campusatmosphäre für alle Angehörigen der WU zu schaffen, wird zudem mittel- bis langfristig die Wiedereingliederung des Gebäudes Administration und Research (AR) in der Perspektivstraße angestrebt, das zur Unterbringung des in der Leistungsvereinbarung 2019–2021 vereinbarten zusätzlichen (primär wissenschaftlichen) Personals als Eigenprojekt i.S.d. Immobilienverordnung angemietet wurde. Sowohl ein Neubau am WU Campus als auch die Anmietung eines unmittelbar angrenzenden Gebäudes sind mögliche Varianten zur Erreichung dieses Ziels.

7.2.2 Universitärer Begegnungsraum und Arbeitsumgebung

Für Lehre, Forschung und wissenschaftliche Veranstaltungen sind geeignete Begegnungsräume für einen unkomplizierten Austausch und Vernetzung nötig. Sie müssen die gesamte Bandbreite von einer bestimmten Raumwidmung, wie beim Standardbüro, bis zu multifunktionalen, hybridtauglichen Lehr- und Veranstaltungsflächen mit flexibler Ausstattung (wie sie im Sitzungssaal 1 geplant ist) umfassen, die Settingwechsel während Veranstaltungen ermöglichen. Die dazu erforderliche intensivere Flächennutzung und die damit verbundene Erhöhung der Raumeffizienz ist auch – mit dem Ziel eines modernen, ökonomisch und ökologisch effizienteren Campusbetriebs – aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit erstrebenswert.

Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen unterliegen einem Wandel, der sich allerdings nicht gleichförmig vollzieht. Eine agile infrastrukturelle Begleitung der Transformation der Arbeitswelt – wobei noch unklar ist, in welche Richtung es genau geht – unter Beibehaltung der hohen Arbeitsplatzqualität ist eine zentrale Voraussetzung für die Attraktivität der WU als Arbeitgeberin und ein erfolgreiches Employer-Branding. Ziel ist eine optimale, an den jeweiligen individuellen Bedarf angepasste Arbeitsumgebung.

7.2.3 Nachhaltigkeit und Barrierefreiheit

Nachhaltigkeit und Barrierefreiheit gehören zum Selbstverständnis einer Responsible University. Die WU ließ sich schon bei der Planung und dem Bau des Campus von diesen Prinzipien leiten und sie sind auch seit dem Einzug im Oktober 2013 zentral für die infrastrukturelle Weiterentwicklung.

2016 wurde die WU nach EMAS und ISO 14001 zertifiziert. Seither durchläuft sie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der in jährlichen Audits nachzuweisen ist. Ein aktives Umweltmanagement, unterstützt von engagierten Angehörigen der WU, die als sogenannte Green Buddies das Thema Nachhaltigkeit in die Organisation tragen, hat eine weitgehende Optimierung des Betriebes ermöglicht.

Die WU hat sich dem ehrgeizigen Ziel verschrieben, als Organisation Klimaneutralität zu erreichen (Umsetzungsziel 1 a des GUEP). Die auf ein Minimum reduzierten, nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen sollen, soweit budgetär möglich, kompensiert werden. Eine Roadmap wird den seit der Errichtung des Campus konsequent verfolgten Weg der Emissionsreduktion darstellen und die weiteren Vorhaben skizzieren.

Die bauliche Barrierefreiheit ist nach modernen Standards bereits sehr weitgehend gegeben. Dennoch gibt es konstante Verbesserungen. In regelmäßigen Terminen mit dem Team BeAble und den Behindertenvertrauenspersonen der WU werden neben allfälligen aktuellen Erfordernissen auch Alltagssituationen auf dem Campus in Hinblick auf Barrierefreiheit geprüft und daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

7.3 DIGITALISIERUNG

7.3.1 Gesamtheitliche Digitalisierungsstrategie

Der digitale Wandel erfasst das Forschen, Lehren und Studieren sowie die Serviceleistungen und das Management an Hochschulen und wird dort durch eine Reihe von internen und externen Faktoren beschleunigt. Besonders künstliche Intelligenz (KI) mit ihren Chancen und Herausforderungen steht derzeit im Vordergrund.

Digitalisierung und KI haben das Potenzial, der WU einen Vorteil im internationalen Wettbewerb in Forschung, Lehre und Third Mission zu verschaffen und ihre Konkurrenzfähigkeit zu stärken. Zudem können Effizienz und Produktivität in universitären Abläufen gesteigert und das Universitätsmanagement durch digitale Werkzeuge besser unterstützt werden. In der Administration kann KI dazu beitragen, Prozesse durch Automatisierung und Datenanalyse effizienter zu gestalten. Im Mittelpunkt stehen müssen die Serviceorientierung und die Bedürfnisse aller Gruppen an der WU. Die notwendigen Veränderungen können finanzielle und personelle Ressourcen erfordern.

Universitäten spielen eine entscheidende Rolle bei der Erforschung, Entwicklung und Vermittlung von KI-Technologien. Durch entsprechende Lehrprogramme und Forschungsprojekte ermöglichen sie den Studierenden, ein fundiertes Verständnis für die Grundlagen

und Anwendungen von KI zu erlangen und sie kritisch zu reflektieren. Zudem sind Universitäten wichtige Akteure in der KI-Forschung, indem sie innovative Technologien vorantreiben und zu Fortschritten in diesem Bereich beitragen.

Die WU muss dem Wandel mit Offenheit begegnen und die damit einhergehenden Herausforderungen bewältigen. Sie trägt der Digitalisierung in Forschung und Lehre unter anderem mit einer Schwerpunktsetzung im Bereich Digital Economy Rechnung. Als einzige Wirtschaftsuniversität in Österreich übernimmt sie in vielen Bereichen eine Vorreiterrolle beim digitalen Wandel. Bereits seit einiger Zeit setzt sie eine universitätsweite Digitalisierungsstrategie um.

Dabei betrachtet sie Digitalisierung gesamtheitlich:

- › Forschung: Angestrebt wird die bestmögliche Bereitstellung einer jederzeit verfügbaren infrastrukturellen Grundlage für exzellente Forschung, um unter anderem die Analyse und Verarbeitung großer Datenmengen, Deep Learning und weitere Ansätze der Digitalisierung in den Wirtschaftswissenschaften und dem Wirtschaftsrecht ebenso voranzutreiben wie die wirtschaftsbezogene Forschung an KI selbst (siehe Kapitel 5.2.2 und 5.3.4).
- › Lehre: Angestrebt wird eine von Innovation geprägte und Kreativität fördernde Lehr- und Lernumgebung für Lehrende und Studierende, die den einzigartigen Campus um ebenso attraktive digitale Angebote ergänzt.
- › Serviceeinrichtungen: Angestrebt wird ein modernes Angebot digitaler Verwaltungsabläufe, die Komfort und Sicherheit, Effizienz und Effektivität vereinen, um den universitären Alltag für Mitarbeiter*innen und Studierende zu verbessern. Die administrativen Prozesse der WU sollen jederzeit und überall papierlos möglich sein. Zusätzlich sollen sie (teil)automatisiert werden, wo es effizient, sinnvoll und technisch möglich ist.

Durch die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie will die WU ihre digitalen Angebote ausgehend von einem hohen Niveau weiterentwickeln und eine IT-Ausstattung bereitstellen, die den aktuellen Anforderungen an Forschung und Lehre entspricht. Für große Herausforderungen, die effizient mit anderen Universitäten bewältigt werden können, sollen Kooperationen geprüft werden.

7.3.2 Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben

Der durch die Digitalisierung ausgelöste Wandel und die damit einhergehenden organisatorischen Änderungen werden aktiv gestaltet und sind mit einer strategischen Orientierung für die gesamte WU verknüpft. Derart große Veränderungen werden mit Changemanagement begleitet, damit neue digitale Möglichkeiten Akzeptanz finden und der Nutzen für die Universität größer wird. Die WU bietet Gelegenheiten zur Partizipation, vielfältige Kommunikationsformate sowie Unterstützung und Weiterbildung. Auf diese Weise soll eine innovationsfreundliche „Digitalisierungskultur“ entstehen.

Zur Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben hat die WU professionelle Managementmethoden sowie klare Rollen und organisatorische Strukturen etabliert. Dazu zählen Prozess- und Servicemanagement sowie Projekt-, Portfolio- und Programmmanagement. Grad und Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts und sich ändernde Rahmenbedingungen erfordern jedoch neben der Unterstützung der Mitarbeiter*innen auch Agilität. Damit können neue Möglichkeiten und Aspekte der Digitalisierung und des Einsatzes von KI besser untersucht und erprobt werden.

Auf diese Weise konnte eine Reihe großer, für die WU strategisch wichtiger Digitalisierungsprojekte bereits umgesetzt werden, einige Projekte laufen noch. Die WU war die erste Universität Österreichs, die eine Umstellung der SAP-Landschaft auf S/4HANA vorgenommen hat, und ist somit ein Vorbild für die anderen Universitäten. Ein neues Online Learning Environment (OLE), eine Lösung für das Forschungsmanagement und eine Infrastruktur für Deep Learning (Pilotprojekt) wurden erfolgreich realisiert.

Die Digitalisierungsoffensive soll in Lehre, Forschung und Administration weitergeführt und weiterentwickelt werden. So will die WU administrative Prozesse in der Beschaffung und dem Finanz- und Personalbereich digitalisieren und (teil)automatisieren, das Management administrativer Daten ausdehnen und das OLE sowie Forschungsinfrastrukturen auch im Hinblick auf KI ausbauen. Die Basis dafür sind die Digitalisierungsstrategie und eine Enterprise-Architektur, die eine Konsolidierung der IT-Angebote und einen hohen Standard ermöglicht. Kooperationen im Rahmen nationaler und europäischer Initiativen zur Digitalisierung der Universitäten werden evaluiert.

7.3.3 Infrastrukturen und Dienste

Der Forschung, der Lehre und der Verwaltung werden innovative und hochwertige IT-Infrastrukturen und IT-Dienste zur Verfügung gestellt. Der Schwerpunkt liegt auf jenen Diensten, die den größten Mehrwert für die Universität stiften. Um die passenden Lösungen anzubieten, müssen die Leistungserbringer die WU und ihre

Nutzer*innen verstehen. Dazu zählt auch die Entwicklung eigener Software, die besonders dann eingesetzt wird, wenn keine Lösungen am Markt verfügbar sind.

Die WU will das sehr hohe Niveau der IT-Infrastrukturen und IT-Dienste beibehalten und sie je nach Bedarf in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung weiter ausbauen. Die Prämissen sind ein stabiler, zuverlässiger Betrieb, der Erhalt moderner Services auf hohem Qualitätsniveau und eine zentrale, kundenorientierte Herangehensweise mit einem hohen Anspruch an Effizienz und Compliance.

7.3.4 Informationssicherheit

Durch die digitale Transformation sind Informationen und Daten wichtiger denn je. Forschen, Lehren, Lernen und Administration sind nur dann möglich, wenn die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten gewährleistet sind. Zunehmende gesetzliche Vorgaben unterstreichen diese Anforderungen.

Der Informations- und IT-Sicherheit kommt ein sehr hoher Stellenwert zu. Die WU hat in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe organisatorischer und technischer Maßnahmen umgesetzt. Durch die wachsende Bedeutung von Informationen und die gleichzeitige Zunahme der Bedrohungen sind allerdings weitere Schwerpunkte notwendig:

- › Organisation und Management: Etablierung und Ausbau eines Systems für das Informationssicherheitsmanagement
- › Technik und Infrastruktur: Umsetzung technischer Sicherheitsmaßnahmen mit dem Ziel, das Risiko von IT-Angriffen zu verringern bzw. die Zeit für deren Erkennung und die Wiederherstellung der Dienste so kurz wie möglich zu halten

7.4 FINANZEN

7.4.1 Finanzierungsquellen der WU

Die WU steht auf einer sehr soliden finanziellen Basis. In den letzten Jahren konnten trotz der beträchtlichen Mehrkosten infolge der unerwarteten Inflation (Personal, Sachkosten, Energie), die nur teilweise staatlich kompensiert wurden, durch umsichtigen Umgang mit den finanziellen Ressourcen, laufende Bemühungen um Effizienzsteigerungen und Drittmittelinwerbungen durchwegs ausgeglichene oder positive Jahresergebnisse erwirtschaftet werden. Dadurch konnte die WU einen Personalabbau vermeiden und die im Zuge der Leistungsvereinbarung (LV) 2019–2021 verbesserten, wenngleich immer noch ungünstigen Betreuungsverhältnisse zumindest halten.

Für die LV 2025–2027 ist ein realer Budgeterhalt (des LV-Budgets 2019–2021 und des inflationsbedingten Zusatzbudgets) die Grundvoraussetzung, damit die WU die insbesondere in der LV-Periode 2019–2021 erreichte Verbesserung der Betreuungsrelationen halten kann. Um ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, strebt die WU in der LV 2025–2027 eine weitere Verbesserung der Betreuungsverhältnisse und damit die Schaffung zusätzlicher Stellen im wissenschaftlichen Bereich an.

Die zentrale Bedeutung der alle drei Jahre ausgehandelten Leistungsvereinbarung spiegelt sich darin wider, dass die zugewiesenen öffentlichen Mittel mit rund 80 Prozent den mit Abstand größten Anteil der finanziellen Ressourcen der WU darstellen. Das aktuelle Modell der Universitätsfinanzierung umfasst die drei Bereiche Lehre (in Abhängigkeit von der Zahl der prüfungsaktiven Studierenden), Forschung (in Abhängigkeit von der Forschungsbasisleistung, das heißt den Vollzeitäquivalenten

an wissenschaftlichem Personal) sowie Infrastruktur und strategische Entwicklung. In den ersten beiden Bereichen wird ein Teil der Mittel abhängig von Wettbewerbsindikatoren vergeben. Studiengebühren fallen im Wesentlichen für Studierende aus Nicht-EU-Staaten an.

Die Drittmittelfinanzierung stellt einen wichtigen Hebel zur Ausweitung der Finanzierungsbasis dar. Aufgrund innovativer Forschungsprojekte, ausgezeichneter Firmenkontakte und intensiver Alumni-Arbeit hat die WU sich eine ganze Reihe unterschiedlich ergiebiger Drittmittelquellen erschlossen (Projektförderung, Sponsoring, Spenden und Fundraising).

Die Fundraisingstrategie der WU basiert auf mittelgroßen bis großen Projekten, von Stiftungsprofessuren in verschiedenen Bereichen über die Förderung von Top-League-Studierenden bis zur Einrichtung einer „WU4Juniors“-Schule (ein kostenloses interaktives Online-Lernangebot für Jugendliche) und zu Sozial- und Integrationspaketen wie „WU4YOU“ (monatliches Stipendium für Bachelorstudierende aus einkommensschwachen Familien). Sie zielt auf einzelne Großsponsoren ab und ergänzt die bestehenden Sponsoringaktivitäten (z. B. Hörsaalsponsoring), die sich vor allem an Firmen und Institutionen richten.

2020 hat die WU eine gemeinnützige Stiftung gegründet, deren Stiftungszweck den in § 1 und § 2 UG genannten Aufgaben entspricht (bezogen auf die WU). Die Erstgründerin der Stiftung ist die WU. Das über 100 Jahre im Zeichen der Wissenschaft wirkende

(mittlerweile aufgelöste) Kuratorium zur Förderung der WU Wien ist Zweitgründer und hat das unter Denkmalschutz stehende Gebäude der Hochschule für Welthandel in der Franz-Klein-Gasse im 19. Wiener Gemeindebezirk in die Stiftung eingebracht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Stiftung spiegeln das Rektorat und den Universitätsrat der WU, was die erforderliche enge Abstimmung zwischen den Organen der Stiftung und der WU sicherstellt. Zudem ist im Sinne der Transparenz eine Budget- und Finanzkommission des Senats vorgesehen, die personell mit der entsprechenden Senatskommission der WU ist.

Die Stiftung, deren überwiegend aus Drittmitteln und Veranlagungserträgen generiertes Vermögen in seiner Substanz erhalten und durch Zuwendungen vermehrt werden soll, ermöglicht der WU Aktivitäten, die über die staatlich finanzierten Grundaufgaben hinausgehen. Das vergrößert den Handlungsspielraum und steigert zugleich die Attraktivität für künftige Zuwendungen. Als erster Schwerpunkt der noch weiter auszuarbeitenden Stiftungsstrategie sollen zusätzliche Akzente zur Stärkung von Gründungsinitiativen von WU Studierenden gesetzt werden.

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

7.4.2 Mittelverwendung und aktuelle Projekte im Finanzbereich

Rund 70 Prozent der zugewiesenen Mittel fließen in Personalaufwendungen der wissenschaftlichen Organisationseinheiten und der Serviceeinheiten. Um die Betreuung der 22.000 Studierenden der WU zu gewährleisten, stellte das BMBWF in der LV-Periode 2019–2021 zusätzliche Mittel bereit, wodurch in den vergangenen fünf Jahren circa 90 wissenschaftliche Stellen, davon 15 Professor*innenstellen und 15 Tenure-Track-Stellen, geschaffen werden konnten.

Der Großteil der weiteren betrieblichen Aufwendungen fließt neben Ausgaben im Zusammenhang mit Forschungs- und Lehrtätigkeiten (Veranstaltungen, Reisen, Stipendien etc.) in die laufende Erhaltung des Campus und der Gebäudeausstattung (rund 50 Prozent der betrieblichen Aufwendungen) und in den Ausbau der IT-Infrastruktur (rund 20 Prozent der betrieblichen Aufwendungen). Mit der Digitalisierungsstrategie wurde die gesamte IT-Architektur an der WU mit Blick auf eine „digitale WU im Jahr 2030“ evaluiert; daraus hat man entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Dafür wurden in der LV-Periode 2022–2024 mit rund sieben Millionen Euro die vier für die täglichen universitären Abläufe notwendigen Plattformen analysiert und erneuert: PURE für Forschungsmanagementinformationen, BACH für „student life cycle management“, OLE für digitales Lernen und SAP als ERP-System für Personal-, Beschaffungs- und Finanzprozesse. Darüber hinaus wurde insbesondere seit der Coronapandemie massiv in den Ausbau der betrieblichen Infrastruktur für hybride Veranstaltungen und für mobiles Arbeiten investiert.

Die Umstellung auf S4/HANA ist die Grundlage für die umfassende Optimierung von finanzbezogenen Strukturen und Prozessen im administrativen Bereich und dadurch insbesondere für Ressourcenschonung und Transparenz, die ein wesentliches Ziel des Vizerektorats für Finanzen und Campusmanagement darstellt.

Im Bereich der Finanzgebarung und des Beschaffungswesens wird durch die Einführung von Einkaufskatalogen und einem digitalen Bestell- und Rechnungsworkflow das gesamte Beschaffungswesen neu strukturiert und der Weg zu einer „papierlosen“ Universität eingeschlagen. Transparenz, Planungssicherheit, Revisionsicherheit und Nachhaltigkeit sind die leitenden Prinzipien.

Durch die Einführung von SAP Analytics Cloud (SAC) werden die Planungs- und Reportingprozesse an der WU digitalisiert, wodurch sie beschleunigt und die für finanzielle Entscheidungen relevanten Informationen für das Rektorat zeitgerecht zur Verfügung gestellt werden können.

Weitere Schwerpunkte sind die Weiterentwicklung des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems (IKS) an der WU, die Ausweitung teilautomatisierter Kontrollprüfungen durch die Forcierung workflowgestützter Geschäftsprozesse und die Optimierung der End-to-End-Prozesse im Payroll Office (Personal- und Reiseabrechnung) zur Beschleunigung der Durchlaufzeiten und zur Steigerung der Transparenz. Mit der vollständigen Digitalisierung der Prozesse des Reisemanagements werden auch Anwendungen zur Verfügung stehen, die für die Mitarbeiter*innen nachhaltiges Reisen plan- und bewertbar machen.



9 Anhang

FACHLICHE WIDMUNG VON PROFESSUREN²¹

Die fachlichen Widmungen der an der WU gemäß § 98 UG besetzbaren und derzeit – sofern nicht vakant – nach § 98 und § 99 Abs. 1 und Abs. 3 UG besetzten Universitätsprofessuren lauten wie folgt:

FINANCE, ACCOUNTING AND STATISTICS		
Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Corporate Finance	Stefan Bogner	§ 98 UG
Finance	Christian Wagner	§ 98 UG
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	Eva Eberhartinger	§ 98 UG
Mathematics and Finance	Rüdiger Frey	§ 98 UG
Applied Statistics and Econometrics	Sylvia Frühwirth-Schnatter ²²	§ 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	Otto Randl ²³	§ 98 UG
Mathematics in Economics and Business	Birgit Rudloff	§ 98 UG
Finance and Investments	N. N. ²⁴	
International Accounting	Zoltán Novotny-Farkas	§ 98 UG
Rechnungswesen und -prüfung	Klaus Hirschler	§ 98 UG
Finance and Impact Investments	Margarethe Rammerstorfer ²⁵	§ 98 UG
Accounting and Reporting	Katrin Hummel	§ 98 UG
Credit Markets and Financial Intermediation	Rainer Jankowitsch	§ 98 UG
Unternehmensrechnung und Revision	Ewald Aschauer	§ 98 UG

²¹ Der Anhang bildet den Stand zum 1. Jänner 2024 ab und legt nach den Vorgaben des UG die fachliche Widmung der Stellen von Universitätsprofessor*innen fest. Die im Folgenden ausgewiesene Zuordnung solcher Stellen zu Departments dient lediglich der besseren Übersicht und ist genauso wenig wie die Person der derzeitigen Stelleninhaberin oder des derzeitigen Stelleninhabers und der derzeitige Status der Stelle Teil des Entwicklungsplans. Ebenso dienen die bei den Personen und den Widmungen eingefügten Fußnoten bloß der Erläuterung.

²² Diese Professur ist ab 1. Oktober 2024 mit David Preinerstorfer besetzt.

²³ Halbes Beschäftigungsausmaß.

²⁴ Der vorherige Stelleninhaber ist noch bis 30. September 2026 als Senior Professor beschäftigt.

²⁵ Die Stelleninhaberin ist als Vizerektorin für Lehre und Studierende bis 30. September 2027 karenziert.

WIRTSCHAFTSINFORMATIK UND OPERATIONS MANAGEMENT

Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Information Management and Control	Edward Bernroider	§ 98 UG
Operations Management	Gerald Reiner	§ 98 UG
Information Systems and Business Engineering	Reka Marta Sabou	§ 98 UG
Data and Knowledge Engineering	Axel Polleres	§ 98 UG
Wirtschaftsinformatik und Gesellschaft	Sarah Spiekermann-Hoff	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik	Alfred Taudes	§ 98 UG
Digital Ecosystems	Verena Dorner	§ 98 UG
Distributed Ledgers and Token Economy ²⁶	Davor Svetinovic	§ 98 UG
Sustainable Supply Chain Management	Miriam M. Wilhelm	§ 98 UG
Data Ecosystems for Environmental Accountability	Kavita Surana	§ 98 UG

²⁶Die fachliche Widmung dieser Professur wird bei Nachbesetzung des derzeitigen Stelleninhabers auf „Information Systems and Applied AI“ geändert.

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 ²⁷	Marie-Therese Claes	§ 99 Abs 1 UG
Gender and Diversity in Organizations	Edeltraud Hanappi-Egger	§ 98 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 and Governance	Jurgen Willems	§ 98 UG
Ethics in Management	Martin Kornberger	§ 98 UG
Family Business	Reinhard Prügl	§ 98 UG

MARKETING

Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Marketing und Customer Analytics	Thomas Reutterer	§ 98 UG
Marketing Management	Martin Schreier	§ 98 UG
Marketing in a Global Economy	Marius Lüdicke	§ 98 UG
Marketing mit Fokus auf Retailing und Data Science	Nils Wlömert	§ 98 UG
Marketing mit Fokus auf Consumer Behavior	Bernadette Kamleitner	§ 98 UG
Marketing mit Fokus auf Interactive Marketing and Social Media	Nadia Abou Nabout	§ 98 UG
Digital Marketing and Behavioral Insights	Christina Patricia Schamp	§ 98 UG
Marketing	Siham El Kihal ²⁸	§ 98 UG

²⁷ Diese Professur ist als Ersatz für die Tätigkeit von Edeltraud Hanappi-Egger als Rektorin bis 31. Jänner 2025 besetzt.

²⁸ Ab 1. Februar 2024 besetzt.

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
Markets and Strategy	Ben Greiner	§ 98 UG
Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der Unternehmensführung	Gerhard Speckbacher	§ 98 UG
Hochschulmanagement	Barbara Schachermayer-Sporn	§ 98 UG
Strategic Management	Werner Hoffmann ²⁹	§ 98 UG
Management Control and Strategy Implementation	Isabella Grabner	§ 98 UG
Business and Psychology	Susann Fiedler	§ 98 UG

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
International Business with special focus on SME Internationalization	Florian Zapkau	§ 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
International Business and Corporate Social Responsibility	Wendy Chapple	§ 98 UG

²⁹Halbes Beschäftigungsmaß.

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	Judit Jacsó	§ 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
Öffentliches Recht	Claudia Fuchs	§ 98 UG
Steuerrecht	Josef Schuch ³⁰	§ 98 UG
Steuerrecht	Claus Staringer	§ 98 UG
Öffentliches Recht, insbesondere öffentliches Wirtschaftsrecht ³¹	N. N.	
International Taxation	Alexander Rust	§ 98 UG
Straf- und Strafprozessrecht	Robert Kert	§ 98 UG
Öffentliches Recht, Wirtschaftsrecht und Völkerrecht	Katharina Pabel	§ 98 UG
Öffentliches Recht und Völkerrecht	Monika Polzin	§ 98 UG
Öffentliches Recht	Thomas Kröll	§ 98 UG
Internationales Steuerrecht	Georg Kofler ³²	§ 98 UG
Steuerrecht mit Schwerpunkt Umsatzsteuerrecht	Karoline Spies ³³	§ 98 UG

³⁰ Der Stelleninhaber ist bis voraussichtlich 28. Februar 2034 (PE) karenziert.

³¹ Drei Professoren des Departments sind aufgrund ihrer Funktion als Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes gebunden. Als Ausgleich ist diese Professur eingerichtet.

³² Halbes Beschäftigungsausmaß.

³³ Halbes Beschäftigungsausmaß.

PRIVATRECHT

Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Zivilrecht	Peter Bydliniski ³⁴	§ 99 Abs 1 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Susanne Kalss	§ 98 UG
Zivil-, Zivilverfahrens- und Unternehmensrecht	Georg E. Kodek ³⁵	§ 98 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Sebastian Mock	§ 98 UG
Arbeits- und Sozialrecht	Christoph Kietai-bl	§ 98 UG
Immaterialgüterrecht ³⁶	Philipp Homar ³⁷	§ 99 Abs. 1 UG
Unternehmensrecht	Martin Winner	§ 98 UG
Zivil- und Zivilverfahrensrecht	Martin Spitzer	§ 98 UG
Zivil- und Unternehmensrecht	Stefan Perner	§ 98 UG
Unternehmensrecht mit Schwerpunkt Kartellrecht	Georg Eckert ³⁸	§ 98 UG
Unternehmensrecht, Kartellrecht und Digitalisierung	Viktoria Robertson ³⁹	§ 98 UG
Arbeitsrecht und Sozialrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung in der Arbeitswelt	Susanne Auer-Mayer	§ 98 UG
Zivilrecht	N. N. ⁴⁰	

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
Finanzwissenschaft und Öffentliche Wirtschaft	Rupert Sausgruber ⁴¹	§ 98 UG
Volkswirtschaftspolitik und Industrieökonomik	Christoph Weiss	§ 98 UG
Empirical Economics	Harald Oberhofer ⁴²	§ 98 UG
Microeconomics and Digitalization	Gerlinde Fellner-Röhling	§ 98 UG
Macroeconomics and Digitalization	Klaus Prettnner	§ 98 UG
Wirtschaftspolitik	Gabriel Felbermayr	§ 99a UG
Economics of Health and Digitization	Martin Halla	§ 98 UG

³⁴ Halbes Beschäftigungsausmaß.

³⁵ Halbes Beschäftigungsausmaß.

³⁶ Diese Professur ist als Ausgleich für die Tätigkeit von Martin Winner als Vizerektor für Personal und digitale Infrastruktur bis 15. Oktober 2027 besetzt.

³⁷ Halbes Beschäftigungsausmaß

³⁸ Halbes Beschäftigungsausmaß.

³⁹ Halbes Beschäftigungsausmaß.

⁴⁰ Halbes Beschäftigungsausmaß.

⁴¹ Der Stelleninhaber ist als Rektor bis 30. September 2027 karenziert.

⁴² Halbes Beschäftigungsausmaß.

SOZIOÖKONOMIE

Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Wirtschafts- und Sozialgeschichte	Markus Lampe	§ 98 UG
Wirtschaftsgeographie	Jürgen Essletzichler	§ 98 UG
Wirtschafts- und Sozialpolitik	Ulrike Schneider	§ 98 UG
Wirtschaftssoziologie (Economic Sociology)	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	Marcel Bilger	§ 98 UG
Sozioökonomie der Arbeit	Armon Rezai	§ 98 UG
International Political Economy	Jonas Bunte	§ 98 UG

WIRTSCHAFTSKOMMUNIKATION

Fachliche Widmung	Derzeitige*r Stelleninhaber*in	Derzeitiger Status
Englische Wirtschaftssprache	Gerlinde Mautner	§ 98 UG
Romanische Wirtschaftssprachen ⁴³	Franz Rainer	§ 98 UG
Slawische Wirtschaftssprachen	Nadine Thielemann	§ 98 UG
Wirtschaftskommunikation mit Schwerpunkt Medien- und Kommunikationswissenschaft	Jens Seiffert-Brockmann	§ 98 UG
Wirtschaftskommunikation mit dem Schwerpunkt Internationale Organisationskommunikation	Franzisca Weder	§ 98 UG

WEITERE FACHLICHE WIDMUNGEN VON PROFESSUREN NACH

MASSGABE BUDGETÄRER BEDECKUNG:

Nach Maßgabe budgetärer Bedeckung ist an der WU die Ausschreibung weiterer Universitätsprofessuren (§ 98 oder § 99 Abs. 1 UG) mit den folgenden fachlichen Widmungen jederzeit möglich, wobei unabhängig davon die Einrichtung zusätzlicher Stellen für Universitätsprofessuren nach § 99 Abs. 1 UG ebenfalls möglich ist:

- › Digital Entrepreneurship
- › Organizing Digital Transformation
- › Digital Business Education
- › International Tax Policy
- › Geldtheorie

Bei diesen Universitätsprofessuren wird eine Beteiligung von dritter Seite an der Finanzierung der Professur oder ihrer Ausstattung angestrebt.

⁴³Diese Professur wird nach der Emeritierung des Stelleninhabers nicht nachbesetzt.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

WU Wirtschaftsuniversität Wien
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:

Raimo Rudi Rumppler, Werner Weißhappl, BOAnet.at

März 2024, 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

Organisationsplan der Wirtschaftsuniversität Wien

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Organisationsplan der WU

Gemäß § 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 hat der Universitätsrat den folgenden Organisationsplan nach Vorlage durch das Rektorat und Zustimmung durch den Senat am 21.03.2024 mit Wirksamkeit vom 01.04.2024 genehmigt. Der Organisationsplan in der Fassung des Mitteilungsblattes vom 27.09.2023, 53. Stück tritt mit Ablauf des 31.03.2024 außer Kraft.

Vorbemerkungen:

1. Dieser Organisationsplan beschreibt die Aufbauorganisation der Wirtschaftsuniversität. Dabei wird zwischen dem akademischen Bereich (Einrichtungen für Lehre und/oder Forschung) und den Dienstleistungseinrichtungen unterschieden.
2. Im akademischen Bereich gliedert sich die Wirtschaftsuniversität in Departments, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und die WU Executive Academy. Innerhalb der Departments ist nach Maßgabe der §§ 17 Abs 1 u 20 Abs 1 der Satzung die Einrichtung von Instituten und Abteilungen möglich.
3. Mit Ausnahme der im Punkt 4 genannten Einrichtungen ist jede Dienstleistungseinrichtung einem Mitglied des Rektorats zugeordnet. Gemäß § 11 der Geschäftsordnung des Rektorats nehmen die Vizerektorinnen und die Vizerektoren die oberste Dienst-/Fachaufsicht für den Rektor wahr.
4. Das Büro des Senats sowie das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind Dienstleistungseinrichtungen, die nicht dem Rektorat, sondern dem Senat bzw. dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zugeordnet sind. Der*Die Vorsitzende des Senats nimmt für den Rektor die Dienst-/Fachaufsicht über die Mitglieder des Büros des Senats wahr. Der*Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nimmt für den Rektor die Dienst-/Fachaufsicht für die Mitarbeiter*innen des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wahr.
5. Die Aufbauorganisation der Wirtschaftsuniversität Wien wird in den Anlagen 1 und 2 dargestellt.

Die Vorsitzende des Universitätsrates:

Dr. Cattina Leitner, LL.M.

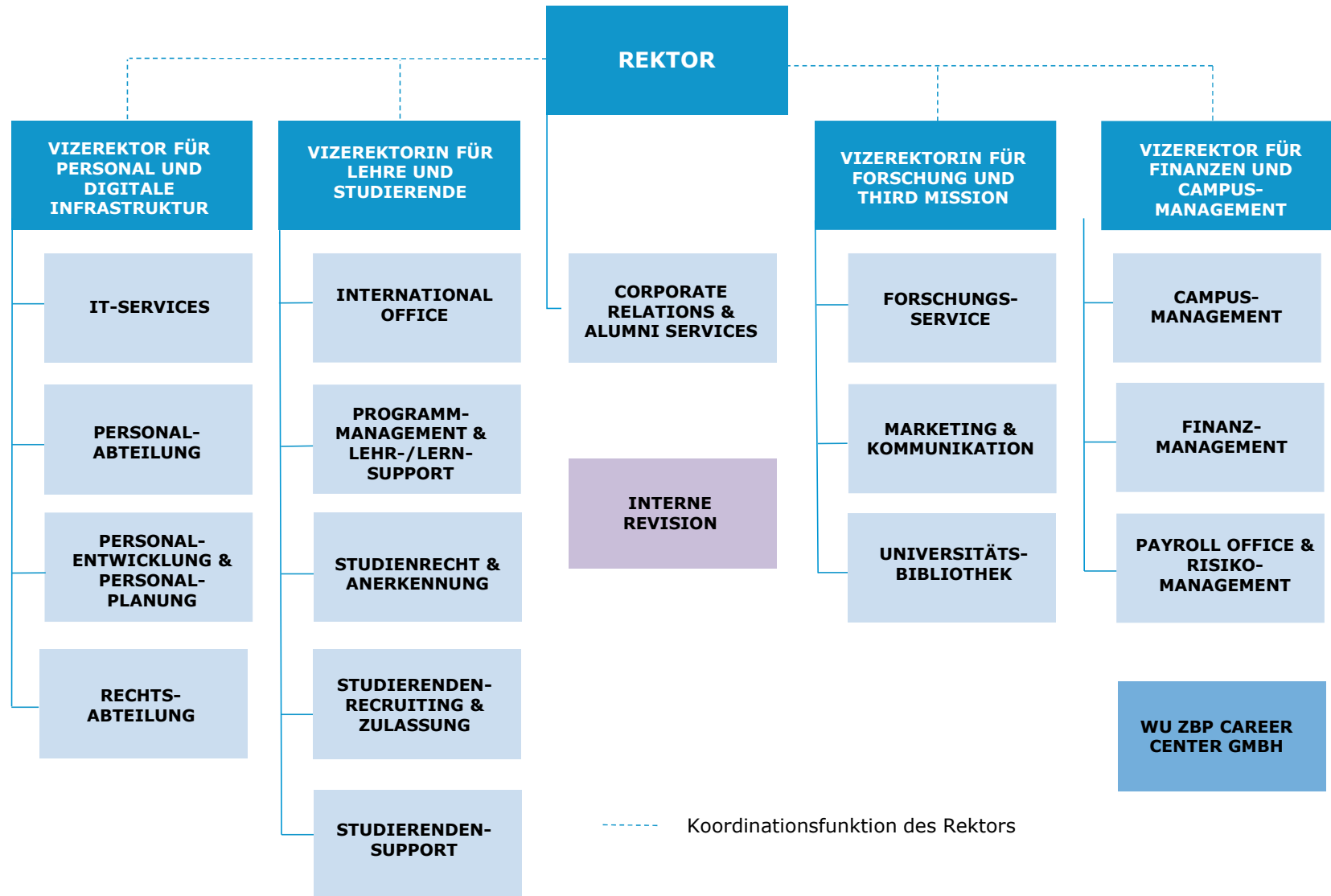
Anlage 1

Aufbauorganisation der Einrichtungen für Lehre und/oder Forschung

Departments	Forschungsinstitute	Kompetenzzentren
<p>Finance, Accounting and Statistics ²⁾</p> <p>Management ^{1) 2)}</p> <p>Marketing ²⁾</p> <p>Öffentliches Recht und Steuerrecht (Public Law and Tax Law)</p> <p>Privatrecht (Private Law)</p> <p>Sozioökonomie (Socioeconomics)</p> <p>Strategy and Innovation ²⁾</p> <p>Volkswirtschaft (Economics)</p> <p>Welthandel ²⁾ (Global Business and Trade)</p> <p>Wirtschaftsinformatik und Operations Management ²⁾ (Informations Systems and Operations Management)</p> <p>Wirtschaftskommunikation (Business Communication)</p>	<p>Altersökonomie</p> <p>Internationale Besteuerung</p> <p>Kooperationen und Genossenschaften</p> <p>Kryptoökonomie</p> <p>Mittel- und Osteuropäisches Wirtschaftsrecht</p> <p>Raum- und Immobilienwirtschaft</p> <p>Rechenintensive Methoden</p> <p>Regulierungsökonomie</p> <p>Strategische Kapitalmarktforschung</p> <p>Supply Chain Management</p> <p>Urban Management and Governance</p> <p>Verteilungsfragen</p>	<p>Emerging Markets and CEE</p> <p>Empirische Forschungsmethoden</p> <p>Experimentalforschung</p> <p>Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship</p> <p>Sustainability Transformation and Responsibility</p> <p>Wirtschaftssprachen</p> <p>WU Gründungszentrum</p>
		<h3>WU Executive Academy</h3>
		<p>1) Die Umsetzung der in § 49 Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre ist dem Department Management übertragen.</p> <p>2) Die betriebswirtschaftlichen Departments Finance, Accounting and Statistics, Management, Marketing, Strategy and Innovation, Welthandel sowie Wirtschaftsinformatik und Operations Management werden in einem „Konvent der betriebswirtschaftlichen Departments“ zusammengeschlossen.</p>

Anlage 2

Dienstleistungseinrichtungen, Zuordnung der Bereiche an die Mitglieder des Rektorats



Full Professor of Diversity and Gender in Management (Ref.no. 2024-01) WU (Vienna University of Economics and Business)

WU (Vienna University of Economics and Business) combines excellence with responsibility. Its rare triple accreditation by EQUIS, AACSB, and AMBA is a guarantee for the highest quality research and teaching in the fields of business, economics, and business law. WU's research is characterized by a wide diversity of disciplines practiced at WU, allowing researchers to deal with even the most complex of research questions.

International cooperation is very important to WU, and we encourage and support both faculty and student mobility. WU is also very aware of its responsibility to its students, faculty, and staff and is committed to gender equality, equal opportunities, accessibility, family-friendly working conditions, and sustainability.

WU is currently inviting applications for the position of a full professor¹ of Diversity and Gender at the Department of Management. Candidates are expected to have established an international reputation as a researcher in their field.

Further details on the call for applications, including a detailed qualification profile, can be found online: <https://www.wu.ac.at/en/careers/job-portal/jobs/professorships>.

WU is committed to diversity and inclusion, and qualified women are strongly encouraged to apply. In case of equal qualification, female candidates will be given preference. People with disabilities are encouraged to apply and will be supported during each stage of the recruitment process. Candidates' qualifications will be assessed in the context of their academic age.

WU has been awarded University and Family Audit (*Audit hochschuleundfamilie*) certification and assists dual career couples. For further details, please see <https://www.wu.ac.at/en/careers/job-portal>.

¹ employed under salary group A 1 pursuant to the Collective Bargaining Agreement for University Staff [*Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten*], minimum gross yearly salary: €89,075.00; the actual annual gross salary is subject to negotiation

Full Professor of Diversity and Gender in Management (Ref.no. 2024-01)

WU assesses performance in the context of each applicant's biography and relative to the opportunities available to them. This approach recognizes that academic achievements cannot be assessed separately from each individual researchers' biographical factors. To ensure equal opportunities, qualifications are evaluated relative to the applicant's academic age. This means that WU takes biographical factors such as part-time employment or career interruptions due to caregiving or childcare obligations or other functions performed at or outside of a university into account.

In your application, you can include personal data related to biographical factors. WU will keep all data that you send us as part of your application confidential. All persons involved in the selection procedure are bound by obligations of secrecy.

In the Department of Management, we engage in research, teaching, executive education, and third mission activities. We strive towards excellent research at the highest level, and to contribute in exchanging knowledge internationally and nationally, within academia and with other actors in society. We ground our research and teaching mainly in management and organizational theory, and we appreciate a social science perspective. We value our common understanding of academia as a joint effort grounded in mutual respect and appreciate our constructive collaboration.

A) Qualifications

As a research area, Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) in Management comprises a broad and, at the same time, highly differentiated composition of research that focus on equity, diversity, and inclusion in the context of work, organizations, and society. Historically it is based on research around women and gender equality in management and organizations. Within this broad range of topics and approaches, the current position is dedicated to work that takes a more structural approach, and is closely related to management and governance across all sectors. In particular, this includes work that analyses institutionalized systems of power, based upon intersectional effects of a broad range of factors, such as class or gender, and how they manifest in and across organizations; institutional and structural barriers to equity and equality across social groups and their effects on organizations and their members; the impact of occupational and organizational policies, practices, and discourses on dominant and marginalized groups that may lead to differential impact; the impact of group diversity on well-being and effectiveness at individual, group, and organizational levels of analysis; processes of change that create and foster inclusion, whether from external interventions or from individuals within groups or organizations; and the impact of cultural, societal, and national diversity on workers and the workplace.

The successful candidate is expected to have established an international reputation as a researcher as exemplified above, including gender-related work, and to have the following characteristics:

- a) A solid academic qualification (e.g. PhD, habilitation, or equivalent qualification) in management (highly advantageous), alternatively a closely related area;
- b) a proven track record of international experience;

- c) an outstanding international reputation for excellent research based on management and organization theories from a social science perspective in EDI;
- d) an excellent research record with regard to their academic age, especially by
 - a. having demonstrated the ability to publish in top-tier journals of the field (especially advantageous also in journals from the WU star-list and the department's A+ and A lists) and by
 - b. regular participation in conferences and workshops of key relevance to the Department (e.g., Academy of Management, EGOS, EURAM);
- e) a record in successfully attracting research funding;
- f) excellent teaching qualifications at undergraduate and graduate levels as well as in executive education;
- g) a proven ability to teach in German and in English
- h) active participation in the international scientific community and a proven track record of serving the scientific community;
- i) proven team leadership qualities;
- j) proven gender and diversity management skills;
- k) well documented activities in the areas of self-governance and third mission.

B) Expectations

We expect the successful candidate to teach at all levels of higher education and executive education at WU, both in classroom and in distance-learning. Full professors are expected to teach eight credit hours weekly at WU. We also want them to play an active role in the development and improvement of existing academic programs.

The successful candidate is expected to chair the Institute of Gender and Diversity at the Department of Management, to establish stakeholder relations in the field of EDI and to position the Institute as international knowledge hub for EDI issues covered by the profile of the Institute.

The new professor should also take an active role in the university's self-governance and third mission activities and shares the department's understanding of research, teaching, and collaboration. We expect a willingness to contribute to the future development of the Department of Management and appreciation of its structure, strategic outlook and collaborative culture (see <https://www.wu.ac.at/management/>).

Overall, the successful candidate complements the department's profile in research, teaching, and third mission. Especially in research, the candidate introduces new approaches to the overall portfolio of the department as well as connects with existing research foci.

C) Application process

Applicants should address their applications and all relevant documents (including in any case a letter of motivation, academic CV, reference to the criteria specified in the call for applications) to the rector of WU (Vienna University of Economics and Business), Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna and upload those on the *link provided/ button below*.

Please submit your application via WU's online recruiting tool by May 1, 2024.

For details of the position, please contact the department head, Professor Renate Meyer, Department of Management, by phone: ++43-1-31336-4437, or email: Renate.Meyer@wu.ac.at.

For details of the application process, please contact the Senior Faculty Recruitment team email: prof.application@wu.ac.at.

Please note: Only applications uploaded via our online recruiting tool will be considered. In their application documents, applicants must respond to all criteria specified in the call for applications, especially to items A) Qualifications and B) Expectations. A reference to these two items is considered a mandatory element of any application to WU Vienna, and any applications that lack this mandatory element cannot be considered.