

SATZUNG der Wirtschaftsuniversität Wien

INHALTSVERZEICHNIS

I. Hauptstück	
Allgemeine Bestimmungen	2
II. Hauptstück	
Universitätsleitung und Gliederung	3
1. Abschnitt: Oberste Organe.....	3
2. Abschnitt: Departments.....	7
3. Abschnitt: Institute.....	11
4. Abschnitt: Forschungsinstitute.....	13
5. Abschnitt: Kompetenzzentren.....	14
6. Abschnitt: WU Executive Academy.....	15
III. Hauptstück	
Organisation der Lehre	16
IV. Hauptstück	
Studienrechtliche Bestimmungen	19
1. Abschnitt: Studien.....	19
2. Abschnitt: Studierende.....	20
3. Abschnitt: Prüfungen.....	21
4. Abschnitt: Masterarbeiten und Dissertationen.....	22
5. Abschnitt: Nostrifizierung.....	24
V. Hauptstück	
Kostenersatz und Vertragsangelegenheiten	26
VI. Hauptstück	
Habilitationsverfahren	28
VII. Hauptstück	
Berufungsverfahren	29
VIII. Hauptstück	
Gleichbehandlung	31
1. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.....	31
2. Abschnitt: Erlassung eines Frauenförderungsplans.....	32
3. Abschnitt: Einrichtung für Genderforschung und -lehre.....	33
IX. Hauptstück	
Übergangs- und Schlussbestimmungen	33
Anhang 1 Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen.....	37
Anhang 2 Wahlordnung des Senats.....	41
Anhang 3 Evaluierungsrichtlinien.....	46
Anhang 4 Frauenförderungsplan der WU (Wirtschaftsuniversität Wien).....	51
Anhang 5 Wahlordnung für die Schiedskommission.....	73
Anhang 6 Habilitationsrichtlinien des Senats.....	74
Anhang 7 Berufungsrichtlinien des Senats.....	82
Anhang 8 Ehrungsrichtlinien des Senats.....	88
Anhang 9 Gleichstellungsplan.....	94

S A T Z U N G der Wirtschaftsuniversität Wien ¹

Beschluss des Senats vom 10.12.2003

(geändert durch Beschlüsse vom 22.12.2004, 21.1.2005, 8.6.2005, 22.3.2006, 24.5.2006, 25.6.2008, 11.3.2009, 17.3.2010, 22.6.2011, 19.10.2011, 22.11.2011, 9.5.2012, 13.3.2013, 4.12.2013, 28.1.2015, 25.3.2015, 2.12.2015, 15.6.2016, 19.10.2016, 29.11.2017, 20. Juni 2018 und 20. März 2019)

I. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Die wissenschaftliche Forschung und Lehre an der Wirtschaftsuniversität erstrecken sich auf die Gebiete der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts-, Geistes- und Formalwissenschaften.

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

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

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

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

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

(3) Mitglieder von Kollegialorganen nach Abs 1 und 2 sowie des Senats können durch ihre Ersatzmitglieder aus

¹ Die Bestimmungen dieser Satzung sind jeweils zusammen mit den einschlägigen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 zu lesen.

wichtigen Gründen auch dann vertreten werden, wenn sie nicht dauernd verhindert sind.

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

II. Hauptstück

Universitätsleitung und Gliederung

1. Abschnitt: Oberste Organe

Einteilung

§ 5. Die Universitätsleitung besteht aus dem Universitätsrat, dem Rektorat, der Rektorin oder dem Rektor und dem Senat.

Universitätsrat

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

Rektorat

§ 7. (1) Das Rektorat leitet die Wirtschaftsuniversität und vertritt sie nach außen. Es besteht aus der Rektorin oder dem Rektor und den Vizerektorinnen bzw. Vizerektoren.

(2) Die Zuständigkeiten des Rektorats sind insbesondere in § 22 UG 2002 festgelegt. Es hat alle Aufgaben zu übernehmen, die durch Gesetz oder diese Satzung nicht einem anderen Organ zugewiesen sind.

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

(4) Für die Besorgung der Aufgaben nach dem III. Hauptstück dieser Satzung ist eine Vizerektorin oder ein Vizerektor für Lehre einzusetzen.

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

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

Senat

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

1. Dreizehn Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;
2. Sechs Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002;
3. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals;
4. Sechs Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden.

(2) Die Funktionsperiode des Senats dauert drei Jahre und beginnt jeweils mit 1. Oktober des betreffenden Jahres. Die Wiederbestellung als Senatsmitglied ist zulässig.

(3) Zur oder zum Vorsitzenden des Senats kann nur ein Mitglied mit Lehrbefugnis gewählt werden. Die Stellvertreterin oder der Stellvertreter oder die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden aus dem Kreis der Mitglieder des Senats gewählt.

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

(5) Die Abberufung kann erfolgen, wenn das Senatsmitglied seine Pflichten gröblich verletzt oder vernachlässigt hat oder nicht mehr in der Lage ist, seine Pflichten zu erfüllen. Die oder der Vorsitzende der Wahlkommission hat zu diesem Zweck eine Wahlversammlung einzuberufen, wenn dies wenigstens ein Viertel der Wahlberechtigten schriftlich verlangt. Der Beschluss der Abberufung bedarf der Zweidrittelmehrheit.

Kollegialorgane des Senats

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

- a) Habilitationsverfahren,
- b) Berufungsverfahren,
- c) Abgabe von Gutachten im Beschwerdevorentscheidungsverfahren gemäß § 14 VwGVG bei Beschwerden gegen Bescheide in Studienangelegenheiten (Gutachterskommission in Studienangelegenheiten),
- d) Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs 1 Z 10 UG 2002 (Erlassung und Änderung von Curricula für Studien), Lehrevaluierungen sowie das Qualitätsmanagement in der Lehre (Kommission für Studienangelegenheiten),
- e) Budgetfragen, Finanzierung sowie Soundingboard für Campusmanagement (Kommission für Finanzen und Campusmanagement),
- f) Forschungsevaluierung, -kommunikation, -infrastruktur sowie wissenschaftliche Integrität (Kommission für Forschung)
- g) Personalentwicklungsstrategie sowie Weiterbildungskonzepte (Kommission für Personalentwicklung)

Die Kommissionen nach lit a - c sind für den Senat entscheidungsbefugt, die Kommission nach Abs 1 lit d in Angelegenheiten des § 25 Abs 1 Z 10 UG 2002. Die Beschlüsse der Kommissionen nach lit c - d bedürfen nach dieser Maßgabe der Genehmigung des Senats. Sonst sind die Kommission nach lit

d und die Kommissionen gemäß lit e - g ausschließlich beratende Kollegialorgane.

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

(3) Zur oder zum Vorsitzenden einer Kommission kann jede oder jeder Universitätsangehörige mit Lehrbefugnis aus der Kommission gewählt werden.

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

- zwei Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002;
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierenden.

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

(5) Der Kommission für Studienangelegenheiten gemäß Abs 1 lit d gehören 12 Mitglieder an:

- sechs Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;
- drei Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002, wobei mindestens zwei der Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habilitiert sein müssen;
- drei Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden.

Zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung der an der WU vertretenen Fächer sind die Vorschläge für die Vertreterinnen und Vertreter in der Kommission für Studienangelegenheiten (Satz 1) gemeinsam vor der Nominierungsentscheidung und nach Stellungnahme des Rektorats im Senat zu erörtern. Die Aufgaben der Kommission für Studienangelegenheiten umfassen die Erlassung und Änderung der Curricula für Studien (§ 58 UG 2002) gemäß § 25 Abs 1 Z 10 UG 2002 sowie deren regelmäßige Evaluierung. Curricula für ordentliche Studien und deren Änderungen dürfen nur nach Information der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Wirtschaftsuniversität Wien, der oder des Vorsitzenden der Hochschülerschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien und der von der Änderung betroffenen Studienrichtungsvertretung der Hochschülerschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien, die innerhalb der darin eingeräumten Frist eine Stellungnahme abgeben können, beschlossen werden. Auf Verlangen eines Departments hat eine Anhörung von Vertreterinnen und Vertretern dieses Department vor der Beschlussfassung in der Kommission für Studienangelegenheiten stattzufinden.

(6) Den Kommissionen nach Abs 1 lit e - g gehören 10 Mitglieder an:

- fünf Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;
- zwei Vertreterinnen oder Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002;
- zwei Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden;
- eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals.

(7) Den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs 2 UG 2002). Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß § 20a Abs 2 UG 2002 nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs 2 UG 2002 als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs 8a UG). In Bereichen, in denen zu wenig gleich qualifizierte Frauen an der Universität vertreten sind, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber entscheiden, ob das betreffende Kollegialorgan dennoch korrekt zusammengesetzt ist, indem er auf die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung verzichtet.

(8) Die Rektorin oder der Rektor bzw. die jeweils sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats sind zu den Sitzungen des Senats sowie dessen Kommissionen mit beratender Stimme beizuziehen, wenn und insoweit Tagesordnungspunkte Aufgaben des Rektorats oder der Rektorin oder des Rektors (§§ 22 Abs 1, 23 Abs 1 UG 2002) bzw. der jeweils sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats betreffen. Der Senat kann darüber hinaus beschließen, die Rektorin oder den Rektor bzw. die sachlich zuständigen Mitglieder des Rektorats den Senatssitzungen regelmäßig mit beratender Stimme beizuziehen, aber auch, dies bei einzelnen Tagesordnungspunkten (§ 25 Abs 1 Z 5 - 7 UG 2002) nicht zu tun. Bei Unterlassung oder Widerruf einer derartigen Beiziehung hat der Senat unverzüglich dem Rektorat die sachlichen Gründe mitzuteilen, die ihn zu dieser Entscheidung bestimmt haben.

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

Für Zwecke des Informationsaustausches können eine Vertreterin oder ein Vertreter des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal und/oder für das allgemeine Personal zu einer Sitzung einer Kommission gemäß Abs 1 lit d - g hinzugezogen werden. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal oder jener für das allgemeine Personal kann der oder dem Vorsitzenden einer Kommission gemäß Abs 1 lit d - g Themen nennen, zu denen er einen Informationsaustausch für zweckmäßig erachtet.

Findet in weiterer Folge kein Informationsaustausch statt, hat die oder der Vorsitzende der Kommission gemäß Abs 1 lit d - g der oder dem Vorsitzenden des Senats zu berichten.

Zu den Sitzungen der Kommission für Studienangelegenheiten gemäß Abs 1 lit d ist des Weiteren eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Personals mit beratender Stimme beizuziehen.

§ 49 Abs 2 ist zu beachten.

(10) Die oder der Vorsitzende einer Kommission nach § 9 Abs 1 oder die Kommissionen nach § 9 Abs 1 können der Beratung der Kommissionen Auskunftspersonen und Fachleute zuziehen.

2. Abschnitt: Departments

Begriffsbestimmung

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

Errichtung

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

Department-Vorständin, Department-Vorstand

§ 12. (1) Leiterin oder Leiter des Departments ist die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand, die oder der von der Department-Konferenz beraten wird. Die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand hat – vorbehaltlich des § 18 – folgende Aufgaben:

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

(2) Zur Department-Vorständin oder zum Department-Vorstand kann nur eine dem Department zugeordnete entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Wirtschaftsuniversität Wien bestellt werden. Die Bestellung erfolgt durch das Rektorat auf Vorschlag der Mehrheit der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Departments für eine Dauer von ein bis vier Jahren. Die Department-Vorständin oder der Depart-

ment-Vorstand hat nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und der Universitätsprofessoren des Departments und Zustimmung des Rektorats mindestens eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter zu bestimmen, die oder der bei ihrer oder seiner Verhinderung die Geschäfte des Departments führt.

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

(4) Die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

Department-Konferenz

§ 13. (1) Aufgabe der Department-Konferenz ist die Beratung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands in allen wichtigen Departmentangelegenheiten. Weiters hat die Department-Konferenz ein Anhörungsrecht bei der Einrichtung von Instituten und kann dazu Vorschläge erstatten. Die Department-Konferenz ist bei Bedarf sowie auf Antrag eines Viertels ihrer Mitglieder oder einer in Abs 3 genannten Personengruppen von der Department-Vorständin oder vom Department-Vorstand einzuberufen und über wichtige Angelegenheiten zu unterrichten.

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

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

(3) Der Department-Konferenz gehören an

1. die dem Department zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und die in einem dauernden Dienstverhältnis zur Wirtschaftsuniversität stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - letztere maximal in gleicher Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren; übersteigt die Zahl der dem Department zugeordneten habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zahl der dem Department zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, wählen die habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrer Mitte für diese Zwecke die der Department-Konferenz angehörenden habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Wahl entfällt, soweit Institutsvorständinnen oder Institutsvorstände des Department zu den habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Department gehören. Diese gehören - maximal in gleicher Zahl der dem Department zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren - jedenfalls der Departmentkonferenz an.

2. Vertreterinnen und Vertreter der dem Department zugeordneten und nicht schon nach Z 1 der Department-Konferenz angehörenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten in der Hälfte der Zahl gemäß Z 1. Ergibt die Teilung keine ganze Zahl, so ist abzurunden.
3. Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden in derselben Zahl;
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der dem Department zugeordneten allgemeinen Universitätsbediensteten.

(4) Der Department-Konferenz hat mindestens je eine Vertreterin oder ein Vertreter der in Abs 3 genannten Gruppen anzugehören.

(5) In Departments, denen entweder zum Zeitpunkt der erstmaligen Errichtung des Departments oder zu einem späteren Zeitpunkt 8 oder mehr Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren zugeordnet sind, gehören der Department-Konferenz an:

1. Alle Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Department;
2. In insgesamt gleicher Zahl wie nach Z 1 Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und der Studierenden; dabei stellen die Studierenden jedenfalls ein Drittel der Vertreterinnen und Vertreter, mindestens aber zwei (ergibt die Teilung keine ganze Zahl, so wird aufgerundet), in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 werden die Vertreterinnen und Vertreter gewählt;
3. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der allgemeinen Universitätsbediensteten des Department.

Die der Department-Konferenz gemäß Abs 5 angehörenden in einem dauernden Dienstverhältnis zur Wirtschaftsuniversität stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen jeweils zwei Stimmen.

(6) Fasst die Department-Konferenz (zB Empfehlungen im Rahmen ihrer Anhörungsrechte) Beschlüsse, ist das Abstimmungsverhalten der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gesondert festzuhalten. Beschlüsse, die die Anhörung bei der Ernennung und der Abberufung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands betreffen, kommen nur zustande, wenn sie auch von der Mehrheit der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Department unterstützt werden, wobei für diese Zwecke den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren auch die der Department-Konferenz angehörenden Institutsvorständinnen und Institutsvorstände, die nicht Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind, zuzurechnen sind. Bei den zuletzt erwähnten Beschlüssen der Department-Konferenz ist auch das Abstimmungsverhalten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesondert festzuhalten.

(7) Für die Wahl der Mitglieder gemäß Abs 3 Z 1 und 2 gilt § 2 Abs 2 der Wahlordnung des Senats sinngemäß (Anhang 2 der Satzung).

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

Auflösung

§ 14. Bei Auflösung eines Departments ist ein allfälliges dieser Organisationseinheit zugeordnetes Vermögen nach Anhörung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands sinnvoll umzuwidmen, vorrangig auf sachverwandte Einrichtungen der Wirtschaftsuniversität.

Rat der Department-Vorständinnen und Department-Vorstände

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

(2) Die oder der Senatsvorsitzende ist diesen Zusammenkünften beizuziehen, wenn und insoweit Angelegenheiten erörtert werden, die Aufgaben des Senats (§§ 25 Abs 1, 52, 63 Abs 4, 74 Abs 2 UG 2002) betreffen. Die Rektorin oder der Rektor hat darüber hinaus das Recht, die Senatsvorsitzende oder den Senatsvorsitzenden als ständige Teilnehmerin oder ständigen Teilnehmer der Zusammenkünfte in den Rat der Department-Vorständinnen und Department-Vorstände zu kooptieren. Macht die Rektorin oder der Rektor von diesem Recht keinen Gebrauch oder widerruft sie oder er eine solche Kooptation, hat sie oder er unverzüglich dem Senat die sachlichen Gründe mitzuteilen, die sie oder ihn zu dieser Entscheidung bestimmt haben.

Konvente

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

(2) Die Department-Konferenzen jener Departments, für welche im Organisationsplan ein Konvent eingerichtet wurde, wählen aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie - sofern dadurch noch nicht erfasst - der Institutsvorständinnen und Institutsvorstände und der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter des Departments je ein (neben den Department-Vorständinnen und Department-Vorständen) weiteres Mitglied zu einem solchen Konvent, und zwar für die gleiche Funktionsperiode wie jene der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands. Die Wahl erfolgt mit Mehrheit der Stimmen der Konferenz und der Stimmen der Mitglieder mit Lehrbefugnis an der Wirtschaftsuniversität (doppelte Mehrheit). Dieses weitere Mitglied kann aus wichtigem Grund unter gleichzeitiger Wahl eines weiteren Mitglieds abgewählt werden.

3. Abschnitt: Institute

Begriffsbestimmung, Errichtung, Auflösung

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

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

(3) Bei Auflösung eines Instituts ist auf ein allfälliges Vermögen dieser Einheit nach § 37 der Satzung zugeordnetes Vermögen § 26 Abs 5 Universitätsgesetz 2002 sinngemäß anzuwenden. Das Vermögen ist für Zwecke des Faches des aufgelösten Instituts zu verwenden. Als Projektleiterin oder Projektleiter gilt die ehemalige Institutsvorständin oder der ehemalige Institutsvorstand, sonst eine oder ein von den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des aufgelösten Instituts genannte Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, falls die Auflösung nicht deshalb erfolgt, weil die oder der einzige dem Institut zugeordnete Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor aus dem aktiven Dienststand der WU ausscheidet oder das Dienstverhältnis zur WU endet. Die Anwendbarkeit des § 27 Abs 4 letzter Satz Universitätsgesetz 2002 ist davon unberührt.

Institutsvorständin, Institutsvorstand

§ 18. (1) Leiterin oder Leiter des Instituts ist die Institutsvorständin oder der Institutsvorstand, die oder der von der Institutskonferenz beraten wird. Die Aufgaben der Institutsvorständin oder des Institutsvorstands sind:

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

(2) Zur Institutsvorständin oder zum Institutsvorstand kann nur eine dem Institut zugeordnete Universitätsprofessorin oder ein dem Institut zugeordneter Universitätsprofessor oder eine oder ein in einem dauernden Dienstverhältnis zur Wirtschaftsuniversität stehende habilitierte Mitarbeiterin oder habilitierter Mitarbeiter bestellt werden. Die Bestellung der Institutsvorständin oder des Institutsvorstands und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter erfolgt durch die Department-Vorständin oder den Department-Vorstand für deren oder dessen Funktionsdauer nach Zustimmung des

Rektorats. Die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand kann die Institutsvorständin oder den Institutsvorstand und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 dieser Satzung abberufen.

(3) Die Institutsvorständin oder der Institutsvorstand ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands gebunden.

Institutskonferenz

§ 19. (1) Die Institutskonferenz dient der Erörterung der Angelegenheiten des Instituts. Zu diesem Zweck hat die Institutsvorständin oder der Institutsvorstand der Institutskonferenz mindestens einmal pro Semester zu berichten.

(2) Der Institutskonferenz gehören an:

1. Die dem Institut zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren;
2. Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 in halber Zahl nach Z 1. Ergibt die Teilung keine ganze Zahl, ist aufzurunden.
3. Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden in derselben Zahl.
4. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der allgemeinen Bediensteten des Instituts.

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

(4) Fasst die Institutskonferenz Beschlüsse (zB über Empfehlungen im Rahmen ihrer Anhörungsrechte), haben die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren insgesamt eine Stimme mehr als die anderen der Institutskonferenz angehörenden Mitglieder. Gehört der Institutskonferenz mehr als eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor an, haben diese darüber zu entscheiden, wer aus ihrem Kreise mehr als eine Stimme führt. Das Abstimmungsverhalten der einzelnen Mitglieder der Institutskonferenz ist über Verlangen jedes Mitglieds zu protokollieren.

Abteilungen

§ 20. (1) An Instituten können von der Institutsvorständin oder vom Institutsvorstand im Rahmen der vom Institut zu betreuenden Gebiete Abteilungen eingerichtet werden. Die Einrichtung von Abteilungen bedarf der Genehmigung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands und des Rektorats.

(2) Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter wird mit Zustimmung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands sowie des Rektorats von der Institutsvorständin oder vom Institutsvorstand für deren oder dessen Funktionsperiode aus dem Kreis der entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Wirtschaftsuniversität Wien bestimmt und kann von dieser oder diesem unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 dieser Satzung abberufen werden.

(3) Die der betreffenden Abteilung zugewiesenen Bediensteten sind an die Weisungen der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters gebunden. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter ist in administrativen Angelegenheiten an die

Weisungen der Institutsvorständin oder des Institutsvorstands gebunden.

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

4. Abschnitt: Forschungsinstitute

Begriffsbestimmung

§ 20a. (1) Forschungsinstitute sind Organisationseinheiten der Wirtschaftsuniversität Wien mit themenorientierten Forschungsaufgaben, die sowohl angewandte Forschung als auch Grundlagenforschung umfassen können, deren Arbeit in den wissenschaftlichen Diskurs einfließt und zu Spitzenpublikationen führt. Sie arbeiten als Organisationseinheit an einem gemeinsamen departmentübergreifenden inter- bzw. transdisziplinären Forschungsprogramm mit dem Ziel, departmentübergreifende Kooperationen zu unterstützen und bestehende Forschungskompetenz auszubauen. Das Forschungsprogramm orientiert sich an einem Generalthema und baut auf anerkannten Forschungsleistungen auf.

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

(2) Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und in einem dauernden Dienstverhältnis zur Wirtschaftsuniversität stehende habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit deren Einverständnis einem Forschungsinstitut zugeordnet sind, bleiben auch weiterhin einem Department zugeordnet. Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist ausschließlich die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand, gegebenenfalls die Institutsvorständin oder der Institutsvorstand. Die Zuordnung zum Forschungsinstitut bedarf der Zustimmung der Department-Vorständin oder des Department-Vorstands, gegebenenfalls auch der Institutsvorständin oder des Institutsvorstands.

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

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

Leiterinnen und Leiter und stellvertretende Leiterinnen und Leiter

§ 20c. (1) Die Leiterin oder der Leiter oder die Leiterinnen oder Leiter und gegebenenfalls die stellvertretende Leiterin oder der stellvertretende Leiter oder die stellvertretenden Leiterinnen oder die stellvertretenden Leiter eines Forschungsinstituts werden auf Vorschlag der Mehrheit der Universitätsprofessorinnen und der Universitätsprofessoren des Forschungsinstituts vom Rektorat bestellt. Sind einem Forschungsinstitut keine Universitätsprofessorin und kein Universitätsprofessor zugeordnet, wird die Leiterin oder der Leiter oder werden die Leiterinnen und Leiter auf Vorschlag der in einem dauernden Dienstverhältnis zur Wirtschaftsuniversität stehenden habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsinstituts vom Rektorat bestellt. Die Bestellung kann befristet oder unbefristet erfolgen. Die Abberufung erfolgt unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 dieser Satzung.

(2) Zur Leiterin oder zum Leiter oder zu Leiterinnen und Leitern oder zur stellvertretenden Leiter oder zum stellvertretenden Leiter oder zu stellvertretenden Leiterinnen und stellvertretenden Leitern können nur entsprechend qualifizierte Personen mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Wirtschaftsuniversität Wien bestellt werden.

(3) Die Aufgaben der Leiterin oder des Leiters oder der Leiterinnen und Leiter des Forschungsinstituts sind:

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

(4) Die Leiterin oder der Leiter ist oder die Leiterinnen und Leiter sind in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

5. Abschnitt: Kompetenzzentren

Begriffsbestimmung

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

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

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

(3) Kompetenzzentren sind regelmäßig zu evaluieren.

Wissenschaftliche Leiterin, wissenschaftlicher Leiter

§ 20f. (1) Die Leitung erfolgt durch die wissenschaftliche Leiterin oder den wissenschaftlichen Leiter.

(2) Zur wissenschaftlichen Leiterin oder zum wissenschaftlichen Leiter und zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter können nur entsprechend qualifizierte Personen mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Wirtschaftsuniversität Wien bestellt werden.

(3) Die wissenschaftliche Leiterin oder der wissenschaftliche Leiter und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter wird vom Rektorat bestellt. Für die Bestellung gilt § 20c dieser Satzung sinngemäß. Die Abberufung erfolgt unter sinngemäßer Anwendung des § 12 Abs. 3 dieser Satzung.

(4) Die Aufgaben der wissenschaftlichen Leiterin oder des wissenschaftlichen Leiters des Kompetenzzentrums sind:

1. Leitung des Kompetenzzentrums und dessen Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;

3. Entscheidung über den Einsatz der dem Kompetenzzentrum zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 20b Abs 3, der zur Verfügung stehenden Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
 4. Wahrnehmung der Funktion der oder des Dienstvorgesetzten für die dem Kompetenzzentrum zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 20b Abs 3;
 5. Entscheidung darüber, ob und welche ihrer oder seiner Aufgaben an Angehörige des Kompetenzzentrums übertragen werden.
- (5) Die wissenschaftliche Leiterin oder der wissenschaftliche Leiter ist in administrativen Angelegenheiten an die Weisungen des Rektorats gebunden.

6. Abschnitt: WU Executive Academy

Begriffsbestimmung

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

Dean der WU Executive Academy

§ 20h. (1) Leiterin oder Leiter der WU Executive Academy ist der Dean. Sie oder er wird vom Rektorat mit Zustimmung des Senats für eine Funktionsperiode bestellt, die der des Rektorats entspricht. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats gültig. Die Wiederbestellung ist zulässig. Die Leiterin oder der Leiter der WU Executive Academy muss aus dem Kreis der Universitätsangehörigen mit Lehrbefugnis stammen bzw. über eine vergleichbare wissenschaftliche Qualifikation verfügen. Der Dean kann vom Rektorat aus wichtigem Grund oder auf Vorschlag von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats abberufen werden.

(2) Die Aufgaben der Leiterin oder des Leiters der WU Executive Academy sind:

1. Umfassende Leitung der WU Executive Academy und deren Repräsentation nach außen;
2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Rektorat;
3. Abschluss von Zielvereinbarungen mit den zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WU Executive Academy;
4. Entscheidung über den Einsatz des der WU Executive Academy zur Verfügung stehenden Personals, der Geld- und Sachmittel sowie der Räume;
5. Wahrnehmung der Funktion der oder des Dienstvorgesetzten für das Personal der WU Executive Academy;
6. Entscheidung darüber, ob und welche ihrer oder seiner Aufgaben an Angehörige der WU Executive Academy übertragen werden;
7. Verantwortung für die wirtschaftliche Gebarung der WU Executive Academy;

8. Entwicklung und Umsetzung des strategischen Gesamtkonzepts für das Weiterbildungs-, Post-Experience und berufsbegleitende Angebot der Wirtschaftsuniversität Wien;
9. Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung, Organisation, Vermarktung und Einstellung von Weiterbildungsprogrammen gegebenenfalls auf Basis der Curricula;
10. Bestellung und Abberufung von Lehrgangsdirektorinnen und Lehrgangsdirektoren sowie gegebenenfalls stellvertretenden Lehrgangsdirektorinnen und Lehrgangsdirektoren und Studiengangsdirektorinnen und Studiengangsdirektoren sowie gegebenenfalls stellvertretenden Studiengangsdirektorinnen und Studiengangsdirektoren. Die Regelung des § 24 Abs 1 erster Satz ist sinngemäß anzuwenden mit der Maßgabe, dass die Bestelldauer bis zu vier Jahre beträgt. Abweichend von § 24 Abs 1 erster Satz können ausnahmsweise auch Universitätsangehörige ohne Lehrbefugnis bestellt werden, wenn sie über besondere Erfahrungen und Qualifikationen auf dem Gebiet der akademischen Weiterbildung verfügen. Für die Abberufung gilt § 24 Abs 4 sinngemäß. Im Übrigen gelten hinsichtlich der Aufgaben der Lehrgangsdirektorinnen und Lehrgangsdirektoren und Studiengangsdirektorinnen und Studiengangsdirektoren die für die Programmdirektorinnen und Programmdirektoren geltenden Bestimmungen sinngemäß.

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

III. Hauptstück

Organisation der Lehre

Allgemeines

§ 21. (1) Die Organisation der Lehre an der Wirtschaftsuniversität erfolgt durch die Vizerektorin oder den Vizerektor für Lehre auf Grundlage der erlassenen Curricula. Sie oder er wird dabei durch Programmdirektorinnen und Programmdirektoren, Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren unterstützt.

(2) Die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre und die Programmdirektorinnen und Programmdirektoren sind dem Senat und der Kommission für Studienangelegenheiten zur umfassenden Auskunft in allen Angelegenheiten der Lehre verpflichtet.

Vizerektorin, Vizerektor für Lehre

§ 22. (1) Der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre obliegt die Entscheidung in allen Angelegenheiten der Organisation und Evaluierung des Studien- und Prüfungsbetriebes, soweit nicht durch Gesetz oder diese Satzung ausdrücklich ein

anderes Universitätsorgan zuständig ist. Ihre oder seine Aufgaben umfassen insbesondere:

1. Koordination der Tätigkeit der Programmdirektorinnen und Programmdirektoren, der Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren;
 2. Erteilung von Aufträgen an Department-Vorständinnen und an Department-Vorstände, gegebenenfalls an Institutsvorständinnen und an Institutsvorstände zur Erfüllung von Lehrverpflichtungen durch die Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer des Department im Rahmen der Zielvereinbarungen;
 3. Erforderlichenfalls Erteilung von Anweisungen an einzelne Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer zur Sicherstellung der Ausübung ihrer Lehrverpflichtung bei Bestehen von Missständen und akuten Notsituationen;
 4. Erteilung von Lehraufträgen auf Vorschlag oder nach Anhörung der entsprechenden Programmdirektorinnen und Programmdirektoren, Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren und Departments;
 5. Initiativanträge zur Reform der Curricula an den Senat;
 6. die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz gemäß § 23.
- (2) Bei der Erfüllung ihrer oder seiner studienrechtlichen Aufgaben nach § 23 entscheidet die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre monokratisch, gegebenenfalls im Rahmen der vom Senat beschlossenen Richtlinien.

Büro für Studienrechtliche Angelegenheiten

§ 23 (1) Die Wahrnehmung der studienrechtlichen Aufgaben der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre gemäß UG 2002 sowie die Genehmigung von Bescheiden in Studienangelegenheiten erfolgt durch die Leiterin oder den Leiter des Büros für studienrechtliche Angelegenheiten. Sie oder er ist dabei an generelle Richtlinien und Weisungen der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre gebunden. Die studienrechtlichen Aufgaben umfassen insbesondere:

1. Genehmigung von Anträgen auf Zulassung zu einem individuellen Studium;
 2. Verleihung und Widerruf akademischer Grade und akademischer Bezeichnungen;
 3. Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse;
 4. Organisation von Zulassungs- und Ergänzungsprüfungen nach § 75 Abs 1 UG 2002;
 5. Genehmigung der Ablegung von Prüfungen für ein Studium an einer anderen Universität;
 6. Anerkennung von Prüfungen;
 7. Aufhebung und Nichtigerklärung der Beurteilung von Prüfungen;
 8. Sicherstellung der den Studierenden nicht ausgehändigten Beurteilungsunterlagen für die Dauer von mindestens sechs Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung;
 9. Genehmigung des Antrags auf Ausschluss der Benutzung von an die Universitätsbibliothek gemäß § 86 Abs 1 UG 2002 abgelieferten wissenschaftlichen Arbeiten für längstens fünf Jahre nach Ablieferung;
 10. Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse;
 11. Leistungs- und Förderungsstipendien gemäß Studienförderungsgesetz
 12. Modifizierung der Anforderungen von Curricula iSd § 58 Abs 11 UG 2002.
- (2) Die Zustellung von Feststellungsbescheiden über

die Gleichwertigkeit von Prüfungen vor einem Auslandsaufenthalt gemäß § 78 Abs 6 UG 2002 erfolgt elektronisch.

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

Programmdirektorinnen, Programmdirektoren und Bereichsdirektorinnen, Bereichsdirektoren

§ 24. (1) Die Programmdirektorinnen oder Programmdirektoren werden aus dem Kreis der Universitätsangehörigen mit Lehrbefugnis von der Vizerektorin oder vom Vizerektor für Lehre mit Zustimmung des Senats für vier Jahre bestellt. Jedenfalls ist für die folgenden Bereiche eine Programmdirektorin oder ein Programmdirektor zu bestellen:

- a) Je eine Programmdirektorin oder ein Programmdirektor pro Bachelorstudium;
- b) Je eine Programmdirektorin oder ein Programmdirektor pro Masterstudium;
- c) Mindestens eine Programmdirektorin oder ein Programmdirektor für die Doktoratsstudien.

(2) Aufgaben der Programmdirektorinnen und Programmdirektoren sind:

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

(3) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Abs 2 Z 1 bis 4 sind die Programmdirektorinnen und Programmdirektoren an Richtlinien und Weisungen der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre gebunden.

(4) Eine Programmdirektorin oder ein Programmdirektor kann von der Vizerektorin oder vom Vizerektor für Lehre aus wichtigem Grund oder auf Vorschlag von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen des Senats abberufen werden.

(5) Zur Unterstützung der Programmdirektorinnen und Programmdirektoren und in Abstimmung mit diesen kann die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre für Teilbereiche der Bachelorstudien sowie für einzelne Doktoratsstudien Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren aus dem Kreis der Universitätsangehörigen mit Lehrbefugnis für vier Jahre bestellen.

(6) Die Aufgaben der Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren werden von der Vizerektorin oder vom Vizerektor für Lehre in Abstimmung mit den für den jeweiligen Bereich zuständigen Programmleiterinnen und Programmleitern festgelegt. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren an die Weisungen der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre sowie der für den jeweiligen Bereich zuständigen Programmleiterinnen und Programmleitern gebunden. Für die Abberufung von Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren gilt § 24 Abs 4 sinngemäß.

(7) Die Bereichsdirektorinnen und Bereichsdirektoren berichten dem Senat auf dessen Wunsch.

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

IV. Hauptstück

Studienrechtliche Bestimmungen

1. Abschnitt: Studien

Begriffsbestimmungen

§ 25. Im Wirkungsbereich dieser Satzung gelten zusätzlich zu § 51 Abs 2 UG 2002 folgende Begriffsbestimmungen:

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

Richtlinien für die Kommission für Studienangelegenheiten

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

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

Inkrafttreten von Curricula

§ 27. (1) Die Curricula und allfällige Änderungen von Curricula treten bei Veröffentlichung im Mitteilungsblatt vor dem 1. Juli

mit dem 1. Oktober desselben Jahres in Kraft; bei Veröffentlichung nach dem 30. Juni treten sie mit 1. Oktober des nächsten Jahres in Kraft.

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

Lehrveranstaltungen

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

§ 28a. (1) Die Abhaltung von Lehrveranstaltungen als Fernstudien bedarf der Genehmigung der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre.

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

(3) Die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre kann die Abhaltung von Blocklehrveranstaltungen untersagen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Studienbetriebes erforderlich ist. Diese Lehrveranstaltungen sind der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre rechtzeitig vor Aufnahme zu melden.

2. Abschnitt: Studierende

Beurlaubung

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

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

Eine schwerwiegende Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn

1. die oder der Studierende gegen eine/n andere/n Universitätsangehörige/n oder Dritte/n Gewalt anwendet,
2. die oder der Studierende eine/n andere/n Universitätsangehörige/n oder Dritte/n vorsätzlich am Körper verletzt, misshandelt oder an der Gesundheit schädigt, in der sexuellen Selbstbestimmung verletzt oder mit Brandstiftung oder dem Einsatz von Sprengmitteln bedroht,
3. die oder der Studierende durch die Tat eine umfassende Kontrolle des Verhaltens der verletzten Person herstellt oder

eine erhebliche Einschränkung der autonomen Lebensführung der verletzten Person bewirkt.

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

§ 29b. *(rückwirkend aufgehoben für den Zeitraum 17.05.2012 bis 12.01.2013)*

Anträge zu den Prüfungen

§ 30. Die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre entscheidet über Anträge der Studierenden auf die Zuteilung zu bestimmten Personen als Prüferin oder Prüfer sowie auf eine abweichende Prüfungsmethode unter den Bedingungen des § 59 Abs 1 Z 12 und 13 UG 2002.

3. Abschnitt: Prüfungen

Prüfungsordnung

§ 31. (1) Der Senat erlässt auf Vorschlag der Vizerektorin oder des Vizerektors für Lehre und nach Anhörung der Leiterin oder des Leiters des Büros für studienrechtliche Angelegenheiten die Prüfungsordnung. Diese hat insbesondere Bestimmungen über Prüfungsverfahren, Arten von Prüfungen, Fristen für die Anmeldung zu Prüfungen sowie Bestimmungen über die Anerkennung von Prüfungen zu enthalten.

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

Prüfungswiederholungen

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

(2) Die Studierenden sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen in der Studieneingangs- und Orientierungsphase eines Bachelorstudiums an der Wirtschaftsuniversität Wien dreimal zu wiederholen. Auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte

sind alle Antritte für dieselbe Prüfung an derselben Universität anzurechnen.

4. Abschnitt: Masterarbeiten und Dissertationen

Masterarbeiten

§ 33. (1) Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer mit Lehrbefugnis an der Wirtschaftsuniversität Wien sowie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Ruhestand sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Masterarbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Bei Bedarf ist die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre überdies berechtigt, geeignete sonstige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 mit der Betreuung und Beurteilung von Masterarbeiten aus dem Fach ihrer Dissertation oder ihres nach der Verleihung des Doktorgrades bearbeiteten Forschungsgebietes zu betrauen. Die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre informiert den Senat vor einer derartigen Entscheidung. Die Studierenden sind berechtigt, ihre Betreuerinnen bzw. Betreuer nach Maßgabe der Möglichkeiten auszuwählen.

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

(3) Die Studierenden haben das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Masterarbeit der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre sowie die Erklärung der Betreuerin oder des Betreuers, dass sie oder er zur Betreuung bereit ist und der Themenwahl zustimmt, vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre diese innerhalb von zwei Monaten nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmäßig untersagt, wobei die vom Senat festgelegte Lehrveranstaltungszeit nicht in die Frist einzurechnen ist. Bis zur Einreichung der Masterarbeit (Abs 4) ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers und des Themas nach dem in diesem Absatz geregelten Verfahren zulässig.

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

(5) Die Masterarbeit ist in elektronischer Form an die Bibliothek der Wirtschaftsuniversität Wien zu übergeben.

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

Dissertationen

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

(2) Die oder der Studierende wird bei der Dissertation von einem von der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre bestellten Team, bestehend aus mindestens drei Personen mit Lehrbefugnis, begleitet (Betreuungsteam). Die Studierenden sind berechtigt, ihre Hauptbetreuerin oder ihren Hauptbetreuer nach Maßgabe der Möglichkeiten auszuwählen. Zur Sicherung der Qualität der an der Wirtschaftsuniversität Wien angebotenen Doktoratsstudien hat zum Zeitpunkt der Zulassung zum Doktoratsstudium eine vorläufige Betreuungszusage der Hauptbetreuerin oder des Hauptbetreuers für die Dissertation vorzuliegen. Zwischen der oder dem Studierenden und der Hauptbetreuerin oder dem Hauptbetreuer ist eine Dissertationsvereinbarung samt Zeit- und Arbeitsplan abzuschließen. Bis zur Einreichung der Dissertation ist ein Wechsel im Betreuungsteam sowie eine Themenänderung zulässig. Die oder der Studierende hat innerhalb des ersten Jahres nach der Zulassung ein Exposé (zB Research Proposal) einzureichen, das vom Betreuungsteam zu beurteilen ist. Das Dissertationsvorhaben ist öffentlich in einer (Lehr)Veranstaltung zu präsentieren.

(3) Die Vizerektorin oder der Vizerektor für Lehre hat drei Beurteilerinnen oder Beurteiler mit Lehrbefugnis für die Dissertation zu bestellen, diese bilden das Doktoratskomitee. Die erste Beurteilerin oder der erste Beurteiler ist aus dem Dissertationsfach zu entnehmen. Es ist zulässig, die zweite Beurteilerin oder den zweiten Beurteiler aus einem dem Dissertationsfach nahe verwandten Fach zu entnehmen. Als dritte Beurteilerin oder dritter Beurteiler ist jedenfalls eine Universitätslehrerin oder ein Universitätslehrer einer anderen anerkannten in- oder ausländischen Universität oder einer anderen den in- oder ausländischen Universitäten gleichrangigen Einrichtung zu bestellen, wenn deren oder dessen Lehrbefugnis gleichwertig ist. Bis zur Einreichung der Dissertation ist die Bestellung anderer als der ursprünglich bestellten Beurteilerinnen oder Beurteiler durch die Vizerektorin oder den Vizerektor für Lehre zulässig.

(4) Die abgeschlossene Dissertation ist bei der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre einzureichen. Die Beurteilerinnen oder Beurteiler haben die Dissertation innerhalb von vier Monaten ab der Einreichung zu beurteilen und ein Gutachten über die Dissertation zu erstellen.

(5) Die Beurteilerinnen oder Beurteiler können die formale (insbesondere sprachliche) Qualität der Dissertation auf die

Einhaltung von Mindeststandards durch ein von der Vizerektorin oder vom Vizerektor für Lehre zu beauftragendes Gutachten überprüfen lassen. Fällt das durch die Vizerektorin oder den Vizerektor für Lehre einzuholende Gutachten negativ aus, ist eine überarbeitete Fassung der Dissertation einzureichen.

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

(7) Zu Dissertationen sind Abstracts in der Textsprache der Arbeit und in englischer Sprache zu verfassen und in die Arbeit einzubinden. Nach der Beurteilung sind die Abstracts von der Studierenden oder vom Studierenden in elektronischer Form in der Universitätsbibliothek der Wirtschaftsuniversität Wien einzureichen.

(8) Die Dissertation ist an der Universitätsbibliothek der Wirtschaftsuniversität Wien in elektronischer Form zu veröffentlichen. Von der Publikation in elektronischer Form kann Abstand genommen werden, wenn die Dissertation bei einem Fachverlag publiziert wird.

(9) Wird eine Dissertation insgesamt mit „Nicht genügend“ beurteilt, hat die oder der Studierende ein neues Thema zu wählen.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gehen den Regelungen in den Curricula vor.

Plagiate und anderes Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen

§ 34a (1) Plagiate und anderes Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen von schriftlichen Seminar- und Prüfungsarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen sind der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Lehre zu melden.

(2) Tritt ein Plagiat oder anderes Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen von Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen vor Beurteilung der Arbeit auf, ist die Betreuerin oder der Betreuer berechtigt, die Betreuung zurückzulegen.

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

(4) Bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen von schriftlichen Seminar- und Prüfungsarbeiten ist die Prüfungsleistung aller Beteiligten nichtig und der Prüfungsantritt zu zählen. Alle Beteiligten werden für die Dauer von vier Monaten für weitere Anmeldungen und Antritte zu allen Prüfungen des betreffenden Faches gesperrt.“

5. Abschnitt: Nostrifizierung

§ 35 (1) Die Antragstellung auf Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses setzt den Nachweis voraus, dass

die Nostrifizierung zwingend für die Berufsausübung oder Fortsetzung der Ausbildung in Österreich erforderlich ist.

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

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

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

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

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

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

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

(3) Die Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 über die Anerkennung von Prüfungen und (§ 78) sind nicht anzuwenden. Ergänzungen aus einem anderen Studium oder aus demselben Studium an einer anderen österreichischen Universität oder Hochschule können nicht anerkannt werden.

V. Hauptstück

Kostenersatz und Vertragsangelegenheiten

Forschungsförderung und Auftragsforschung

(Projekte nach § 26 UG 2002)

§ 36 (1) Jede oder jeder Angehörige des wissenschaftlichen Personals, die oder der eine Vereinbarung über ein Forschungsvorhaben persönlich mit einer oder einem Dritten abschließt, das an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) durchgeführt, aber nicht aus dem Budget der WU finanziert wird, hat vor Abschluss einer derartigen Vereinbarung das Projekt unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter der Department-Vorständin oder dem Department-Vorstand bzw. der Leiterin oder dem Leiter eines Forschungsinstitutes oder Kompetenzzentrums zu melden. Das Formblatt ist von der Projektleiterin oder dem Projektleiter zu unterschreiben, da diese oder dieser für die Richtigkeit der Angaben haftet. Die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand bzw. die Leiterin oder der Leiter eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums (jeweils ermächtigt durch die Vize-Rektorin oder den Vizerektor für Finanzen) prüft die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 26 Abs 2 und Abs 4 UG 2002. Das Projekt ist innerhalb von 14 Tagen durch Unterzeichnung zu genehmigen oder kann untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des § 26 Abs 2 und Abs 4 UG 2002 nicht erfüllt sind. Nach Genehmigung kann der Vertrag unterfertigt werden und ist durch die Projektleiterin oder den Projektleiter umgehend in Kopie nachzureichen. Die Bevollmächtigung für die Projektleiterinnen und Projektleiter wird von der Rektorin oder dem Rektor erteilt und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Nähere Regelungen sind in der Richtlinie des Rektorates für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Wirtschaftsuniversität Wien gemäß § 28 Abs 1 Universitätsgesetz 2002 enthalten (z.B. Abschluss von Arbeitsverträgen etc.).

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

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

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

(5) Durch Kostenersätze sind die der WU entstehenden und durch das Projekt verursachten direkten und indirekten Kosten zu decken. Nähere Regelungen zur Einhebung und zur Ermittlung der Höhe des Kostenersatzes bzw. unter welchen

Voraussetzungen von einem vollen Kostenersatz Abstand genommen werden kann, hat das Rektorat in einer Richtlinie festzulegen.

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

(7) Jede Projektleiterin und jeder Projektleiter ist für die ordnungsgemäße Durchführung des Projektes und die Gebahrung der ihm überlassenen finanziellen Mittel persönlich verantwortlich.

Rechtsgeschäfte, Forschungsförderung und Auftragsforschung (Projekte nach § 27 UG 2002)

§ 37 (1) Jede Department-Vorständin und jeder Department-Vorstand, Leiterin und Leiter eines Institutes oder einer Abteilung sowie eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums ist bevollmächtigt, im Namen der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) und im Zusammenhang mit deren Aufgaben Rechtsgeschäfte und Handlungen gem. § 27 Abs 1 UG 2002 vorzunehmen.

(2) Jede und jeder mit der Erfüllung von Verträgen gemäß § 27 Abs 1 Z 3 UG 2002 verantwortlich betraute Universitätsangehörige (Projektleiterin oder Projektleiter) ist zum Abschluss der für die Vertragserfüllung erforderlichen Rechtsgeschäfte im Namen der WU und zur Verfügung über die Geldmittel im Rahmen der Einnahmen aus diesem Vertrag zu ermächtigen. Das Projekt ist unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter der Department-Vorständin oder dem Department-Vorstand bzw. der Leiterin oder des Leiters eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums sowie der Vizerektorin oder dem Vizerektor für Finanzen zur Kenntnis zu bringen und von der Projektleiterin oder dem Projektleiter zu unterschreiben, da diese oder dieser für die Richtigkeit der Angaben haftet. Die Kenntnisnahme der Department-Vorständin oder des Department-Vorstandes bzw. der Leiterin oder des Leiters eines Forschungsinstitutes oder eines Kompetenzzentrums erfolgt mittels Unterschriftenleistung auf dem Formblatt. Die Projektmeldung wird durch die Projektleiterin oder den Projektleiter an die Vizerektorin oder den Vizerektor für Finanzen zur Kenntnisnahme weitergeleitet. Die Kenntnisnahme der Vizerektorin oder des Vizerektors für Finanzen ist auf elektronischem Weg ausreichend. Die Bevollmächtigung für die Projektleiterinnen und Projektleiter wird von der Rektorin oder dem Rektor erteilt und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Nähere Regelungen sind in der Richtlinie des Rektorates für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Wirtschaftsuniversität Wien gemäß § 28 Abs 1 Universitätsgesetz 2002 enthalten (z.B. Abschluss von Arbeitsverträgen etc.).

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

(4) Jede bevollmächtigte Person gemäß Abs 1 oder Abs 2 ist verpflichtet, dem Rektorat unverzüglich jene Unterlagen und Informationen über Drittmittel zu übermitteln, die auf Grund von Vereinbarungen der von ihr oder ihm geleiteten Einheit akquiriert worden sind; diese sind für die Zwecke der jeweiligen Einheit nach Abzug des Kostenersatzes (§ 27 Abs 3 UG 2002) zu verwenden.

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

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

Vollmachten gemäß § 28 UG 2002

§37a. (1) Das Rektorat hat in einer Richtlinie festzulegen, welche Personen, abgesehen von den Fällen des § 37 Abs 1 und 2, jeweils bevollmächtigt sind, alleine oder gemeinsam die WU bei Rechtsgeschäften unter Angabe der Art der Geschäfte und von betraglichen Begrenzungen zu vertreten (§ 28 UG 2002). Die Bevollmächtigungen sind im Mitteilungsblatt bekannt zu machen. Den Department-Vorständinnen und Department-Vorständen und stellvertretenden Department-Vorständinnen und Department-Vorständen, den Leiterinnen und Leitern und stellvertretenden Leiterinnen und Leitern von Instituten, Abteilungen und Forschungsinstituten sowie Kompetenzzentren sind Vollmachten in einem Umfang zu erteilen, die eine effiziente Ausübung der Funktion unter Beachtung des der Einheit zugewiesenen Budgets ermöglichen.

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

VI. Hauptstück

Habilitationsverfahren

Habilitationsrichtlinien

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

1. Wissenschaftliche Anforderungen für die Habilitation unter Bedachtnahme auf fachspezifische Besonderheiten;
2. Öffentlicher Habilitationsvortrag der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers vor der Habilitationskommission und dem wissenschaftlichen Universitätspersonal des betroffenen Department sowie verwandter Departments vor Erteilung der Lehrbefugnis (Habilitationskolloquium).

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

Gutachterinnen, Gutachter

§ 39. (1) Die Bestellung der Gutachterinnen bzw. Gutachter erfolgt durch die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats auf Vorschlag der Universitätsprofes-

sorinnen und Universitätsprofessoren des aufgrund der beantragten Lehrbefugnis zuständigen Department oder der zuständigen Departments oder des zuständigen Konvents.

(2) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist ein persönliches Naheverhältnis zwischen diesen und der Habilitationswerberin oder dem Habilitationswerber zu vermeiden.

Habilitationskommission

§ 40. Die Habilitationskommission besteht aus fünf Vertreterinnen bzw. Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Studierenden.

Erteilung und Erlöschen der Lehrbefugnis

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

(2) Die Lehrbefugnis (venia docendi) erlischt durch

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

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

VII. Hauptstück

Berufungsverfahren

Allgemeine Berufungsbestimmungen

§ 41. Bei Erstberufungen von an der Wirtschaftsuniversität habilitierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ist zu prüfen, ob die Bewerberin oder der Bewerber:

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

Gutachterinnen, Gutachter

§ 42. (1) Die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter erfolgt durch die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des aufgrund der Stellenausschreibung zuständigen Department oder der zuständigen Departments oder des zuständigen Konvents.

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

Berufungskommission

§ 43. (1) Die Berufungskommission besteht aus fünf Vertreterinnen bzw. Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Studierenden.

VIII. Hauptstück Gleichbehandlung

1. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 44. An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG 2002).

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

§ 46. Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG 2002). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken.

§ 47. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs 3 UG 2002). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten.

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

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

- der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors,
- sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats,
- alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung,- die Liste der eingelangten Bewerbungen,
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen bzw. Bewerber,
- die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 50 vH, einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
- die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.

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

§ 50. Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs 8 UG 2002 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde.

§ 51. (1) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.

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

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

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

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

2. Abschnitt: Erlassung eines Frauenförderungsplans

§ 53. (1) Der Senat der Wirtschaftsuniversität hat gemäß § 19 Abs 2 Z 6 UG 2002 einen Frauenförderungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Wirtschaftsuniversität ist.

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

§ 54. (1) Der Senat der Wirtschaftsuniversität Wien beschließt den Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität als Teil der Satzung auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an das Rektorat. Der Frauenförderungsplan gilt jeweils für einen Zeitraum von sechs Jahren und verlängert sich jeweils automatisch, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keinen Vorschlag auf Änderung einbringt. Der Frauenförderungsplan ist jährlich zu evaluieren und gegebenenfalls im Hinblick auf die Zielbestimmung anzupassen. Die Evaluierung und Anpassung geschieht auf Vorschlag des Arbeitskreises an das Rektorat durch den Senat.

(2) Bis zum Inkrafttreten des Frauenförderungsplans gemäß UG 2002 gelten die bisherigen Frauenförderungsbestimmungen sinngemäß.

3. Abschnitt: Einrichtungen für Genderforschung und -lehre sowie zur Koordination von Gleichstellung und Frauenförderung

§ 55. (1) Die Umsetzung der in § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre sind im Organisationsplan einem Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit der WU zu übertragen.

(2) Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung ist gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eine Stelle im Büro des Rektorats eingerichtet.

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

IX. Hauptstück

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Kurie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 56. (1) Die der Wirtschaftsuniversität gemäß § 21 UOG 1993 zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, die nach § 98 UG 2002 berufenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie die nach § 99 UG 2002 für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren bestellten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der Wirtschaftsuniversität bilden die Kurie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, deren Sitzungen von einer oder einem von der Kurie aus deren Mitte gewählten Kuriensprecherin oder Kuriensprecher geleitet werden. Soweit dies gesetzlich erforderlich ist, ist die Kurie im Einzelfall um Gastprofessorinnen und Gastprofessoren gemäß § 25 UOG 1993, die übrigen nach § 99 UG 2002 berufenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie um die Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind, zu erweitern.

(2) Als Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Sinne dieser Satzung gelten die der Wirtschaftsuniversität zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 21 UOG 1993, die nach § 98 UG

2002 berufenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie die nach § 99 UG 2002 für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren bestellten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der Wirtschaftsuniversität, soweit gesetzlich nichts anderes angeordnet.

Begriffsbestimmungen

§ 57. Im Geltungsbereich dieser Satzung gelten bis zum Inkrafttreten der Prüfungsordnung folgende Begriffsbestimmungen:

1. Diplomprüfungen (DP) sind die Prüfungen, die in den Studienabschnitten der Diplomstudien abzulegen sind. Mit der positiven Beurteilung aller Teile einer Diplomprüfung ist ein Studienabschnitt abgeschlossen. Mit der positiven Beurteilung aller Diplomprüfungen ist das betreffende Diplomstudium abgeschlossen.
2. Lehrveranstaltungsprüfungen (LVP) sind die Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnis und Fähigkeiten dienen, die durch eine einzelne Lehrveranstaltung vermittelt wurden.
3. Lehrveranstaltungen mit immanentem Prüfungscharakter (PI) sind Lehrveranstaltungen, bei denen die Beurteilung nicht auf Grund eines einzigen Prüfungsaktes am Ende der Lehrveranstaltung, sondern auf Grund von schriftlichen und/oder mündlichen Beiträgen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt.
4. Fachprüfungen sind die Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Fach dienen.
5. Gesamtprüfungen sind die Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnis und Fähigkeiten in mehr als einem Fach dienen.
6. Einzelprüfungen sind die Prüfungen, die jeweils von einzelnen Prüferinnen und Prüfern abgehalten werden.
7. Kommissionelle Prüfungen sind die Prüfungen, die von Prüfungssenaten abgehalten werden.
8. Mündliche Prüfungen sind die Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen mündlich zu beantworten sind.
9. Schriftliche Prüfungen sind die Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen schriftlich zu beantworten sind.
10. Prüfungsarbeiten sind die praktischen oder theoretischen schriftlichen Arbeiten, die im Rahmen von Prüfungen zu erbringen sind.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen für Organe

§ 58. (1) Die Bestimmungen dieser Satzung werden, soweit im Folgenden nicht anders bestimmt, mit 1.1.2004 voll wirksam.

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat unverzüglich nach ihrer oder seiner Wahl die Leiterin oder den Leiter des Büros für studienrechtliche Angelegenheiten zu benennen.

(3) Der Senat hat innerhalb angemessener Frist die Prüfungsordnung gemäß den Bestimmungen des § 31 dieser Satzung zu erlassen.

(4) Die erste Funktionsperiode des Senats endet am 30. 9. 2006. Die Funktionsperiode des Senats, der am 1. Jänner 2010 besteht, endet mit Ablauf des 30. September 2010. Für die Konstituierung des Senats ab dem 1. Jänner 2010 ist § 25 UG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2009 anzuwenden (§ 134 Abs. 17 UG). Der Senat übt die ihm übertragenen Kompetenzen auch nach Ablauf einer Funktionsperiode bis zur Konstituierung des Senats in der neuen

Funktionsperiode aus. Gleiches gilt für die Department-Vorständinnen und Department-Vorstände und die Institutsvorständinnen und Institutsvorstände bis zur Bestellung der jeweiligen Organe in der neuen Funktionsperiode, mit Ausnahme des Falles der Abberufung.

(5) Das Erfordernis, dass Leiterinnen und Leiter von Universitätslehrgängen sowie gegebenenfalls deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine Lehrbefugnis haben müssen (§ 24 Abs 1 und 5 der Satzung), kommt für die Universitätslehrgänge „International MBA“ und „Vienna Executive MBA“ erst für die Zeiträume ab 1.1.2005 zum Tragen. Dieses Erfordernis kommt weiters für den Universitätslehrgang „Tourismuswirtschaft“ für den Zeitraum von 1.7.2008 bis 30.6.2011 nicht zum Tragen.

(6) Das Rektorat hat bis zum 30. März 2005 die Department-Vorständinnen und Department-Vorstände gemäß § 12 Abs 2 zu bestellen. Die Wahlen nach § 13 Abs 7 sind ebenfalls bis zu diesem Zeitpunkt durchzuführen.

(7) Die Department-Konferenz ist von der Department-Vorständin oder vom Department-Vorstand bis zum 31. Mai 2005 gemäß § 13 zu konstituieren. Die Department-Vorständin oder der Department-Vorstand hat die Department-Konferenz zu informieren, ob und welche Institute sie oder er mit Wirkung vom 1. Juli 2005 einzurichten plant, ob und welche Institute für Zwecke der Zuordnung von Personal, Geld- und Sachmittel sowie Räumen an die Stelle der bisher existierenden Institute treten sollen und wen sie oder er zu Institutsvorständinnen und Institutsvorständen zu bestellen plant.

(8) Der erste und zweite Abschnitt des 2. Hauptstücks sowie die §§ 22, 24, 36, 37, 38, 39, 42, 55, 58 der Satzung sowie §§ 15 und 50 des Anhangs 4, §§ 1, 3, 4, 7 des Anhangs 6 und §§ 1, 3, 7, 11 des Anhangs 7 in dieser Fassung werden mit 1. Juli 2005 voll wirksam, die bis dahin geltende Fassung des ersten und zweiten Abschnitts der 2. Hauptstücks und der §§ 22, 24, 36, 37, 38, 39, 42, 55, 58 der Satzung sowie §§ 15 und 50 des Anhangs 4, §§ 1, 3, 4, 7 des Anhangs 6 und §§ 1, 3, 7, 11 des Anhangs 7 treten zu diesem Zeitpunkt außer Kraft. Die erforderlichen Implementierungsschritte können ab dem Zeitpunkt der Kundmachung im Mitteilungsblatt gesetzt werden. Die Funktionsperiode der auf Grund der bisher geltenden Fassung des zweiten Abschnittes des zweiten Hauptstücks bestellten Organwalterinnen und Organwalter und eingesetzten Kollegialorgane endet am 30. Juni 2005. Die Funktionsperiode der Department-Vorständinnen und Department-Vorstände, der Institutsvorständinnen und Institutsvorstände und der Department-Konferenz beginnt am 1. Juli 2005.

(9) Die Institutsvorständinnen und Institutsvorstände haben zum ehest möglichen Zeitpunkt nach der Wahl der Mitglieder der Institutskonferenz nach § 19 die Institutskonferenz zu konstituieren.

(10) Die §§ 9 und 23 Abs 2 der Satzung sowie § 6 Abs 4 des Anhangs 1 in dieser Fassung treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Die Rechtsmittelkommission in Studienangelegenheiten wird mit 31. Dezember 2013 aufgelöst.

(11) Die Änderungen der Satzung in dieser Fassung treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft. § 34 idF vom 1. Jänner 2018 ist für ordentliche Studierende, die ab dem Sommersemester 2018 zu einem Doktorats- oder PhD-Studium zugelassen werden, anwendbar. Die §§ 4 Abs 4 und 5, 5 Abs 4, 6 Abs 2 und 3, 7 Abs 1, 3 und 4 der Berufungsrichtlinien des Senats (Anhang 7) idF vom 1. Jänner 2018 gelten für alle Berufungsverfahren, bei denen die Berufungskommission ab 1. Jänner 2018 eingesetzt wird.

Übergangsbestimmung zur Prüfungswiederholung

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

(2) Studierende nach den Curricula gemäß AHStG oder UniStG, die vor Inkrafttreten des § 77 Abs 2 UG 2002 (gemäß § 124 Abs 4) mit 1.10.2003 den ersten oder zweiten Studienabschnitt einer Studienrichtung oder die Studieneingangsphase des Bakkalaureatsstudiums Wirtschaftsinformatik an der Wirtschaftsuniversität Wien begonnen haben, sind berechtigt, die Prüfungen des begonnenen Studienabschnittes unter sinngemäßer Anwendung des § 58 Abs 1 bis 6 UniStG, in der zuletzt geltenden Fassung, abzuschließen. Mit Aufnahme eines neuen Studienabschnittes nach dem 1.10.2003 ist § 77 UG 2002 anzuwenden. Dementsprechend sind auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte alle Antritte für dasselbe Prüfungsfach in allen Studien an der Wirtschaftsuniversität anzurechnen.

Anhang

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

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

Anhang 1

Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen

§ 1 (1) Die oder der Vorsitzende des Senats kann jederzeit eine Sitzung einberufen.

(2) Im Falle der Verhinderung der oder des Vorsitzenden wird diese oder dieser von einer oder einem der Stellvertreterinnen oder Stellvertreter, bei dessen oder deren Verhinderung durch die an Lebensjahren älteste anwesende Universitätsprofessorin oder den an Lebensjahren ältesten anwesenden Universitätsprofessor vertreten.

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

(4) Die Einladung der Mitglieder des Senats hat spätestens eine Woche, wenn die Sitzung bereits in der letzten Senatssitzung angekündigt wurde, spätestens zwei Tage vor der Sitzung per Telefax oder über elektronische Kommunikationssysteme der Wirtschaftsuniversität zu erfolgen.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Ohne weitere Debatte ist über einen Antrag auf Schluss der Wechselrede abzustimmen. Wird dieser Beschluss gefasst, so sind nur die Wortmeldungen, die bereits vor der Stellung dieses Antrages eingelangt sind, zu berücksichtigen.

Der oder dem Vorsitzenden, sonst der Berichterstatterin oder dem Berichterstatter oder der Antragstellerin oder dem Antragsteller steht auf Verlangen ein Schlusswort zu.

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

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

(2) Sind Mitglieder des Senats aus unaufschiebbaren Gründen an der Teilnahme verhindert, so haben sie dies der oder dem Vorsitzenden schriftlich und unter Angabe der Gründe bekannt zu geben. Erachtet die oder der Vorsitzende die Gründe für nicht stichhaltig, so hat sie oder er den Senat damit zu befassen.

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

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

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

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

(3) Die oder der Vorsitzende ist stimmberechtigt und gibt ihre oder seine Stimme zuletzt ab.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8 (1) In eigener Sache im Sinne des § 7 AVG darf kein Mitglied des Senats abstimmen. Der Senat entscheidet auf Antrag, ob Befangenheit vorliegt.

(2) Besteht Befangenheit, so kann die oder der Vorsitzende dem betreffenden Mitglied auch die Teilnahme an der Beratung zu diesem Tagesordnungspunkt verwehren.

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

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

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

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

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

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

(3) Bei Anhörung hat das Umlaufstück die in Aussicht genommene Maßnahme, die den Gegenstand der Anhörung

bildet, kurz zu umschreiben, auf die Möglichkeit der Einsichtnahme in allfällige Unterlagen hinzuweisen und die Aufforderung zu enthalten allfällige Einwendungen vorzubringen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Anhang 2

Wahlordnung des Senats

Geltungsbereich

§ 1 Die Bestimmungen dieser Wahlordnung gelten für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder in den Senat der Wirtschaftsuniversität Wien.

Wahlgrundsätze

§ 2 (1) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen sind auf Grund des gleichen, persönlichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechts nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts zu wählen.

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

Wahlrecht

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

1. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren nach § 97 UG 2002 einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;
2. Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb nach § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002;
3. Allgemeines Universitätspersonal;
4. Studierende nach Maßgabe des Abs. 2.

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

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

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

Wahlorganisation

§ 4 (1) Die Rektorin oder der Rektor legt Ort und Zeit der Wahlversammlung fest und beruft die Wahlkommission ein.

(2) Die Wahlkommission besteht aus den Mitgliedern des Senats sowie der Rektorin oder dem Rektor als Vorsitzende oder als Vorsitzenden.

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

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

- a) die Prüfung der Wahlvorschläge,

- b) die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Wahlzellen und Stimmzetteln für die Wahl,
- c) die Durchführung der Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Wahlvorganges,
- d) die Feststellung des Wahlergebnisses und
- e) die Kundmachung des Wahlergebnisses im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität.

Wählerinnen- und Wählerverzeichnis

§ 5 (1) Die Personalabteilung hat für jede der in § 3 angeführten Personengruppen den Entwurf eines Wählerinnen- und Wählerverzeichnisses zu erstellen. Der Entwurf ist von der Wahlkommission zu überprüfen und dem Wählerinnen- und Wählerverzeichnis zugrunde zu legen.

(2) Das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis hat zumindest folgende Angaben zu enthalten:

- a) den Familien- und Vornamen der oder des Wahlberechtigten und
- b) die Universitätseinrichtung, der die oder der Wahlberechtigte zugeordnet ist.

(3) Das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis ist mindestens eine Woche vor dem zum Einreichen von Wahlvorschlägen bestimmten Tag in der Personalabteilung aufzulegen.

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

(5) Die Wahlkommission hat über Einsprüche gegen das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis spätestens drei Werktag vor dem Einreichtermin mit Bescheid zu entscheiden und gegebenenfalls das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis zu berichtigen. Die Entscheidung der Wahlkommission ist endgültig.

Wahlkundmachung

§ 6 (1) Die Wahlversammlung ist mindestens acht Wochen vor dem Wahltermin durch die Rektorin oder den Rektor im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität mit Einbeziehung

- a) des Ortes und der Zeit der Wahlversammlung,
- b) der Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen oder Vertreter,
- c) des Stichtages und
- d) des Einreichtermins für Wahlvorschläge zu verlautbaren.

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

Wahlvorschläge

§ 7 (1) Ein Wahlvorschlag ist eine Liste von gereihten Kandidatinnen und Kandidaten.

(2) Für jede Kandidatin und jeden Kandidaten ist der Familien- und Vorname anzugeben (beizufügen).

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

(4) Ein Wahlvorschlag hat mindestens eine um zwei Personen erhöhte Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter zu enthalten. Jeder Wahlvorschlag für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter nach § 3 Abs. 1 Z 2 hat zumindest zwei Universitätsdozentinnen bzw. Universitätsdozenten zu enthalten.

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

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

(7) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen 1 Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 UG entspricht.

Entscheidet der AKG, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlags an die Schiedskommission zu erheben, welche darüber binnen 14 Tagen zu entscheiden hat. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, so hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen. (§ 42 Abs. 8d UG)

(8) Die geprüften Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor dem Wahltermin an der Amtstafel der Wirtschaftsuniversität Wien kundzumachen.

Durchführung der Wahlversammlung

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

(2) Die oder der Vorsitzende der Wahlkommission hat dafür Sorge zu tragen, dass jede und jeder Wahlberechtigte ihr oder sein Wahlrecht geheim ausüben kann.

(3) Wenn die Identität einer oder eines Wahlberechtigten nicht einwandfrei feststeht, hat diese oder dieser ihre oder seine Identität durch einen amtlichen Lichtbildausweis zu belegen.

(4) Die Stimmabgabe muss persönlich erfolgen.

(5) Die oder der Wahlberechtigte hat seinen Stimmzettel in einem einheitlichen und undurchsichtigen Kuvert persönlich in ein geeignetes Behältnis (Wahlurne) einzuwerfen. Das Anbringen von Zeichen am Kuvert ist unzulässig.

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

Feststellung des Wahlergebnisses

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

(2) Die oder der Zustellungsbevollmächtigte jedes Wahlvorschlages kann der Wahlkommission zur Auszählung der Stimmen eine Wahlbeobachterin oder einen Wahlbeobachter begeben.

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

(4) Die Wahlkommission hat

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

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

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

(6) Entfallen nach Abs. 5 keine Mandate der Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb auf Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, so ist das letzte Mandat, das dem Wahlvorschlag mit der relativ niedrigsten Stimmenzahl zugewiesen wurde, der oder dem in diesem Wahlvorschlag befindlichen höchstgereihten Universitätsdozentin oder Universitätsdozenten zuzuweisen. Ersatzmitglied für eine Dozentin oder einen Dozenten ist die oder der in der Reihung des Wahlvorschlages nachfolgende Dozentin oder Dozent, sofern der Wahlvorschlag keine bzw. keinen Universitätsdozentin oder Universitätsdozenten als direkt zugeordnetes Ersatzmitglied vorsieht.

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

Ausscheiden oder Abberufung von Mitgliedern

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

Anhang 3

Evaluierungsrichtlinien

Allgemeiner Auftrag

§ 1. Evaluierung dient dem universitären Qualitätsmanagement nach §14 UG 2002. Sie unterstützt und motiviert die Universitätsangehörigen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Sie dient weiters der Anerkennung und Bewertung ihrer Leistungen. Eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Partnerschaft zur gesamtuniversitären Qualitätsförderung ist anzustreben. Die Organisation der Evaluierung erfolgt durch das Rektorat. Der Senat gibt Empfehlungen bezüglich der Evaluierungsdurchführungen und fungiert als Kontrolle einer neutralen Durchführung der Evaluierung.

Ziele der Evaluierung

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

Gegenstand der Evaluierung

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

(2) Gegenstand der Evaluierung sind:

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

Durchführung der Evaluierung

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

5. Auswahl externer Evaluatorinnen bzw. Evaluatoren unter Berücksichtigung der Vorschlagsliste, die seitens der evaluierten Einheiten erstellt wird;
6. Sicherstellung des Einhaltens von international üblichen Evaluierungsstandards in Lehre und Forschung;
7. Systematische Überprüfung und Weiterentwicklung der Evaluierungsverfahren und -instrumente sowie die Analyse ihrer Auswirkungen;
8. Förderung des universitären Dialogs über Evaluierung;
9. Empfehlungen an die evaluierten Einheiten und Instanzen unter Wahrnehmung des Vertraulichkeitsschutzes und Datenschutzes;

10. Sicherstellung der ausführlichen Begründung der Evaluierungsergebnisse vor dem Hintergrund der Evaluierungsinteressen und der prozessualen Besonderheiten, sowie ausführliche Begründung der aus den Ergebnissen gezogenen Schlussfolgerungen;
11. Laufende Berichte über durchgeführte Evaluierungen an den Senat ;
12. Erstellung eines jährlichen Evaluierungsberichts der WU;
13. Sicherstellung der erforderlichen Mittel zur Durchführung der Evaluierung in Abhängigkeit ihrer budgetären Bedeckbarkeit.

Kontrolle der Evaluierung

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

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

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

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

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

Evaluierungskriterien

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

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

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

Allgemeine Verfahrensrichtlinien

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

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

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

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

Evaluierung von Personen

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

Evaluierung von Organisationseinheiten

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

- a) eine Selbstevaluierung, die der Darstellung der Leistungen über das gesamte Tätigkeitsspektrum der Organisationseinheit dient (Leistungsdokumentation);

- b) eine universitätseinheitsexterne Evaluierung im Anschluss an die erfolgte Selbstevaluierung, welche die Ergebnisse der Selbstevaluierung thematisiert und ergänzt. Den Abschluss dieser externen Evaluierung bilden die gemeinsame Diskussion der künftigen Entwicklung der Organisationseinheit und deren Qualitätsmanagement.

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

Evaluierung von Programmen

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

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

Evaluierung von Studienrichtungen und Studienverläufen

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

1. Selbstevaluierung durch die Vizerektorin oder den Vize-rektor für die Lehre zur Kontrolle der Entwicklung, Qualität und der Akzeptanz der Studienrichtung;
2. Externe Evaluierung (durch externe Evaluatorinnen bzw. Evaluatoren, eine Evaluierungsagentur oder im Rahmen einer Akkreditierung);
3. Eine aggregierte Evaluierung von Lehrveranstaltungen mittels bei allen Lehrenden durchzuführenden Lehr-evaluierungen. Die Auswertung erfolgt anonym und beruht auf der Einschätzung der Lehrqualität durch Studierende, die um Kontextbedingungen der jeweiligen Lehrveranstaltungen ergänzt wird.

Evaluierung der Forschung

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

1. einen Leistungsvergleich der Forschungen der Wirtschaftsuniversität mit anderen (zumindest österreichischen) Universitäten zulässt;
2. Grundlagen für die strategische Planung und Ausrichtung der Wirtschaftsuniversität liefert;
3. eine differenzierte Rückkoppelung ermöglicht;
4. unter frühzeitiger Einbringung der Forscherinnen und Forscher erfolgt, deren Arbeiten evaluiert werden;

5. die fachspezifischen Besonderheiten der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin berücksichtigt;
6. auf die Rahmenbedingungen (insbesondere der Lehrtätigkeit) Bezug nimmt, unter denen die jeweilige Forschung zustande kam;
7. auch unter Hinzuziehung von unabhängigen Forscherinnen und Forschern erfolgt, die nicht der Wirtschaftsuniversität angehören.

Metaevaluierung

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

Auswahl externer Expertinnen und Experten

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

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

Transparenz des Verfahrens und Vertrauensschutz

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

(2) Das Rektorat hat in Absprache mit dem Senat zu entscheiden, in welcher Form Evaluierungsergebnisse verfügbar gemacht bzw. publiziert werden. Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, die einen möglichen Missbrauch von Evaluierungsdaten verhindern. Die Weitergabe personenbezogener Evaluierungsergebnisse ist nur an den Senat, die für die Evaluierung zuständige Kommission und den Universitätsrat gestattet. Eine darüber hinausgehende Weitergabe ist an die schriftliche Zustimmung der evaluierten Personen gebunden.

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

Anhang 4

Frauenförderungsplan der WU (Wirtschaftsuniversität Wien)

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG) Ziel der Universitäten und gehört zu deren leitenden Grundsätzen und Aufgaben.

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

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

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

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

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

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

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

I. Abschnitt: Allgemeines

Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der WU

§ 1. (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (unter anderem Art. 7 B-VG), in den §§ 11a und 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und den §§ 41-44 ff Universitätsgesetz 2002 und in der Satzung der WU.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GIBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG) sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

Anwendungsbereich

§ 2. Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der WU gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002.

Ziele des Frauenförderungsplans

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

1. Chancengleichheit

Frauen sind in allen Organisationseinheiten², auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

2. Gender Mainstreaming (§ 4)

Die WU wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen an, d.h. diese auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und so zu gestalten, dass diese auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

3. Frauenförderung

Angestrebt wird die Förderung der Leistungen von Frauen in Wissenschaft und Lehre an der WU sowie Frauen des allgemeinen Personals. Für die Förderung von Frauen als wissenschaftliche Nachwuchskräfte und für die Förderung von Frauen im administrativen Bereich der WU bietet die WU besondere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Förderung weiblicher Studierender widmet die WU besonderes Augenmerk.

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

4. Beseitigung der Unterrepräsentation (§ 6)

Bestehende Unterrepräsentation von an der WU beschäftigten Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist zu beseitigen.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung sind verstärkt in Forschung und Lehre an der WU zu integrieren.

6. Arbeitsumfeld

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten und somit diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für alle an der WU tätigen Personen sollen die Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen sowie der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing sichergestellt werden.

7. Kommunikation und Information

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der WU tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern. Die WU sorgt für einen Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Um Leistungen von Frauen in Forschung und Lehre in internen und externen Informations- und Kommunikationsprozessen sichtbar zu machen, werden besondere Aktivitäten gesetzt.

8. Infrastruktur

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

Gender Mainstreaming

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

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die WU u. a. auf das Expertinnen- und Expertenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und in der gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichteten Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung zurück und bindet diese beiden Einrichtungen dabei aktiv ein.

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

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

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002);
2. der Erstellung (§§ 22 Abs 1 Z 2, 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung zum Entwicklungsplan (§ 25 Abs 1 Z 2) und dessen Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002);

3. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002), und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002);

4. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 UG) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 9 UG) der Wissensbilanz (§ 13 Abs 6 UG).

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

(3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

Unterrepräsentation

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

Frauenförderungsgebot

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

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

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

2. Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

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

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

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

Benachteiligungsverbot

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

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

Öffentlichkeitsarbeit

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

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

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

Allgemeine Informationen

§ 11. (1) Auf der Homepage der WU werden Informationen zu allen Einrichtungen, die mit den Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Antidiskriminierung, Mobbing, Frauenförderungsplan, Gender und Diversität in Organisationen und dergleichen befasst sind, bereitgestellt (z. B.: AKG, Women in Science, gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichtete Stelle).

(2) Den Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff Universitätsgesetz 2002) Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung gestellt: Mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Gremien und

Einrichtungen, Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing, Ombudsstelle für Studierende.

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

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

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

§ 12. (1) Alle Angehörigen der WU bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache. Ferner sind in offiziellen Schriftstücken der Universität entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

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

(3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist.

II. Abschnitt: Erhebungspflichten

Erhebung der Frauenquote

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

(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal:

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

(3) Allgemeines Universitätspersonal:

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten für die Organisationseinheiten zu ermitteln.

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

(5) WU-Studierende – Absolventinnen und Absolventen:
Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Abschlüsse (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse)

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

- Studierende in Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programmen sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums
- Studienerfolg/Studienverlauf: durchschnittliche Semesteranzahl, Notendurchschnitt
- Absolventinnen und Absolventen der Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programme, sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums
- Reifeprüfung nach Schultyp (AHS, BHS, sonstige)
- Studienberechtigungsprüfung
- Absolventinnen und Absolventen der von der WU Executive Academy angebotenen Weiterbildungsprogramme

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

(6) Lehrende:

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

(7) Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

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

(8) Mit der Erstellung des Gleichstellungsberichtes ist die gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichtete Stelle betraut. Die erforderlichen Daten sind von den betroffenen Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen.

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

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

Erhebung der Entlohnung

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

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

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

Teil B. Forschung

Frauen- und Geschlechterforschung

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

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

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

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

Förderung der Forschung von Frauen

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

(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen

zu berücksichtigen. In solchen Förderprogrammen ist der Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu berücksichtigen.

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

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

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

Teil C. Lehre

Beteiligung an Lehre, Frauenquote

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

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

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

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

Gastprofessor/inn/en

§ 18. Bei Gastprofessor/inn/en ist ein Frauenanteil von 50 % pro Organisationseinheit anzustreben.

Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula

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

Begutachtung der Curricula

§ 20. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, zu Studienplanänderungen Stellung zu nehmen. Jeder

Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplans ist dem AKG zur Kenntnis zu bringen.

Teil D. Studierende

Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

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

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

Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 22. Die WU wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich mit dem Studium vereinbaren lassen. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs 1 Universitätsgesetz 2002.

Teil E. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Personal- und Organisationsentwicklung

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

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

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

II. Abschnitt: Personalaufnahme

Allgemeines

§ 24. (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot von § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der WU auf 50 % anzuheben bzw. ist ein Anteil von 50 % zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

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

Ausschreibung

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

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

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

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

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

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

(7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(8) Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den Abs 1 - 3 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht,

dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

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

(10) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

Motivieren zur Bewerbung

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

Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen

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

Wiederholung der Ausschreibung

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

Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

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

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

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

Bewerbungsgespräche

§ 30. (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur

Kenntnis zu bringen. Zu solchen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen.

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

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

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 32.

Entscheidung über die Aufnahme

§ 31. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

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

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

(3) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 zweiter Satz Universitätsgesetz 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

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

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

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

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

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

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Mentoring

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

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

Aus- und Weiterbildung

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

(2) Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen

für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders unterstützt werden.

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

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzusprechen. Bei den Trainer/inne/n und Referent/inn/en ist auf Genderkompetenz zu achten.

Förderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

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

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

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

Beruflicher Aufstieg

§ 37. (1) Entscheidungen über die Betrauung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über wesentliche Verwendungsänderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

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

Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes

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

Gutachten und Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen

§ 39. (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 Universitätsgesetz 2002 ist § 42 Abs. 8a Universitätsgesetz 2002 anzuwenden.

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

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

Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien

§ 40. (1) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kollegialorganen ist § 42 Abs. 8a Universitätsgesetz 2002 anzuwenden.

(2) Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin oder eines Bewerbers vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben (§ 42 Abs 8b Universitätsgesetz 2002).

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

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

(5) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane

und Kommissionen, soweit diese sich mit Personalangelegenheiten befassen, mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich und nachweislich mit den Mitgliedern einzuladen.

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Arbeitszeit

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

Sonderurlaube und Karenz

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

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

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

Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

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

(2) Das Rektorat hat regelmäßig Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit durchzuführen, deren Ergebnisse in geeigneter Form zu veröffentlichen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen.

Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

(3) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat das Rektorat eine Kinderbetreuungsbeauftragte oder einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren oder dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungs-pflichten ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs 2 sowie bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten.

(4) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnah-

men für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.

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

Menschengerechte Arbeitsbedingungen

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

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

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

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

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

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung, Belästigung bzw. Mobbing. Betroffene Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

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

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

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

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 46. (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit und dem Frauenförderungsplan der WU.

(2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002).

Mitglieder des Arbeitskreises

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

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

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

(4) Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.

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

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

Büro des Arbeitskreises

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

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

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

(4) Die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende Ausbildung, Rechtskenntnisse und Praxis im Personalwesen aufweisen. Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter/innen des Büros des Arbeitskreises obliegt der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

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

handlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität.

Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle

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

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

Vernetzung

§ 50. Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter und die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie die zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle haben auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

Einrichtung für Genderforschung und -lehre

§ 51. (1) Die Umsetzung der in § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre sind im Organisationsplan einem Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit der WU zu übertragen.

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

Teil H. Budgetangelegenheiten

Budgetangelegenheiten

§ 52. (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.

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

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

(4) Die WU orientiert sich bei ihren budgetären Entscheidungen an der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

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

(2) Die zuständigen Organe der WU verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; in den §§ 11 – 11d B-GIBG; in einschlägigen EU-Normen wie zB den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen.

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

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

Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

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

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

Berichtspflichten zur Personal- und Organisationsentwicklung

§ 55. (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat die Rektorin oder der Rektor sowie gegebenenfalls die oder der Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgane einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG bzw § 13 des Frauenförderungsplans zu berichten.

(2) Die entsprechenden Berichte sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten

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

Teil J. Inkrafttreten

§ 56. Der geänderte Frauenförderungsplan der WU tritt mit 01.01.2015 in Kraft.

Anhang 5

Wahlordnung für die Schiedskommission

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

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

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

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

Anhang 6

Habilitationsrichtlinien des Senats

Der Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis

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

(2) Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

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

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

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

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

- a) Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation:
Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für eines der im Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation vertretenen Fächer ist unter den vorzulegenden „schriftlichen Arbeiten“ Folgendes zu verstehen:
 - i) Eine entsprechend umfangreiche Monografie (Habilitationsschrift im engeren Sinn), die publiziert sein oder für die zumindest ein Publikationsvertrag mit einem Verlag vorliegen muss; zusätzlich eine Reihe kürzerer Veröffentlichungen, im Allgemeinen Artikel in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, aus dem Habilitationsfach;
 - ii) oder eine entsprechend hohe Anzahl kürzerer Veröffentlichungen (= „kumulative Habilitation“), im Allgemeinen Artikel in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, u.U. in Kombination mit einer oder mehreren kürzeren Monografien, die entweder alle das-

- selbe engere Themengebiet oder in begründeten Fällen auch unterschiedliche Teilbereiche des Habilitationsfaches behandeln.
- b) **Sozioökonomie:**
Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für eines der im Department Sozioökonomie vertretenen Fächer hat die Habilitationswerberin oder der Habilitationswerber neben ihren oder seinen sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten auch eine selbständige Habilitationsschrift oder mehrere, in Zusammenhang mit dem Habilitationsfach stehende wissenschaftliche Arbeiten, die bereits in hochrangigen Fachzeitschriften publiziert wurden, vorzulegen.
Alle von der Habilitationswerberin oder dem Habilitationswerber vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten müssen veröffentlicht oder zumindest zur Veröffentlichung angenommen sein.
- c) **Rechtswissenschaften:**
Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für ein rechtswissenschaftliches Fach hat die Habilitationswerberin oder der Habilitationswerber neben ihren oder seinen sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten grundsätzlich auch eine selbständige Habilitationsschrift vorzulegen. Vom Erfordernis der selbständigen Habilitationsschrift darf im Einzelfall nur abgesehen werden, wenn die Habilitationswerberin oder der Habilitationswerber neben ihren oder seinen sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten auch mehrere, eine gedankliche Einheit bildende wissenschaftliche Arbeiten vorlegt, die sowohl hinsichtlich der Breite als auch der dogmatischen und inhaltlichen Tiefe den wissenschaftlichen Ausweis der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers in einer der monografischen Bearbeitung gleichwertigen Form nachweisen. Alle von der Habilitationswerberin oder dem Habilitationswerber vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten müssen in anerkannten Fachverlagen und Fachzeitschriften veröffentlicht oder zur Veröffentlichung angenommen sein.
- d) **Volkswirtschaft:**
Bei Anträgen auf Erteilung der Lehrbefugnis für das Fach Volkswirtschaft oder für eines der im Department Volkswirtschaft vertretenen Fächer können als „schriftliche Arbeiten“, neben den sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten, entweder eine selbständige Habilitationsschrift oder mehrere in Zusammenhang mit dem Habilitationsfach stehende veröffentlichte oder zur Veröffentlichung angenommene wissenschaftliche Arbeiten („kumulative Habilitation“) eingereicht werden.
Eine selbständige Habilitationsschrift kann in unveröffentlichter Form eingereicht werden, wenn eine Publikationszusage eines Verlags beigebracht wird und sonstige wissenschaftliche Veröffentlichungen vorliegen.
Unter den vorgelegten Arbeiten (Habilitationsschrift oder „kumulative Habilitation“ und sonstige wissenschaftliche Arbeiten) müssen sich auch Arbeiten befinden, die bereits in der einschlägigen, angesehenen Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt wurden.
Das kann z.B. folgendermaßen nachgewiesen werden:
– die Habilitationsschrift ist in einem einschlägigen, angesehenen Verlag veröffentlicht oder zur Veröffentlichung angenommen,
– unter den sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten befinden sich Arbeiten, die in einschlägigen, angesehenen

nen Fachzeitschriften oder in einschlägigen, angesehenen Sammelwerken bereits veröffentlicht sind oder zur Veröffentlichung angenommen sind,

– unter den Beiträgen, die als „kumulative Habilitation“ eingereicht werden, befinden sich Arbeiten, die in einschlägigen, angesehenen Fachzeitschriften oder in einschlägigen, angesehenen Sammelwerken bereits veröffentlicht sind oder zur Veröffentlichung angenommen sind.

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

e) Betriebswirtschaftslehre:

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

(5a) Bei einer Änderung der Habilitationsrichtlinien des jeweiligen Departments einschließlich der darin genannten externen Qualitätskriterien (z.B. journal ratings) oder der im Absatz 5 genannten fachspezifischen Regelungen ist das Prinzip des Vertrauensschutzes einzuhalten. Die Habilitationswerberin bzw. der Habilitationswerber hat das Recht, den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis gemäß der zu diesem Zeitpunkt geltenden departmentsspezifischen Richtlinie oder gemäß einer departmentsspezifischen Richtlinie, die maximal 4 Jahre vor Beantragung der Erteilung der Lehrbefugnis gültig war, einzureichen. Diese 4 Jahresfrist verlängert sich um Zeiten gemäß § 20 Abs 3 Z 1 und 2 KollV; die Verlängerungszeiträume gemäß Z 1 dürfen zusammen drei Jahre, solche nach Z 2 ein Jahr nicht überschreiten. Diese Regelung gilt auch für die Änderung der im Absatz 5 genannten fachspezifischen Regelungen.

(6) § 1 Abs 5 lit b ist bei jenen Habilitationsverfahren, die nach dem 1.3.2006 eingeleitet werden, anzuwenden.

(7) § 1 Abs 5 lit e ist bei jenen Habilitationsverfahren, die nach dem 18.03.2009 eingeleitet werden, anzuwenden

Wahl und Entsendung der Mitglieder der Habilitationskommission

§ 2. (1) Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Kuriensprecherin oder den Kuriensprecher der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie jeweils eine von den Vertreterinnen und Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und der Studierenden des Senats namhaft gemachte Person umgehend vom Einlangen des Antrags zu verständigen, ihnen die elektronisch verfügbaren Unterlagen weiterzuleiten und sie aufzufordern, die Mitglieder und gegebenenfalls auch die Ersatzmitglieder der Habilitationskommission nach dem in den §§ 4 und 40 der Satzung vorgesehenen Verfahren zu wählen oder zu entsenden. Für die Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission im Senat ist neben den sonstigen Beschlussfordernissen eine Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Gruppe gemäß § 25 Abs. 4 Z. 1 UG einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit *venia docendi* erforderlich. Ebenso hat die oder der Vorsitzende des Senats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen umgehend vom Einlangen des Antrags sowie über die Zusammensetzung der Habilitationskommission zu verständigen und ihm ebenfalls die elektronisch verfügbaren Unterlagen weiterzuleiten.

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

(3) Eine oder ein vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominierte Vertreterin oder nominiertes Mitglied hat das Recht, an den Sitzungen einer Habilitationskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter/innen

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

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

Bestellung der externen und internen Gutachter/innen

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

(2) Zu externen Gutachterinnen und Gutachtern können Vertreterinnen und Vertreter des angestrebten Habilitationsfaches bestellt werden, die nicht in einem Dienstverhältnis zu WU stehen. Sie müssen entweder über eine Lehrbefugnis oder über eine einer Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation verfügen.

(3) Zu internen Gutachterinnen und Gutachtern können Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU bestellt werden, die Vertreterinnen und Vertreter des angestrebten Habilitationsfaches sind und die nicht der Habilitationskommission angehören.

(4) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats haben mindestens zwei Gutachterinnen bzw. Gutachter zu bestellen. Sie können auch vorsorglich zusätzliche Gutachterinnen bzw. Gutachter für den Fall bestellen, dass die bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter nicht bereit sind, ein Gutachten zu erstatten. Mindestens eine externe Gutachterin bzw. ein externer Gutachter ist zu bestellen.

Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen

§ 5. (1) Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Gutachterinnen bzw. Gutachter von ihrer Bestellung zu informieren und sie zu bitten, sobald wie möglich, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, ein schriftliches Gutachten über die in § 103 Abs 3 UG 2002 genannten Voraussetzungen zu erstatten, und ihnen den Antrag der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers samt den von ihr oder ihm beigefügten Unterlagen zu übermitteln.

(2) Die oder der Vorsitzende des Senates hat alle Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU sowie alle Mitglieder des Senats sowie die Habilitationswerberin oder den Habilitationswerber unverzüglich nach Einlangen der Gutachten auf elektronischem Weg zu informieren, dass diese im Senatsbüro zur Einsichtnahme aufliegen. Die oder der Vorsitzende des Senates hat alle Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU sowie die Habilitationswerberin oder den Habilitationswerber auf elektronischem Weg einzuladen, innerhalb von vier Wochen Stellungnahmen zu den Gutachten abzugeben, die an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Senats zu richten sind. Die oder der Vorsitzende des Senats hat sicherzustellen, dass die Habilitationswerberin oder der Habilitationswerber jedenfalls diese Information erhält.

Die konstituierende Sitzung der Habilitationskommission

§ 6. (1) Die oder der Vorsitzende des Senats hat den Mitgliedern der Habilitationskommission alle eingelangten Gutachten und Stellungnahmen zuzusenden und die dienstälteste Universitätsprofessorin oder den dienstältesten Universitätsprofessor, die oder der der Kommission angehört, aufzufordern, die konstituierende Sitzung der Kommission einzuberufen, bei der insbesondere die oder der Vorsitzende der Kommission gewählt, das Vorliegen aller Unterlagen nach § 1 Abs 2 und 5 dieser Richtlinie geprüft, über die Einholung didaktischer Gutachten beraten und das Thema des Habilitationsvortrages festgesetzt oder Themenvorschläge für den Habilitationsvortrag sowie der Kreis der zum Habilitationsvortrag und zur anschließenden Aussprache Einzuladenden bestimmt werden soll.

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

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

Habilitationsvortrag und Habilitationskolloquium

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

(2) Der Habilitationsvortrag ist öffentlich zugänglich.

(3) Zum Habilitationsvortrag sind auf elektronischem Weg jedenfalls die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 unter Bekanntgabe des Themas des Habilitationsvortrags rechtzeitig vorher einzuladen. Darüber hinaus hat die Habilitationskommission zu beschließen, auf welche Weise an anderen Universitäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen tätige Vertreterinnen und Vertreter des angestrebten Habilitationsfaches, am angestrebten Habilitationsfach interessierte Absolventinnen und Absolventen der WU und andere wissenschaftlich interessierte Praktikerinnen und Praktiker und interessierte Studierende zum Habilitationsvortrag eingeladen werden können. Die Habilitationskommission und die oder der Vorsitzende der Habilitationskommission haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass eine breite Fachöffentlichkeit vom Habilitationsvortrag Kenntnis erlangt und nach Möglichkeit auch tatsächlich daran teilnimmt.

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

Abschlussitzung der Habilitationskommission

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

(2) Den Beratungen der Habilitationskommission sind bei der Abschlussitzung die externen und internen Gutachterinnen und Gutachter mit beratender Stimme beizuziehen.

(3) Die Habilitationskommission entscheidet in ihrer Abschlussitzung, ob die Habilitationswerberin oder der Habilitationswerber sowohl über eine hervorragende wissenschaftliche Qualifikation als auch über didaktische Fähigkeiten verfügt (§ 103 Abs 2 UG 2002) und somit die Voraussetzungen für die Erteilung der angestrebten Lehrbefugnis gegeben sind. Sie entscheidet auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen (§ 103 Abs 8 UG 2002) und hat auch auf die von der Habilitationswerberin oder dem Habilitationswerber vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten sowie die beim Habilitationskolloquium gewonnenen Einsichten über die wissenschaftlichen und die didaktischen Fähigkeiten Bedacht zu nehmen. Sie hat bei der Beurteilung, ob hervorragende wissenschaftliche Qualifikationen vorliegen, insbesondere die Maßstäbe der jeweiligen Scientific Community anzulegen. Dadurch soll die Berufungsfähigkeit gesichert werden.

(4) Bei der Entscheidung über die hervorragende wissenschaftliche Qualifikation der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers gibt die Mehrheit der Mitglieder der Habilitationskommission mit Lehrbefugnis den Ausschlag.

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

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

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

Erlassung des Bescheides über die Lehrbefugnis

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

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

Information der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und Habilitierten

§ 10. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU und die in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehenden habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während des Verfahrens und innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Verfahrens das Recht, in die wissenschaftlichen Arbeiten der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers und in alle während des Verfahrens erstatteten Gutachten und Stellungnahmen Einsicht zu nehmen. Während des Verfahrens kann dieses Recht im Büro des Senats, nach Abschluss des Verfahrens im Büro des Rektorats ausgeübt werden. Personen, die dieses Recht in Anspruch nehmen, unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

Anhang 7

Berufungsrichtlinien des Senats

Die Ausschreibung der Stelle

§ 1. (1) Zur Vorbereitung der Ausschreibung der Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors hat das Rektorat dem Senat und der Vorständin oder dem Vorstand des betroffenen Department mitzuteilen, welchem Department es die zu berufende Universitätsprofessorin oder den zu berufenden Universitätsprofessor zuzuordnen beabsichtigt (§ 22 Abs 1 Z 7 UG).

(2) Das Rektorat hat die Vorständin oder den Vorstand des Department, dem das Rektorat die zu berufende Universitätsprofessorin oder den zu berufenden Universitätsprofessor zuzuordnen beabsichtigt, aufzufordern, einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu erstatten.

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

Wahl und Entsendung der Mitglieder der Berufungskommission

§ 2. (1) Das Rektorat hat die Kuriensprecherin oder den Kuriensprecher der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie jeweils eine von den Vertreterinnen bzw. Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 und der Studierenden des Senats namhaft gemachte Person zu verständigen, wenn es mit der Vorbereitung einer Ausschreibung der Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors beginnt und sie aufzufordern, die Mitglieder und gegebenenfalls auch die Ersatzmitglieder der Berufungskommission nach dem in den §§ 4 und 43 der Satzung vorgesehenen Verfahren zu wählen oder zu entsenden. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben in der Berufungskommission mehr als die Hälfte der Mitglieder, die Studierenden mindestens ein Mitglied zu stellen.

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

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

Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter/innen

§ 3. (1) Die Kuriensprecherin oder der Kuriensprecher der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren hat den dienstältesten Universitätsprofessor oder die dienstälteste Universitätsprofessorin des Department oder Konvents, dem das Rektorat die zu berufende Universitätsprofessorin oder den zu berufenden Universitätsprofessor zuzuordnen beabsichtigt, aufzufordern, dafür zu sorgen, dass die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Department oder Konvents innerhalb einer von ihr oder ihm zu set-

zenden Frist Vorschläge für interne und externe Gutachterinnen bzw. Gutachter erstatten (§ 98 Abs 3 UG). Die dienstältesten Universitätsprofessorinnen bzw. Universitätsprofessoren aller anderen Departments und Konvente sind von dieser Aufforderung zu verständigen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren aller Departments und Konvente, die sich für fachlich nahe stehend erachten, können ebenfalls derartige Vorschläge erstatten. In Departments oder Konventen, in denen die Vorständin oder der Vorstand Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor ist, tritt für Zwecke dieses Absatzes die oder der Vorsitzende an die Stelle der dienstältesten Universitätsprofessorin oder des dienstältesten Universitätsprofessors.

Bestellung der externen und internen Gutachterinnen und Gutachter

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

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

(3) Zu internen Gutachterinnen und Gutachtern können Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU und in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehende habilitierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestellt werden. Sie können dann nicht zu internen Gutachterinnen bzw. Gutachtern bestellt werden, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass die zu berufende Universitätsprofessorin oder der zu berufende Universitätsprofessor ihre unmittelbare Dienstvorgesetzte oder ihr unmittelbarer Dienstvorgesetzter sein wird.

(4) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats haben mindestens drei Gutachterinnen bzw. Gutachter zu bestellen. Sie müssen mindestens zwei, können aber auch drei externe Gutachterinnen bzw. Gutachter bestellen. Sie können zusätzlich zu den drei Gutachterinnen bzw. Gutachtern auch vorsorglich Gutachterinnen bzw. Gutachter für den Fall bestellen, dass die bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter nicht bereit sind, ein Gutachten zu erstatten.

Die Rektorin oder der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin oder einen weiteren Gutachter zu bestellen.

(5) Die externen und internen Gutachterinnen bzw. Gutachter sind zu den Sitzungen der Berufungskommission als Auskunftspersonen einzuladen, um ihre schriftlichen Gutachten gemäß § 6 Abs 2 und 3 und § 7 Abs 1 bis 2 erläutern zu können. Sonst sind sie bei den Sitzungen der Berufungskommission aber nicht anwesend.

(6) Die Gutachter/innen haben ein allfälliges Naheverhältnis zu Kandidatinnen und Kandidaten (zB eine sehr enge wissenschaftliche Kooperation) offenzulegen.

Die Konstituierung der Berufungskommission

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

(2) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden (§ 98 Abs. 5 UG).

(3) Die übrigen Bewerbungen sind sodann den externen und internen Gutachterinnen und Gutachtern und dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden.

(4) Unbeschadet der Regelungen in § 8 der Geschäftsordnung des Senats und seiner Kommissionen (Anhang 1) haben die Mitglieder der Berufungskommission ein allfälliges Naheverhältnis zu Kandidatinnen und Kandidaten (zB eine sehr enge wissenschaftliche Kooperation) offenzulegen.

Der Beschluss über die Einladungen von Kandidatinnen und Kandidaten zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache

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

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

(3) Die Berufungskommission kann auch Kandidatinnen und Kandidaten, die sich zwar nicht beworben haben, die jedoch für die ausgeschriebene Professorinnen-/ bzw. Professorenstelle in Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifikation in besonderer Weise geeignet sind, von sich aus zu der öffentlich zugänglichen Aussprache einladen. Vor der Beschlussfassung darüber ist ein schriftliches Gutachten (Kurzgutachten) der Gutachterinnen und Gutachter über die wissenschaftliche Qualifikation dieser Kandidatinnen bzw. Kandidaten einzuholen.

Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen

§ 7. (1) Die/der externe und interne Gutachterin und Gutachter oder die externen und internen Gutachterinnen und Gutachter haben über jene Bewerberinnen bzw. Bewerber, die von der Kommission für einen Listenplatz in Betracht gezogen und deshalb zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache eingeladen wurden, schriftliche vergleichende Gutachten zu erstatten (§ 42 Abs 2 der Satzung). Diese Gutachten haben auch die Kandidatinnen und Kandidaten einzubeziehen, die von der

Berufungskommission ohne Bewerbung als für einen Listenplatz in Betracht gezogen wurden, und zwar auch dann, wenn die Kommission im begründeten Ausnahmefall von einer öffentlich zugänglichen Aussprache abgesehen hat.

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

(3) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat der Department-Vorständin oder dem Department-Vorstand des Department, und gegebenenfalls der Vorständin oder dem Vorstand des Instituts, dem die zu berufende Universitätsprofessorin oder der zu berufende Universitätsprofessor zugeordnet werden soll, Kopien der Bewerbungen und aller Gutachten der Kandidatinnen und Kandidaten zu übermitteln. Diese Personen unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit. Sie sind einzuladen, innerhalb einer Frist, die im Regelfall mindestens zwei Wochen betragen soll, Stellungnahmen zu den schriftlichen Gutachten abzugeben, die an die Vorsitzende oder an den Vorsitzenden der Kommission zu richten sind.

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

Die öffentlich zugängliche Aussprache

§ 8. (1) Die Aussprache, in deren Rahmen sich die von der Berufungskommission dazu eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten der Wirtschaftsuniversität präsentieren (§ 98 Abs 6 UG), ist öffentlich zugänglich.

(2) Zu dieser öffentlich zugänglichen Aussprache sind - nach Möglichkeit auf elektronischem Weg - jedenfalls die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 gegebenenfalls unter Bekanntgabe der Vortragsthemen der Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig vorher einzuladen.

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

Erstellung des Besetzungsvorschlags

§ 9. (1) Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am Besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Der Vorschlag kann eine Reihung enthalten. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

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

(3) Die Berufungskommission hat zu begründen, wenn sie in den von ihr erstellten Besetzungsvorschlag eine Kandidatin oder einen Kandidaten aufnimmt, die oder der nach mindestens einem schriftlichen Gutachten oder einer Stellungnahme nicht die im Ausschreibungstext enthaltenen Kriterien erfüllt. Ebenso hat sie zu begründen, wenn sie in den von ihr erstellten Besetzungsvorschlag eine Kandidatin oder einen Kandidaten nicht aufnimmt, die oder der nach mindestens einem schriftlichen Gutachten oder einer Stellungnahme in besonderem Maße für die ausgeschriebene Professorinnen- bzw. Professorenstelle geeignet ist.

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

Die Auswahlentscheidung

§ 10. (1) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat der Rektorin oder dem Rektor die Unterlagen aller Bewerberinnen, die Gutachten und Stellungnahmen sowie die Protokolle der Sitzungen der Berufungskommission, die auch den Besetzungsvorschlag und dessen Begründung beinhalten, zu übermitteln.

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

(3) Die Rektorin oder der Rektor kann den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zur neuerlichen Beratung und Beschlussfassung zurückweisen, wenn dieser nicht die am Besten geeigneten Kandidatinnen bzw. Kandidaten enthält. Diese Entscheidung ist zu begründen. Sie oder er hat darüber den Senat und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

(4) Die Berufungskommission kann im Falle der Zurückverweisung entweder nach § 10 dieser Richtlinie einen neuen Besetzungsvorschlag erstellen oder unter Angabe der dafür maßgebenden Gründe einen Beharrungsbeschluss fassen.

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

(6) Scheitern die Berufungsverhandlungen mit allen im Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidatinnen bzw. Kandidaten, hat entweder die Rektorin oder der Rektor die Berufungskommission aufzufordern, einen neuen Besetzungs-

vorschlag zu erstellen, oder das Rektorat eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen. Sieht sich die von der Rektorin oder vom Rektor aufgeforderte Berufungskommission – zB mangels hervorragender Qualifikation der verbliebenen Bewerberinnen bzw. Bewerber – außer Stande, einen neuen Besetzungsvorschlag zu erstellen, hat das Rektorat jedenfalls eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 99 UG)

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

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

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

(4) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung zu treffen oder den Besetzungsvorschlag unter sinngemäßer Anwendung des § 10 der Richtlinie an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren dieses Department zurückzuverweisen oder aber eine Bewerberin oder einen Bewerber, die oder der nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen wurde, aus dem Kreise der übrigen Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen.

Opportunity Hiring für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 99a UG)

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

(2) Beabsichtigt das Rektorat, diesen Vorschlag aufzugreifen, hat es den Senat, alle Department-Vorständinnen und Department-Vorstände sowie den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber zu informieren und die Unterlagen zu übermitteln. Spricht sich die Vorständin oder der Vorstand

eines Departments binnen zwei Wochen gegenüber dem Rektorat gegen diesen Vorschlag aus und wird sie oder er dabei von der Mehrheit der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ihres oder seines Departments unterstützt, ist dieses Berufungsverfahren abzubrechen.

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

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

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

(6) Die nach § 99a Abs 2 UG vorgenommene Bestellung einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors kann durch die Rektorin oder den Rektor nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung unbefristet verlängert werden. Inhalt der Qualifikationsprüfung sind die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie die Leistungen in der Lehre. Dazu sind von der Rektorin oder dem Rektor ein oder mehrere Gutachten einzuholen. Im Falle einer beabsichtigten Verlängerung sind die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Departments sowie gegebenenfalls die Vorständin oder der Vorstand des Instituts, dem die betreffende Universitätsprofessorin oder der betreffende Universitätsprofessor zugeordnet ist, anzuhören. Die Entscheidung über die Verlängerung trifft die Rektorin oder der Rektor.

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

Richtlinien des Rektorats und des Senats

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

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

Anhang 8
Ehrungsrichtlinien des Senats
Akademische Ehrungen, Ehrenzeichen

I. Akademische Ehrungen

Erneuerung akademischer Grade

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

Ehrendoktorat

§ 2. Der Senat kann nach Anhörung des Rektorats an Personen aufgrund außergewöhnlicher wissenschaftlicher Leistungen ein Doktorat, für dessen Verleihung die Wirtschaftsuniversität zuständig ist, ohne Erfüllung der in den Studienvorschriften geforderten Voraussetzungen ehrenhalber verleihen.

Ehrenkonsulin, Ehrenkonsul der Wirtschaftsuniversität

§ 2a. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats einer der Wirtschaftsuniversität besonders verbundenen hervorragenden Persönlichkeit des öffentlichen Lebens für die nachhaltige Förderung der Wirtschaftsuniversität den Titel einer Ehrenkonsulin oder eines Ehrenkonsuls verleihen.

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

(3) Angehörige der Wirtschaftsuniversität können nicht zur Ehrenkonsulin oder zum Ehrenkonsul ernannt werden.

Ehrensena- torin, Ehrensena- tor der Wirtschaftsuni- versität

§ 3. (1) Das Rektorat kann mit Zustimmung des Senats an hervorragende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die sich in einem besonderen Maße um die Wirtschaftsuniversität und um die Förderung ihrer wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel einer Ehrensena-
torin oder eines Ehrensena-
tors der Wirtschaftsuniversität ver-
leihen.

(2) Von der oder dem zu Ehrenden ist ein außergewöhnliches und langzeitiges Engagement für die wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben der Wirtschaftsuniversität zu fordern. Die Leistung der oder des zu Ehrenden muss deutlichen Förderungscharakter haben und darf nicht nur oder überwiegend aus privatnütziger Motivation entstanden sein, auch wenn die Leistung der Wirtschaftsuniversität Vorteile bringt. Sie muss jedenfalls immaterieller Natur sein und kann insbesondere in der Herstellung einer im Interesse der Wirtschafts-
universität gelegenen Kooperation mit der Praxis auf dem Gebiet der Forschung oder in aktiver Teilnahme an oder in mit-
gestaltender Förderung der Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der Wirtschaftsuniversität bestehen. Eine ma-
terielle Leistung kann hinzutreten, reicht aber für sich allein nicht für die Verleihung der Würde einer Ehrensena-
torin oder eines Ehrensena-
tors aus.

Ehrenbürgerin, Ehrenbürger der Wirtschaftsuniversität

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

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

Gemeinsame Bestimmungen

§ 5. (1) Die Erneuerung des akademischen Grades, die Verleihung eines Ehrendoktorats und die Verleihung des Titels einer Ehrenkonsulin oder eines Ehrenkonsuls oder einer Ehrensena-
torin oder eines Ehrensena-
tors oder einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers der Wirtschaftsuniversität erfolgt im Rahmen einer akademischen Feier. Die oder der Ge-
ehrte erhält ein Diplom mit der Unterschrift der Rektorin oder des Rektors und dem Siegel der Wirtschaftsuniversität. Ihr o-
der sein Name ist in das Ehrenbuch der Wirtschaftsuniversität einzutragen.

(2) Die Verleihung eines Ehrendoktorats, des Titels einer Ehrenkonsulin oder eines Ehrenkonsuls oder einer Ehrensena-
torin oder eines Ehrensena-
tors oder einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers kann auch posthum erfolgen.

Widerruf akademischer Ehrungen

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

II. Ehrenzeichen in Gold, Silber und Bronze

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

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

(3) Die Verleihung erfolgt in feierlicher Form durch die Rektorin oder den Rektor. Die oder der Geehrte erhält ein Dekret mit der Unterschrift der Rektorin oder des Rektors und dem Siegel der Wirtschaftsuniversität. Ihr oder sein Name ist in das Ehrenbuch der Wirtschaftsuniversität einzutragen.

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

Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens

§ 8. (1) Die Verleihung des Titels einer Ehrenkonsulin oder eines Ehrenkonsuls oder einer Ehrensenatorin oder eines Ehrensenators oder einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers der Wirtschaftsuniversität schließt die Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens mit ein.

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

Verleihung des Silbernen Ehrenzeichens

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

Verleihung des Bronzenen Ehrenzeichens

§ 10. Das Bronzene Ehrenzeichen kann an Personen verliehen werden, die sich als Angehörige des nichtwissenschaftlichen

Personals Verdienste um die Wirtschaftsuniversität im Sinne des § 3 Abs 2 erworben haben.

III. Ehrennadel, Ehrenring und Ehrentafel

Ehrennadel

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

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

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

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

Ehrenring

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

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

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

(4) Das Rektorat kann die Verleihung des Ehrenringes widerrufen, wenn sich die oder der Geehrte durch ihr oder sein späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die einer Verleihung entgegengestanden wären, wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist oder wenn sich dies aus Gründen des Ansehens der WU als erforderlich erweist.

Die Urkunde über die Verleihung und der Ehrenring sind einzuziehen und die Eintragung im Ehrenbuch der Wirtschaftsuniversität ist zu löschen.

Ehrentafel

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

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

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

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

Gemeinsame Bestimmungen

§ 14. Die Verleihung erfolgt in feierlicher Form durch die Rektorin oder den Rektor. Die oder der Geehrte erhält eine Urkunde mit der Unterschrift der Rektorin oder des Rektors und dem Siegel der Wirtschaftsuniversität. Ihr oder sein Name ist in das Ehrenbuch der Wirtschaftsuniversität einzutragen.

IV. Förderin, Förderer der WU

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

(2) Der Titel ist, von rein wissenschaftlichen Ehrungen abgesehen, (nach Ehrenkonsulin oder Ehrenkonsul oder Ehrensensatorin oder Ehrensensator und Ehrenbürgerin oder Ehrenbürger) die höchste Auszeichnung der WU. Daher ist von der oder dem zu Ehrenden ein außergewöhnliches und/oder langzeitiges Engagement für die wissenschaftlichen und kulturellen Aufgaben der Wirtschaftsuniversität vorauszusetzen. Die Leistung der oder des zu Ehrenden muss deutlichen Förderungscharakter haben. Die Förderung kann sowohl imma-

terieller als auch materieller Natur sein. Sie kann beispielsweise in der Herstellung einer im Interesse der Wirtschaftsuniversität gelegenen Kooperation mit der Praxis oder in der aktiver Teilnahme an oder in mitgestaltender Förderung der Erfüllung von Forschungs- und Lehraufgaben der Wirtschaftsuniversität bestehen.

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

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

V. Gastprofessur

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

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

VI. Honorarprofessur

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

(2) Die oder der Geehrte erhält eine Urkunde mit der Unterschrift der Rektorin oder des Rektors.

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

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

Anhang 9

Gleichstellungsplan

Präambel

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

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

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

Umfassendes Diversitätsmanagement im Sinne der Anerkennung und Förderung von Vielfalt und Inklusion wird an der WU als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung und als Merkmale einer innovativen Universität realisiert. Seit 2017 sind diese Themen nun auch im Entwicklungsplan verankert.

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

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

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

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

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Verhältnis zu anderen Rechtsvorschriften

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

Mit dem Gleichstellungsplan möchte die WU ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung schaffen und verdeutlichen, warum ihr die Förderung eines umfassenden Diversitätsmanagements über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus ein zentrales Anliegen ist. Zudem wird im Gleichstellungsplan dargelegt, wie die im Entwicklungsplan verankerte Diversitätsstrategie als Teil der WU-Gesamtstrategie umgesetzt werden soll.

Anwendungsbereich des Gleichstellungsplans

§ 2. Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen⁵ und Organe der Universität sowie für Bewerberinnen und Bewerber um einen Studienplatz oder ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität.

Ziele von Gleichstellung an der WU

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

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

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

⁵ gemäß § 94 UG

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

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

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

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

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

II. Abschnitt: Umsetzung der Gleichstellung an der WU

Grundlagen

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

- Geschlecht,
- ethnische Zugehörigkeit,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- sexuelle Orientierung,
- Behinderung

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

Der Gleichstellungsplan der WU versteht „Mobbing“ in Anlehnung an eine gängige Definition als eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Dienstverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Die WU bekennt sich zu einem achtungsvollen und von gegenseitiger Wertschätzung getragenen Miteinander. Sie ist sich insbesondere auch ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin in

diesem Bereich bewusst, die sie verantwortungsvoll wahrnimmt. Mobbing wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen effektiv entgegengetreten.⁶

(2) Die WU bekennt sich dazu, Benachteiligungen entlang der oben genannten Dimensionen sowie Benachteiligungen aufgrund einer Kombination mehrerer Dimensionen zu beseitigen.

Darüber hinaus ist die WU bestrebt, eine Auseinandersetzung mit sozialen Kategorien und damit verbundenen Identitätszuschreibungen anzustoßen. Deshalb fokussieren Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung an der WU zunehmend auf Lebensumstände und damit verbundene Benachteiligungen. Dadurch soll es gelingen, stereotype Identitätszuschreibungen aufzubrechen und sich verändernden Rollen und Verantwortlichkeiten Rechnung zu tragen.

(3) Diversität (im Sinne der Beschreibung eines Zustands, der sich auf die Vielfalt und soziale Heterogenität der WU-Angehörigen bezieht) und Inklusion (im Sinne der Herstellung von Chancengerechtigkeit und gleichberechtigter Teilhabe) sind als integrale Bestandteile der Gesamtstrategie in allen Bereichen der WU verankert (siehe Entwicklungsplan). Die Umsetzung wird als Querschnittsaufgabe angesehen, die in nachfolgenden Handlungsfeldern anhand exemplarischer Ziele und Maßnahmen beschrieben und in einem fortlaufenden Prozess weiterentwickelt wird. Es handelt sich dabei um aktuelle Beispiele, die geeignet erscheinen, die jeweiligen Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern wirkungsvoll umzusetzen.

(4) Die nachfolgenden Handlungsfelder wurden auf Basis der bestehenden Organisationsstruktur der WU als relevante Handlungsfelder für die Umsetzung von Diversität und Inklusion festgelegt.

Handlungsfelder

§ 5 Strategie, Third Mission und Organisation

(1) Die WU möchte sich als „Responsible University“ etablieren, die ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnimmt und einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und damit gesellschaftlicher Herausforderungen leistet. Die Umsetzung dieses Ziels erfolgt, indem sich die WU z. B. als Partnerin in Innovationsnetzwerken (etwa durch Wissenstransfer oder Kooperationen) oder als Akteurin im Community-Engagement (beispielsweise durch Schulkooperationen) engagiert. Sowohl in der internen als auch externen Kommunikation wird verstärkt auf Diversität und Inklusion, wie etwa durch Verwendung gendergerechter Sprache, aber auch in bildlichen Darstellungen sowie bei der Zusammensetzung von Diskussionspanels, geachtet.

(2) Die WU entwickelt eine motivierende, inklusive und diversitätsfördernden Organisations- und Wissenschaftskultur, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, in der Auseinandersetzungen mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern angestoßen und Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien abgebaut werden. Dieses Ziel wird z. B. durch Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen oder die Berücksichtigung biografischer Faktoren in der Leistungsbewertung realisiert.

(3) Die WU positioniert sich z. B. durch internationale Kooperationen und Teilnahme an internationalen Netzwerken national und international als sichtbare Leitorganisation im tertiären

⁶ Siehe auch Code of Conduct der WU.

ren Bildungsbereich, die von Diversität und Weltoffenheit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus werden die Organe der WU Diversitäts- und Inklusionsthemen in den Grundlagendokumenten der WU (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen, Zielvereinbarungen etc.) auch in Zukunft berücksichtigen.

§ 6 Lehre & Studierende

(1) Die WU möchte Diversität, Chancengerechtigkeit und ausgewogene Geschlechterverhältnisse unter Studierenden realisieren. Die Förderung der Teilhabe von First-Generation-Students ist der WU dabei ein wichtiges Anliegen, das z. B. durch Rekrutierungsinitiativen im Rahmen von „WU@school“ verwirklicht wird.

(2) Die Inklusion von Studierenden mit körperlicher Behinderung, psychischer Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und/oder spezifischer Lernbedürfnisse wird an der WU aktiv gefördert. Daher erhalten Studierende beispielsweise studienbegleitende Unterstützung im Rahmen des Supportprogramms „beable“ oder durch den/die Behindertenbeauftragte/n. Diese/r unterstützt u. a. bei Änderungen des Prüfungsmodus, dabei handelt es sich um einen gesetzlich vorgesehenen Nachteilsausgleich. Behinderung wird als Resultat einer Wechselwirkung verstanden, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf verschiedene Barrieren stoßen, die sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

(3) Die bessere Vereinbarkeit von Studium mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige wird durch eine flexible Gestaltung des Studiums, z. B. derzeit durch Maßnahmen im Rahmen von learn@wu, unterstützt.

(4) Internationalität ist ein wesentliches Element auch in der Lehre. Durch englischsprachige Studienprogramme auf Bachelor-, Master- und PhD-Ebene, zahlreiche Partneruniversitäten sowie beispielsweise durch das Recruiting internationaler Studierender ist die WU bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Universitätsangehörigen vom Austausch zwischen unterschiedlichen Kulturen profitieren.

(5) Die Qualifizierung der Absolvent/inn/en für eine kompetente und verantwortungsvolle Ausübung zukünftiger Schlüsselpositionen in Wirtschaft und Gesellschaft ist ein weiteres Ziel der WU. Dieses wird u. a. durch die Vermittlung von Diversitätskompetenzen z. B. im Rahmen von volunteering@wu erreicht.

§ 7 Personal

(1) Die WU ist bestrebt, Arbeitsbedingungen, Teilhabe- und Karrierechancen diversitätsfördernd, chancengerecht, familienfreundlich zu gestalten. Die Herstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils gerade in wissenschaftlichen Führungspositionen, ist eine wesentliche Zielsetzung (siehe auch Frauenförderungsplan).

(2) Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Wissenschaftler/innen mit normabweichenden Karriere- und Lebensentwürfen werden an der WU biografische Faktoren wie z. B. Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere in der Leistungsbewertung berücksichtigt.

(3) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen der WU. Im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ werden zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen

men entwickelt und umgesetzt. Dazu zählen z. B. Sensibilisierungs- und Informationsangebote zur Unterstützung einer aktiven Vaterschaft oder für pflegende Angehörige.

(4) Die WU möchte Chancengerechtigkeit für Mitarbeiter/innen mit und ohne Behinderung sicherstellen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen und Barrieren ist. Daher wurde ein Leitbild zur Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung entwickelt und spezielle Rekrutierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung werden eingesetzt. Die WU richtet sich mit ihren Inklusionsaktivitäten an alle Menschen mit Behinderung, nicht nur an begünstigt Behinderte im Sinne des Gesetzes.

(5) Internationalität ist ein prägendes Merkmal der WU. Rekrutierungsmaßnahmen für internationale wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und laufbahnbegleitende Maßnahmen zur Förderung der Mobilität und internationalen Vernetzung tragen zur internationalen Ausrichtung der WU bei.

§ 8 Forschung

(1) Die WU möchte exzellente, verantwortungsbewusste und gesellschaftlich relevante Forschung realisieren, die einen Beitrag zur Entwicklung von innovativen und zukunftsfähigen Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft in den Bereichen Diversität und Inklusion leistet. Dieses Ziel wird z. B. durch die Berücksichtigung von aktuellen Gender- und Diversitätsaspekten in der Forschung und das Sichtbarmachen von innovativer Diversitätsforschung realisiert.

(2) Die WU strebt eine Erhöhung der Diversität der hier Forschenden an. Internationale Forschungsk Kooperationen/Research Seminare und eine diversitätsgerechte Forschungsförderung, z. B. durch verbesserte Vereinbarkeit von Forschungsaktivitäten mit Betreuungsaufgaben tragen zur Zielerreichung bei.

§9 Finanzen & Campusmanagement

(1) Die WU möchte die Barrierefreiheit des Campus für Mitarbeiter/innen, Studierende und Besucher/innen kontinuierlich verbessern. Deshalb werden z. B. Evaluationen der Barrierefreiheit mit internen und externen Expert/inn/en durchgeführt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

(2) Die Weiterentwicklung des WU-Campus als identitätsstiftende Landmark für WU-Angehörige, die durch zunehmende Diversität gekennzeichnet sind, ist der WU ein wichtiges Anliegen. Dabei wird auch hier auf eine inklusive Gestaltung von Strukturen und Prozessen geachtet.

Zuständigkeiten

§ 10 (1) Alle Universitätsangehörigen haben die Aufgabe, an der Umsetzung von Gleichstellung mitzuwirken.

(2) Insbesondere Führungskräfte sind aufgefordert, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen, in ihren Organisationseinheiten und Abteilungen Gleichstellung zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

(3) Das Rektorat nimmt im Rahmen eines umfassenden Diversitätsmanagements die Festlegung von Zielen und Maßnahmen in den oben genannten Handlungsfeldern vor.

(4) Als Anlaufstellen für alle im Gleichstellungsplan genannten Aspekte der Förderung von Gleichstellung und Inklusion sowie insbesondere auch bei Verdacht auf Diskriminierung stehen allen Universitätsangehörigen neben dem Rektorat insbesondere folgende inneruniversitäre Gremien – im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten – zur Verfügung. Detaillierte

Informationen finden sich auf der jeweiligen Homepage der angeführten Einrichtungen:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Betriebsrät/inn/e/n für das allgemeine Universitätspersonal
Betriebsrät/inn/e/n für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Behindertenvertrauenspersonen
Behindertenbeauftragte/r für Studierende
Ombudsstelle für Studierende
ÖH WU

Koordination der Umsetzung innerhalb der WU

§11 (1) Die Umsetzung von Gleichstellung erfolgt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten und erfordert eine regelmäßige Überprüfung der festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen, die - wie die zugrundeliegenden Faktoren selbst - dem Wandel der Zeit unterworfen sind. Als innovative Organisation zeichnet sich die WU dadurch aus, dass die Umsetzung ihrer Ziele auf diesen Wandel abgestimmt erfolgt. Umsetzung von Gleichstellung bedarf daher eines regelmäßig geführten Dialogs zwischen den Entscheidungsträger/innen und den zuständigen Stellen an der WU. So kann eine zeitgemäße Umsetzung von adäquaten Maßnahmen sichergestellt werden, die den jeweils aktuellen Gegebenheiten am besten Rechnung trägt. In den genannten Handlungsfeldern werden die festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen regelmäßig und in Abstimmung mit dem Entwicklungsplan durch die jeweils zuständigen Mitglieder des Rektorats innerhalb ihrer Ressorts überprüft. Sie nehmen gegebenenfalls Adaptierungen von Zielen und Maßnahmen oder die Neuentwicklung von Initiativen vor.

(2) Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird darüber hinaus eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die aus dem für Diversität zuständigen Mitglied des Rektorats als Leiter/in, der oder dem Vorsitzenden des AKG und der oder dem Leiter/in der Stabstelle Gender & Diversity besteht. Themenspezifisch kann diese im Bedarfsfall um weitere Expert/inn/en, insbesondere aus den unter § 10 (4) genannten Gruppen sowie um Führungskräfte aus den oben genannten Handlungsfeldern erweitert werden, um über die Umsetzung, Adaptierung oder Neuentwicklung von Maßnahmen einvernehmlich zu beraten. Die Anzahl und Häufigkeit der Treffen wird von der Steuerungsgruppe selbst festgelegt.

(3) Wie unter § 7 dargestellt, werden im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit entwickelt und umgesetzt.

Evaluation/Monitoring/Berichtspflichten

§12 Das zuständige Mitglied des Rektorats berichtet im Rahmen der Steuerungsgruppe regelmäßig über die Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an der WU. Darüber hinaus kann die Steuerungsgruppe einvernehmlich weitere Berichtspflichten festlegen.

Zur Durchführung von Evaluation und Monitoring sollen auch der Gleichstellungsbericht sowie der Tätigkeitsbericht des AKG herangezogen werden.