

Manfred Novak

Das Berufungs- verfahren nach UnivG 2002

**Funktionsweise, Probleme,
Reformperspektiven**



SpringerWienNewYork

 SpringerWienNewYork

Manfred Novak

Das Berufungsverfahren
nach UnivG 2002

Funktionsweise, Probleme,
Reformperspektiven

SpringerWienNewYork

Ass.-Prof. Mag. Dr. Manfred Novak
Institut für Universitätsrecht,
Johannes-Kepler-Universität Linz
Österreich

Gedruckt mit Unterstützung des
Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung



Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes,
der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf
photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverar-
beitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

© 2007 Springer-Verlag/Wien
Printed in Austria

SpringerWienNewYork ist ein Unternehmen von
Springer Science + Business Media
springer.at

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen
usw. in diesem Buch berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme,
dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung
als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Produkthaftung: Sämtliche Angaben in diesem Fachbuch erfolgen trotz
sorgfältiger Bearbeitung und Kontrolle ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder
des Verlages aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Satz: Karson Grafik- und Verlagsservice, 1020 Wien, Österreich
Druck: Börsedruck Ges.m.b.H., 1230 Wien, Österreich

Gedruckt auf säurefreiem, chlorfrei gebleichtem Papier – TCF
SPIN: 12110575

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-211-74326-3 SpringerWienNewYork

Vorwort

Das Universitätsgesetz 2002 ist seit ersten Oktober 2002 schrittweise in Kraft getreten und ist nunmehr an allen 21 von seinem Geltungsbereich erfassten österreichischen Universitäten voll in Wirksamkeit.

Sämtliche neuen Organe haben ihre Tätigkeit aufgenommen, eine große Zahl neuer zivilrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse wurde bereits begründet, die Studienvorschriften werden umgesetzt und auch die ersten Leistungsvereinbarungen für die Periode 2007–2009 wurden inzwischen plangemäß abgeschlossen.

Insoweit ist der neue gesetzliche Rahmen heute mehr oder weniger gelebte universitäre Praxis.

Damit ist der Einstieg ins neue Recht im Wesentlichen vollzogen. Naturgemäß haben die ersten Jahre an Erfahrung mit dem Universitätsgesetz 2002 aber auch dessen Schwächen und Ergänzungsbedürftigkeiten aufgezeigt.

Diese Diagnose trifft insbesondere auch auf die Durchführung von Berufungsverfahren nach neuem Recht zu. Der Gesetzgeber hat das herkömmliche Berufungsverfahren zur Rekrutierung von Universitätsprofessoren in seinen Eckpunkten beibehalten und diesem ein neues, abgekürztes Berufungsverfahren zur Seite gestellt. Dabei bergen die Modifikationen in der Verfahrensdurchführung des herkömmlichen Berufungsverfahrens und die Neuregelung des abgekürzten Berufungsverfahrens so manche klärungsbedürftige Unbestimmtheit. Einige dieser Regelungsinhalte haben in der universitären Praxis, auch aufgrund ihrer rigiden Fassung, zu Anwendungsproblemen geführt, die zu einem nicht unbeträchtlichen Teil auch auf die unterschiedslose Anwendung dieser Bestimmungen auf die Kunstuniversitäten zurückzuführen sind.

In der vorliegenden Abhandlung soll der Gang der beiden Berufungsverfahren dargestellt und einer Analyse auf Ungereimtheiten, Regelungsmankos und Verbesserungsmöglichkeiten unterzogen werden. Dabei wird, unter Beachtung auf konkrete praktische Problemlagen, auch der Versuch unternommen, rechtspolitische Anregungen für den Universitätsrechts-Gesetzgeber zu geben.

Für die Sichtung, Sammlung und Korrektur der im Anhang wiedergegebenen universitätsautonomen Berufsregelungen gilt mein Dank Frau Elisabeth Pühringer, Frau Mag. Heidi Rathmoser und Frau Mag. Michaela Sommer.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	IX
Literaturverzeichnis.....	XIII
I. Einleitung.....	1
II. Entwicklung.....	1
A. H-OG.....	1
B. UOG.....	2
C. UOG 1993.....	3
III. Status Quo.....	5
A. Allgemeines zur neuen Rechtslage.....	5
B. Rechtsnatur des Verfahrens.....	6
C. Das Regelungskonzept des UnivG 2002.....	8
D. Gang des Berufungsverfahrens nach § 98 UnivG 2002'.....	9
1. Widmung.....	10
2. Ausschreibung.....	10
3. Kandidatenausforschung.....	13
4. Gutachter.....	13
a) Allgemeines.....	14
b) Gutachterbestellung.....	14
c) Qualifikation der Gutachter.....	17
d) Gutachterzahl.....	20
e) Rechte und Pflichten der Gutachter.....	21
f) Kandidatenbewertung.....	21
5. Hearings.....	22
6. Stellungnahmen.....	24
7. Berufungskommission.....	25
a) Allgemeines.....	25
b) Zusammensetzung.....	25
c) Qualifikationsprüfung.....	28
d) Besetzungsvorschlag.....	31
e) Kandidatenreihung.....	33
f) Funktionsdauer.....	34
8. Hausberufung.....	34
9. Kandidatenauswahl.....	35
10. Arbeitskreis und Schiedskommission.....	37
11. Berufungsverhandlungen.....	38

12. Abschluss des Arbeitsvertrages	39
13. Lehrbefugnis.....	40
E. Gang des abgekürzten Berufungsverfahren nach § 99 UnivG 2002	41
1. Allgemeines	41
2. Ausschreibung.....	42
3. Vorschlag und Anhörung durch Fachprofessoren.....	43
4. Kandidatenauswahl.....	44
5. Bestelldauer	44
6. Rechtsposition.....	44
IV. Rechtspolitische Erwägungen	45
A. Allgemeines.....	45
B. Gutachterzahl.....	45
C. Kandidatenbewertung	47
D. Funktionsdauer der Berufungskommission	47
E. Kompetenzverteilung.....	48
F. Dauer der Kurzzeitprofessur.....	50
G. Resümee	52
Anhang 1 – UnivG 2002	53
Anhang 2 – Materialien zu §§ 98 und 99 UnivG 2002	74
Anhang 3 – Übersicht Verfahrensabläufe.....	77
Anhang 4 – Autonome Berufsregelungen.....	78
Stichwortverzeichnis	171

Abkürzungsverzeichnis

aA	anderer Ansicht
aaO	am angegebenen Ort
Abs	Absatz
AK	Arbeitskreis (für Gleichbehandlungsfragen)
Anh	Anhang
Anl	Anlage
Anm	Anmerkung
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 1921/292, idgF
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22, idgF
arg	argumentum (-o)
Art	Artikel
AusG	Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl 1989/85, idgF
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, BGBl 1991/51, idgF
Bd	Band
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, idgF
Beschl	Beschluss
betr	betreffend
BGBl	Bundesgesetzblatt (Jahr/Nummer)
BGBl I	Bundesgesetzblatt Teil I (bezeichnet jenen Teil der BGBl, der die Gesetze enthält)
B-GBG	s B-GlBG
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 1993/100, idgF
BlgNR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz 1920 idF 1929, BGBl 1930/1, idgF
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
DSG 2000	Datenschutzgesetz 2000, BGBl I 1999/165, idgF
DUK-G	Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems, BGBl I 2004/22, idgF
ErläutRV	Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage

EB	Erläuternde Bemerkungen
ECTS	European Credit Transfer System
et al	et altera (und andere)
etc	et cetera
EU	Europäische Union
f	und der (die, das) folgende
ff	und die folgenden
FFP	Frauenförderungsplan
FHStG	Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge, BGBl 1993/340, idgF
FS	Festschrift
G	Gesetz
gem	gemäß
ggf	gegebenenfalls
GP	Gesetzgebungsperiode
Hg	Herausgeber
HG 2005	Hochschulgesetz 2005, BGBl I 2006/30, idgF
H-OG	Hochschul-Organisationsgesetz, BGBl 1955/154 (außer Kraft)
hrsg	herausgegeben
HSG 1998	Hochschülerschaftsgesetz 1998, BGBl I 1999/22, idgF
idS	in diesem Sinne
idF	in der Fassung
idgF	in der geltenden Fassung
ISTA-G	Bundesgesetz über das Institute of Science and Technology – Austria, BGBl I 2006/43
iSv	im Sinne von
iVm	in Verbindung mit
JRP	Journal für Rechtspolitik (Jahr, Seite)
Kap	Kapitel
KUOG	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, BGBl 1998/130 (außer Kraft)
leg cit	legis citatae (der zitierten Vorschrift)
lit	litera (Buchstabe)
MB	s MBl
MBl	Mitteilungsblatt (Jahr, Stück, Datum bzw Nummer, Jahr)
mE	meines Erachtens
mN	mit Nachweisen
mwN	mit weiteren Nachweisen
Nr	Nummer

ÖH	Österreichische Hochschülerschaft
ÖHZ	Österreichische Hochschulzeitung (Jahr/Nummer, Seite)
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung (Jahr, Seite)
RV	Regierungsvorlage
RGBL	Reichsgesetzblatt (Nummer/Jahr)
Rz	Randzahl
s	siehe
Stk	Stück
ua	unter anderem
udgl	und dergleichen
UG	s UnivG 2002
UG 02	s UnivG 2002
UG 2002	s UnivG 2002
UnivG 2002	Universitätsgesetz 2002, BGBl I 2002/120, idgF
UOG	Universitäts-Organisationsgesetz, BGBl 1975/258 (außer Kraft)
UOG 1993	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, BGBl 1993/805 (außer Kraft)
uU	unter Umständen
v	von, vom
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, idgF
VBl	Verordnungsblatt (Jahr/Nummer)
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl	vergleiche
VUW	Veterinärmedizinische Universität Wien
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
WissR	(Zeitschrift für) Wissenschaftsrecht – Wissenschaftsverwaltung – Wissenschaftsförderung (Jahr, Seite)
Z	Zahl, Ziffer
z	zu, zum, zur
zB	zum Beispiel
zfhr	Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik (Jahr, Seite)
Zif	Ziffer
ZfV	Zeitschrift für Verwaltung (Jahr, Seite)
ZfVB	Beilage zur ZfV (Jahr/Nummer/Nummer)

Literaturverzeichnis

- Adamovich/Funk*, Allgemeines Verwaltungsrecht³ (1987)
- Adamovich/Funk/Holzinger*, Österreichisches Staatsrecht Bd 2. Staatliche Organisation (1998)
- Antoniolli/Koja*, Allgemeines Verwaltungsrecht³ (1996)
- Bast*, Universitätsgesetz 2002 (2003)
- Bast*, UOG 1993² (1998)
- Berka*, Universitätsautonomie, akademische Selbstverwaltung und Universitätsgesetz 2002, zfhr 2002, 78
- Eichinger*, Mitwirkung und Mitbestimmung der Betriebsräte an den Universitäten, in *Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, hrsg v *Reissner* (2007) 117
- Ermacora*, Österreichisches Hochschulrecht Bd I² (1972)
- Ermacora/Langeder/Strasser*, Österreichisches Hochschulrecht (Loseblattausgabe ab 1986)
- Funk*, Das Universitätsrecht als Grundlage für ein effektives und effizientes Universitätsmanagement, in *Schnedl/Ulrich* (Hg), Hochschulrecht – Hochschulmanagement – Hochschulpolitik, Bd 85 der Studien zu Politik und Verwaltung, hrsg v *Brünner/Mantl/Welan* (2003) 31
- Funk*, Verfassungsrechtliche Dimensionen des Hochschulrechts, in *Funk/Hauser/Kostal/Novak/Schwar/Winkler/Dragaric*, Handbuch des österreichischen Hochschulrechts, Bd 8 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2006) 27
- Hartl*, Was sind Berufungszusagen?, ÖHZ 1985/11,8
- Hauser*, Professorenberufung gemäß UG 2002, zfhr 2007, 120
- Hauser/Kostal/Novak*, Hochschulrecht³ (2007)
- Hengstschläger*, Die Rechtsstellung des Rektors nach UOG 1993, in *Strasser* (Hg), Untersuchungen zum UOG 1993 II, Bd 20 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1998) 99
- Hengstschläger*, Verwaltungsverfahrensrecht³ (2005)
- Huber*, ÖH-Recht², Bd 6 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2007)
- Huber*, Rechtsfragen der vollrechtsfähigen Universität, Bd 3 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003)

- Kostal*, Die aktuelle Universitätsreform, zfhr 2002, 37
- Kostal*, UnivG 2002² (2005)
- Krejci*, Haftungsfragen zum Universitätsgesetz 2002 (2004)
- Krejci*, Privatrecht⁶ (2004)
- Kucsko-Stadlmayer*, Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten, zfhr 2007, 8
- Kucsko-Stadlmayer*, Universitätslehrer-Dienstrecht 2001 (2001)
- Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002 (2005) 290
- Novak*, Das Dienstrecht der Wissenschaftler, Bd 1 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003)
- Novak*, Die Rechtsstellung der emeritierten Universitätsprofessoren, ÖJZ 1994, 537
- Novak*, Fachhochschulen und ihre Organe. Einrichtung, Rechtsstellung, Kompetenzen, Bd 3 der Schriften zum Bildungsrecht und zur Bildungspolitik, hrsg v *Prisching/Lenz/Hauser* (2000)
- Novak*, Stand, Möglichkeiten und Grenzen der Universitätsreform in Österreich, WissR 2002, 45
- Novak*, Universitäten, in *Funk/Hauser/Kostal/Novak/Schwar/Winkler/Dragaric*, Handbuch des österreichischen Hochschulrechts, Bd 8 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2006) 83
- Pernthaler/Rath-Kathrein*, Der Paradigmenwechsel im Universitätsrecht, in *Novak* (Hg), Res Universitatis/FS Funk, Bd 2 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003) 129
- Poier*, Kollegialorgane gemäß § 25 Abs 7 UG 2002 zur Beratung oder Entscheidung einzelner Aufgaben des Senats, in *Eisenberger et al* (Hg), Norm und Normvorstellung. FS Funk (2003) 405
- Raschauer*, Allgemeines Verwaltungsrecht² (2003)
- Reissner*, Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung von Arbeitsverträgen an Universitäten – Befristungen, Konkurrenzklauseln, Ausbildungsklauseln, in *Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, hrsg v *Reissner* (2007) 39
- Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, hrsg v *Reissner* (2007)
- Schnedl*, Organisationsautonomie im Universitätsgesetz 2002, Zfv 2005, 184
- Stelzer*, Grundzüge des öffentlichen Rechts (2005)
- Stelzer*, Universität und Selbstverwaltung, JRP 2003, 147
- Stolzlechner*, Einführung in das öffentliche Recht³ (2004)

- Stolzlechner*, Institutsinterne Ressourcenverteilung und „Teilhabeanspruch“ des Hochschullehrers, Bd 14 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1992) 46
- Strasser*, Die Hausberufung als hochschulpolitisches und rechtliches Problem, in Universitätsrecht zwischen Bewährung und Reform, Bd 3 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1984) 27
- Thieme*, Deutsches Hochschulrecht³ (2004)
- Thienel*, Das Berufungsverfahren nach dem UOG 1993, Bd 18 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1996)
- Thienel*, Verwaltungsverfahren⁴ (2006)
- Ulrich*, Die Genderdimensionen des Universitätsgesetzes 2002, in *Höllinger/Titscher* (Hg), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002 (2004) 344
- Ulrich*, Die Universitäten im geschlechterdemokratischen Wandel, in *Schnedl/Ulrich* (Hg), Hochschulrecht – Hochschulmanagement – Hochschulpolitik, Bd 85 der Studien zu Politik und Verwaltung, hrsg v *Brünnner/Mantl/Welan* (2003) 210
- Wimmer*, Das Berufungsverfahren, in Grundfragen der Universitätsorganisation III, Bd 8 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1988) 1

I. Einleitung

Die Universitätsprofessoren stehen als Träger der Forschungs- und Lehrinhalte traditionell an der Spitze der Hierarchie des wissenschaftlichen Universitätspersonals. Zur Sicherung einer funktionsangemessenen Qualifikation der Bewerber um eine Professorenstelle, hat der jeweilige organisationsrechtliche Gesetzgeber spezielle Auswahlverfahren, sogenannte „Berufungsverfahren“, eingerichtet.

Diese Berufungsverfahren sind demzufolge, nach wie vor, die zentralen Qualifikationsprüfungs- und Personalrekrutierungsverfahren der Universitäten. Dies in jüngster Zeit umso mehr, als neben der Reputation in Forschung und Lehre, auch die (geforderte) Profilbildung und Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Universitäten maßgeblich durch die Tätigkeit ihrer Universitätsprofessoren bestimmt werden.

Im Rahmen dieser Berufungsverfahren sind Fragen der Verfahrensgestaltung und der Qualifikationskontrolle von zentraler Bedeutung.

Davon ausgehend soll im Folgenden zunächst der Gang des Berufungsverfahrens nach UnivG 2002 in seinen zwei Ausprägungen systematisch dargestellt und einer kritischen Würdigung unterzogen werden.

Einige der gegebenen Unsicherheiten und Problemlagen lassen sich durch universitätsautonome Regelungen abschwächen oder können auf interpretativem Weg ausgeräumt werden. Andere Hürden in der praktischen Umsetzung der gegebenen Berufsregelungen scheinen einer gesetzgeberischen Bereinigung zu bedürfen.

Im Anschluss sollen daher, auf Basis von Effektivitätshemmnissen, die sich in der praktischen Anwendung der neuen Berufsregelungen als typisch herauskristallisiert haben, auch Möglichkeiten einer bedarfsgerechteren Gestaltung des Berufungsverfahrens aufgezeigt werden.

II. Entwicklung

A. H-OG

Das H-OG¹ enthielt zum Berufungsverfahren lediglich eine sehr rahmenhafte gesetzliche Grundlage.² Diese beschränkte sich auf die Regelung der Zuständigkeit der Professorenkollegien zur Erstattung eines Ternavorschlages und die Festsetzung der Lehrverpflichtung.³ Die H-OG-Bestimmungen enthielten insbesondere keine nähere Regelung über den Verfahrensablauf und

¹ Hochschul-Organisationsgesetz, BGBl 1955/154 (außer Kraft).

² Vgl § 10 H-OG samt *Ermacora*, Österreichisches Hochschulrecht Bd I² (1972), Anm 2 zu § 10.

³ Vgl § 10 Abs 3 f H-OG sowie die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 115.

keinerlei Aussage darüber, welche Qualifikationsvoraussetzungen für die Ernennung zum ordentlichen Universitätsprofessor erfüllt sein mussten.⁴ Demzufolge war die Praxis der Universitäten hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen unterschiedlich und entsprechend den jeweiligen Standards und Anforderungen ausgestaltet. Zum Teil wurde der Besitz der *venia docendi* (als Universitätsdozent) als Voraussetzung für die Berufung zum Universitätsprofessor verlangt, zum Teil wurde aber auch der Nachweis anderer wissenschaftlicher Qualifikationen als (einer *venia docendi*) gleichrangige, hinreichende Berufungsvoraussetzung angesehen.⁵ So war an technischen Hochschulen die wissenschaftliche Leistung bewährter Praktiker als Berufungsvoraussetzung ausreichend.⁶

B. UOG

In Reaktion auf die rudimentären Regelungen des H-OG, war es ein zentrales Anliegen des UOG⁷, das Berufungsverfahren einer ausreichenden Neuregelung zu unterziehen. Die normative Fassung des Berufungsverfahrens nach UOG stand dabei insgesamt in der Tradition öffentlich-rechtlicher Regelungen, mit der Intention möglichst erschöpfender und detailgenauer Textfassung einzelner Tatbestände.⁸ Das UOG sah in diesem Sinne nunmehr ein sehr differenziert geregeltes, stark formalisiertes Berufungsverfahren für die Stellenbesetzung bei ordentlichen Professoren vor,⁹ an das (ebenso wie nach H-OG) ein dienstrechtliches ministerielles Bestellungsverfahren geknüpft war. So detailliert dabei die formellen Vorgaben für die Stellenausschreibung, die Erstellung des Ternavorschlags und die Kandidatenauswahl festgelegt wurden, so wenig materielle Grundsätze enthielt das UOG für die Qualifikationsprüfung und Bewerberauswahl durch die Berufungskommission.¹⁰ Im Unterschied zu den vergleichbaren Regelungen des Habilitations-

⁴ Vgl die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 116.

⁵ Vgl die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 116.

⁶ Vgl die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 116.

⁷ Universitäts-Organisationsgesetz, BGBl 1975/258 (außer Kraft).

⁸ Entsprechend der damaligen Rechtsnatur der Universitäten als unselbständige Bundes-Anstalten des öffentlichen Rechts mit lediglich begrenzter Teilrechtsfähigkeit.

⁹ Vgl §§ 26 – 30 UOG. Zum Berufungsverfahren nach UOG vgl eingehend *Wimmer*, Das Berufungsverfahren, in Grundfragen der Universitätsorganisation III, Bd 8 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1988) 1 ff sowie den Dritten Durchführungserlass zum UOG, VBl 1976/51, den Durchführungserlass zur UOG-Novelle 1978, VBl 1978/149 und den Durchführungserlass zur UOG-Novelle 1990, VBl 1991/42; vgl dazu auch *Langeder/Strasser* in *Ermacora/Langeder/Strasser*, Österreichisches Hochschulrecht (Loseblattausgabe ab 1986), Anm zu §§ 26 – 30 UOG sowie die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 115 ff.

¹⁰ Vgl dazu auch *Wimmer*, Berufungsverfahren 11.

verfahrens,¹¹ beschränkte sich der Gesetzgeber des UOG auf den Auswahlgrundsatz der Vielfalt wissenschaftlicher Lehrmeinungen und Methoden.^{12,13,14} Auch waren für die Berufung nach UOG weder eine fachbezogene Promotion noch eine Habilitation Bewerbungs- oder Ernennungsvoraussetzung.^{15, 16,17} Entsprechend der beschäftigungsrechtlichen Zuordnung der Professorenstellen¹⁸ und der Kompetenzaufteilung zwischen Staat und Universität, kamen dem ressortzuständigen Minister maßgebliche Kompetenzen im Rahmen der Professorenberufung zu.¹⁹

C. UOG 1993

Die Berufungsbestimmungen des UOG 1993²⁰ standen, entsprechend dem auf Deregulierung und Dezentralisierung ausgelegten gesetzgeberischen Gesamtkonzept des Reformgesetzgebers, im Zeichen der neuen Personal- und Satzungsautonomie der Universitäten. Abweichend vom auf Determinierungsgenauigkeit angelegten UOG, war das UOG 1993 eher im Sinne lediglich finaler

¹¹ §§ 35 f UOG.

¹² S § 28 Abs 2 UOG.

¹³ Nach der Lehre ist bei der Qualifikationsbewertung auf das jeweilige konkrete Anforderungsprofil für eine bestimmte Professur abzustellen, wobei der wissenschaftlichen Qualifikation primäre Bedeutung im Rahmen der Auswahlkriterien zugemessen wird – vgl *Wimmer*, Berufungsverfahren 12 iVm *Langeder/Strasser* in *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht, Anm 1c zu § 28 UOG.

¹⁴ Neben den von § 28 Abs 2 UOG für die Erstellung des Berufungsvorschlages festgelegten Qualifikationsparametern, und dem von Z 19. 1 lit c der Anl 1 zum BDG für die Ernennung geforderten Nachweis der pädagogischen Eignung, waren bei der Kandidatensondierung nach § 28 Abs 1 UOG auch Tätigkeiten in der außeruniversitären Praxis, wissenschaftliche Tätigkeiten im Ausland und die Befähigung zur Führung einer Universitätseinrichtung zu berücksichtigen.

¹⁵ Die diesbezügliche Regelung der Z 19.1 der Anl 1 zum BDG verwies bzgl der Ernennungserfordernisse auf § 27 UOG.

¹⁶ Die Vorentwürfe zum UOG hatten solche Berufungsvoraussetzungen noch vorgesehen – vgl *Strasser*, Die Hausberufung als hochschulpolitisches und rechtliches Problem, in *Universitätsrecht zwischen Bewährung und Reform*, Bd 3 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1984) 40.

¹⁷ Von den ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 117, wird ausdrücklich hervorgehoben, dass die Habilitation keine Ernennungsvoraussetzung für ordentliche Universitätsprofessoren sein soll; diese aber gegebenenfalls mit den sonstigen wissenschaftlichen Leistungen in die Qualifikationsbewertung einzubeziehen ist.

¹⁸ Öffentlich-rechtliche Planstellen.

¹⁹ Neben der eigentlichen Ernennung war dem Minister insb auch die Auswahl aus dem Berufungsvorschlag und die Führung der Berufungsverhandlungen vorbehalten (vgl § 28 UOG samt den diesbezüglichen Anm bei *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht).

²⁰ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, BGBl 1993/805 (außer Kraft).

Bestimmung des universitären Handelns ausgerichtet. Das UOG 1993 behielt (mit bestimmten Deregulierungen und Dezentralisierungen) den Modus des Berufungsverfahrens zwar dem Grunde nach bei,²¹ in Ausbau der Personalautonomie wurden nunmehr aber die Kandidatenauswahl aus dem Berufungsvorschlag und die Berufungsverhandlungen an die Universitäten verlagert.²² Dem Ministerium verblieben diesbezüglich lediglich Aufsichtskompetenzen. Auf bestimmte materielle Qualifikationsvorgaben für das Auswahlverfahren verzichtete der organisationsrechtliche Gesetzgeber nunmehr gänzlich, wenn er nur noch auf die Herausfilterung der am besten geeigneten Kandidaten abstellte. Nähere Bestimmungen waren damit dem universitären Verordnungsgeber vorbehalten, wobei auf die Regelungssystematik des UOG 1993 und die dienstrechtlichen Ernennungs- und Anstellungserfordernisse²³ Bedacht zu nehmen war.²⁴ Demnach waren als beschäftigungsrechtliche Formalvorgaben eine der Verwendung entsprechende fachliche Hochschulbildung und nach BDG eine einer *venia docendi* zumindest gleichzuwertende wissenschaftliche Befähigung festgelegt. Im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2001²⁵ wurde, in Vorbereitung der neuen Beschäftigungsverhältnisse nach UnivG 2002²⁶, für die Professoren-Stellen nach VBG-neu nicht mehr auf die *venia docendi* oder eine gleichzuhaltende Befähigung abgestellt, sondern auf das flexiblere Erfordernis der hervorragenden wissenschaftlichen Qualifikation in Forschung und Lehre.²⁷

Dem Berufungsverfahren war nunmehr, als weiterer Ausfluss der Autonomie, ein Planstellenwidmungsverfahren auf Universitätsebene, unter ministerieller Mitwirkung, vorgeschaltet und den Universitäten damit die Widmung frei werdender Professorenstellen, hinsichtlich fachlicher Zuordnung sowie Rechtskategorie (öffentlich-rechtlich, privatrechtlich) und besoldungsrechtlicher Einstufung des Beschäftigungsverhältnisses übertragen.²⁸

²¹ Vgl § 23 UOG 1993. Zum Berufungsverfahren nach UOG 1993 vgl eingehend *Thienel*, Das Berufungsverfahren nach dem UOG 1993, Bd 18 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1996); vgl dazu auch *Bast*, UOG 1993² (1998), Anm zu § 23 UOG 1993 sowie die ErläutRV 1125 BlgNR 18. GP, 53 f.

²² Vgl § 23 Abs 6 f UOG 1993.

²³ Vgl Z 19.1 der Anl 1 zum BDG bzw § 49f VBG.

²⁴ IdS auch *Bast*, UOG 1993², Anm 10 zu § 23 UOG 1993.

²⁵ Vgl BGBl I 2001/87; vgl dazu auch *Novak*, Das Dienstrecht der Wissenschaftler, Bd 1 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003) 5, 29 ff.

²⁶ Universitätsgesetz 2002, BGBl I 2002/120, idgF.

²⁷ Vgl § 49f Abs 3 Z 2 VBG.

²⁸ Vgl § 22 UOG 1993.

III. Status Quo

A. Allgemeines zur neuen Rechtslage

Auch das UnivG 2002 hat am herkömmlichen Institut des Berufungsverfahrens zur Besetzung von Professorenstellen grundsätzlich festgehalten. Entgegen dem Begutachtungsentwurf zum UnivG 2002, wurde auch die Berufungskommission, als zentrales Gremium zur Vorbereitung der Entscheidungsfindung, letztlich wieder in die Textfassung der Berufungsbestimmungen aufgenommen.

Im Rahmen der Umgestaltung der Universitäten auf vollrechtsfähige juristische Personen öffentlichen Rechts mit ausschließlich privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen nach AngG²⁹, wurde allerdings auch das Berufungsverfahren³⁰ für Professoren eingehenden Änderungen und Neuerungen gegenüber der bisherigen Rechtslage unterzogen.

So ist zunächst, als Folge der neuen Vollrechtsfähigkeit, die, schon nach UOG 1993 deutlich reduzierte, ministerielle Verfahrensbeteiligung bei der Besetzung von Professorenstellen endgültig gefallen. Der Bundesminister ist insoweit auf die aus der Rechtsaufsicht³¹ erließenden Befugnisse beschränkt.³²

Entsprechend der nunmehrigen Konzentration der Organkompetenzen auf der Leitungsebene³³ der Universitäten, wurde weiters die bisherige Verfahrensführung durch die jeweils fachzuständige Fakultät (Dekan und Fakultätskollegium) aufgegeben. Das eigentliche Berufungsverfahren wird demnach nunmehr von Senat, Rektor und Rektorat geleitet.

Je nach den budgetären Auswirkungen und den Effekten für die fachlich-strategische Ausrichtung der Universität, sieht das UnivG 2002, anders als bisher, zwei Typen von Berufungsverfahren vor: das „Standard-Berufungs-

²⁹ Angestelltengesetz, BGBl 1921/292 idGF; zu den beschäftigungsrechtlichen Regelungen nach UnivG 2002 vgl § 97 Abs 1 iVm §§ 107 ff sowie eingehend *Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts (2007).

³⁰ Vgl §§ 97 ff UnivG 2002. Zum Berufungsverfahren nach UnivG 2002 vgl *Novak*, Universitäten, in *Funk/Hauser/Kostal/Novak/Schwarz/Winkler/Dragaric*, Handbuch des österreichischen Hochschulrechts, Bd 8 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünnner/Hauser* (2006) 125 ff; vgl auch *Kucsko-Stadlmayer in Mayer*, UG 2002 (2005), Anm zu §§ 97 ff UG 2002 und *Bast*, Universitätsgesetz 2002 (2003), Anm zu §§ 97 ff sowie die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96 f (zit bei *Kostal*, UnivG 2002² [2005]).

³¹ Vgl § 9 iVm § 45 UnivG 2002.

³² Angesprochen ist die bescheidförmige Aufhebung von gesetz- und verordnungswidrigen (insb auch satzungswidrigen) Entscheidungen von Universitätsorganen; wobei die Aufhebung von verfahrensrechtswidrigen Entscheidungen eine entsprechende Ergebnisrelevanz voraussetzt – vgl § 45 Abs 3 UnivG 2002.

³³ Vgl §§ 20 ff UnivG 2002.

verfahren“ für die mittel- und langfristige Besetzung von Universitätsprofessoren-Stellen³⁴ und das „abgekürzte Berufungsverfahren“ für die kurzfristige Besetzung solcher Professorenstellen³⁵, mit entsprechender Vereinfachung der Verfahrensabläufe.

B. Rechtsnatur des Verfahrens

Hinsichtlich der Rechtsnatur stellt sich die Frage, ob das Berufungsverfahren nach UnivG 2002 als privatrechtliches oder verwaltungsrechtliches, und hier als hoheitliches oder nicht hoheitliches Verfahren zu qualifizieren ist.

Dabei ist zunächst zu klären, ob das Berufungsverfahren als bescheidförmiges Verfahren, unter Anwendung des AVG³⁶, zu werten ist. Diese Qualifikation wird schon insofern eher zu verneinen sein, als das Berufungsverfahren nicht mehr, wie noch gem UOG und überwiegend gem UOG 1993, in die behördliche Ernennung auf eine öffentlich-rechtliche Planstelle als beamteter Universitätsprofessor mündet, sondern nach UnivG 2002 zum Abschluss eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages führt.³⁷ Weiters kommt den Berufungswerben kein Antragsrecht und kein Erledigungsanspruch zu, wie er typischerweise im behördlichen Verwaltungsverfahren gegeben sein muss. Dies kann darüber hinaus auch e contrario aus der Zusammenschau mit der Regelung des Habilitationsverfahrens geschlossen werden, wo ausdrücklich eine bescheidförmige Verfahrenserledigung vorgegeben ist³⁸.

Für die weitere Abgrenzung (hoheitlich oder privatrechtlich) sind die Organisation sowie die Organe und Entscheidungsstrukturen der Universitäten maßgeblich.

³⁴ Diese entsprechen inhaltlich im Wesentlichen den bisherigen öffentlich-rechtlichen Professuren nach § 162 BDG und den unbefristeten Vertragsprofessuren nach §§ 57 ff VBG iVm § 23 UOG 1993 (insb Abs 8 f leg cit).

³⁵ Diese entsprechen inhaltlich im Wesentlichen den bisherigen zeitlich befristeten Vertragsprofessuren nach § 57 Abs 1 f VBG (insb jene für vorübergehende Verwendung und III.-Mittel-Finanzierung).

³⁶ Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz, BGBl 1991/51, idGF.

³⁷ So auch *Kucske-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002, Anm I.1 zu § 98 UG; idS auch *Langeder/Strasser* in *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht, Anm 4 zu § 26 UOG mN, wonach nach alter Rechtslage, wo das Berufungsverfahren in die bescheidförmige Ernennung zum Universitätsprofessor mündete, das Berufungsverfahren deshalb als behördlich gewertet wurde, weil die von den am Berufungsverfahren beteiligten Organen gesetzten Akte Teilakte des intendierten Ernennungsaktes darstellten; nach *Thienel*, Berufungsverfahren 169 ff, steht dieser Umstand allerdings der Annahme des Behördencharakters der Berufungskommission und der Bescheidqualität ihrer Entscheidungen nicht grundsätzlich entgegen.

³⁸ Vgl § 103 Abs 9 UnivG 2002, mit entsprechenden Antragsrechten (§ 103 Abs 1, 4 leg cit).

Nach UnivG 2002 sind die Universitäten als juristische Personen öffentlichen Rechts eingerichtet,³⁹ was insbesondere auch mit der besonderen Aufgabenstellung und der gesellschaftlichen Funktion der Universitäten begründet wird⁴⁰. Ob dieser für Staat und Gesellschaft gegebenen besonderen Relevanz der universitären Aktivitäten, haben die Universitäten nun eine Stellung nach Art eines ausgegliederten Rechtsträgers mit eigener Rechtsfähigkeit, unter aufrechter Verantwortung des Bundes. Dieser besondere Konnex zwischen Universitäten und staatlichen Interessen drückt sich in einer speziellen Garantenfunktion des Bundes gegenüber den Universitäten aus.^{41,42} Als rechtlicher Ausfluss dessen, werden die Universitäten durch Bundesgesetz errichtet und aufgelassen,⁴³ werden sie durch den Bund finanziert⁴⁴ und unterliegen sie der Aufsicht des Bundes⁴⁵. Daraus geht zunächst hervor, dass die Funktionen und Tätigkeiten der Universitäten als öffentliche Aufgaben zu werten sind.⁴⁶

Da die Rechtsträgerschaft der Universität bei einer juristischen Person öffentlichen Rechts liegt, sie somit Verwaltungsträger zur Erfüllung der genannten öffentlichen Aufgaben sind, sind die Organe der Universitäten schon im organisatorischen Sinn typischerweise als Verwaltungsorgane zu qualifizieren.^{47,48} Damit korrespondiert die rechtliche Absicherung der weisungsfreien

³⁹ Vgl § 4 UnivG 2002.

⁴⁰ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 70.

⁴¹ So auch die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 70, wo die Universitäten ausdrücklich als durch den Bund garantierte Einrichtungen des Bundes bezeichnet werden.

⁴² Vgl auch *Funk*, Verfassungsrechtliche Dimensionen des Hochschulrechts, in *Funk et al*, Handbuch Hochschulrecht 39 f; *Novak*, Stand, Möglichkeiten und Grenzen der Universitätsreform in Österreich, *WissR* 2002, 45 ff mN.

⁴³ Vgl Art 14 B-VG iVm § 6 UnivG 2002.

⁴⁴ Vgl § 12 Abs 1 UnivG 2002.

⁴⁵ Vgl § 9 iVm § 45 UnivG 2002; vgl in diesem Zusammenhang auch das Durchgriffsrecht der Bundesregierung zur Sicherung von Forschungs- und Lehrbereichen gem § 8 UnivG 2002.

⁴⁶ In diese Richtung schon die Zielbestimmung des § 1 UnivG 2002, wo ausdrücklich festgehalten ist, dass die Universitäten „Bildungseinrichtungen des öffentlichen Rechts“ sind.

⁴⁷ Zu den Qualifikationskriterien von Verwaltungsorganen vgl etwa *Adamovich/Funk/Holzinger*, Österreichisches Staatsrecht Bd 2. Staatliche Organisation (1998), Rz 32.002, 32.004 f; *Antoniolli/Koja*, Allgemeines Verwaltungsrecht³ (1996) 331 f, 328; *Raschauer*, Allgemeines Verwaltungsrecht² (2003), Rz 93 ff, 121 ff; vgl dazu auch *Novak*, Fachhochschulen und ihre Organe. Einrichtung, Rechtsstellung, Kompetenzen, Bd 3 der Schriften zum Bildungsrecht und zur Bildungspolitik, hrsg v *Prisching/Lenz/Hauser* (2000) 34 ff, 47 ff mwN.

⁴⁸ Beachte in diesem Zusammenhang auch § 5 DUK-G iVm den ErläutRV 1497 BlgNR 18. GP, 9 f zur Rechtsnatur der Universität für Weiterbildung Krems und ihrer Organe.

Besorgung eigener Aufgaben⁴⁹ und die Einrichtung einer staatlichen Rechtsaufsicht⁵⁰.

Nach Inhalt und Wirkung der Akte solcher Verwaltungsorgane ist sodann die Zuordnung ihres Handelns zur Hoheitsverwaltung oder zur Privatwirtschaftsverwaltung vorzunehmen.⁵¹ Abgesehen von den rein innerorganisatorischen Akten, im Vorfeld des eigentlichen Beurteilungs- und Auswahlverfahrens, ist hier insbesondere die Erstellung des Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission von Belang. Dabei ist nicht zu übersehen, dass die Entscheidungskompetenz der Berufungskommission hinsichtlich der Aufnahme oder Nichtaufnahme in den Besetzungsvorschlag hoheitsaktähnliche Wirkungen für die Kandidaten entfaltet. Inhalt und Ausschlusswirkung der Kommissionsentscheidung können insbesondere, ob ihrer Einseitigkeit und Gestaltungswirkung gegenüber den Bewerbern, als typischen Hoheitsakten inhaltsverwandt bewertet werden. Folgt man dieser Wertung, sind von der Berufungskommission bei ihrem Handeln jedenfalls die Grundsätze eines rechtsstaatlichen Verfahrens⁵² zu beachten.

C. Das Regelungskonzept des UnivG 2002

Bei der Durchsicht und Anwendung der Berufsregelungen des § 98 UnivG 2002 ist zunächst generell darauf zu achten, dass die Neuregelungen im systematischen Zusammenhang mit dem auf Regelungsautonomie und Flexibilität angelegten Gesamtkonzept des UnivG 2002 zu verstehen sind. Als gesetzlicher Rahmen, im Sinne von Möglichkeiten und Grenzen des Handelns universitärer Organe und Entscheidungsträger, ist dabei überbauartig allgemein auf die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben, Ziel und Grundsätze der Universitäten⁵³ sowie den Gehalt der Weisungsfreistellung und Satzungsautonomie⁵⁴ Bedacht zu nehmen.⁵⁵ Diese Bestimmungen haben damit die Funktion von Handlungsvorgabe und Handlungsmaßstab.

⁴⁹ Vgl § 5, § 20 Abs 3 UnivG 2002.

⁵⁰ Vgl § 9 UnivG 2002.

⁵¹ Zu dieser Abgrenzung und Einordnung vgl auch *Krejci*, Haftungsfragen zum Universitätsgesetz 2002 (2004) 17 ff, der schon aus §§ 1 ff UnivG 2002 herleitet, dass grundsätzlich die gesamte Tätigkeit der Universität zur Hoheitsverwaltung tendiert (aaO 17).

⁵² Als solche können etwa die ordnungsgemäße Sachverhaltsermittlung, die Sachlichkeit, die ausreichende Begründungsdichte und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen, der Ausschluss Befangener oder Parteienghör genannt werden; zu diesen Grundsätzen vgl an Stelle Vieler *Raschauer*, Verwaltungsrecht², Rz 881.

⁵³ Vgl dazu §§ 1–3 UnivG 2002.

⁵⁴ Vgl die fortgeltenden Verfassungsbestimmungen von § 2 Abs 2 und § 7 Abs 1 UOG 1993 bzw § 2 Abs 2 und § 8 Abs 1 KUOG (außer Kraft) iVm § 5 UnivG 2002 sowie die Zielbestimmung des § 1 UnivG 2002.

⁵⁵ Zur Rechtsposition und Autonomie der Universitäten nach UnivG 2002 vgl etwa *Berka*, Universitätsautonomie, akademische Selbstverwaltung und Universitätsge-

Die Regelungen über den Gang des Berufungsverfahrens beinhalten mehrfach rahmenhafte Bestimmungen und unbestimmte Gesetzesbegriffe. Damit werden einerseits Regelungsfreiräume für den autonomen Satzungsgeber und andererseits gewisse Beurteilungs- und Entscheidungsspielräume bei der unmittelbaren Gesetzesanwendung eröffnet.^{56,57} Es kann mit Hinblick auf die Intentionen des Gesetzgebers des UnivG 2002 damit davon ausgegangen werden, dass auf Basis derartiger Berufsregelungen verschiedene Auslegungen und Lösungen für verschieden gelagerte Sachverhalte grundsätzlich ermöglicht und zulässig sind, um so eine Anpassung des („Organ“-)Handelns an die jeweilige, ganz konkrete Lagerung eines Berufungsfalles zu erlauben. Im Sinne der Entscheidungsrichtigkeit haben sich solche Entscheidungen dabei an den aus dem UnivG 2002 hervorgehenden Wertungsrichtlinien zu orientieren und bedürfen im Sinne der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit einer ausreichenden Begründung.

D. Gang des Berufungsverfahrens nach § 98 UnivG 2002^{58,59}

Der von § 98 UnivG 2002 vorgegebene gesetzliche Rahmen basiert nach Inhalt und Zweck auf dem Regelungsgerüst der entsprechenden organisationsrechtlichen Vorgängerregelungen. In das Gesamt-Konzept des UnivG 2002 eingepasst und modifiziert, regelt diese Bestimmung den nunmehrigen Ablauf des

setz 2002, zfhr 2002, 78 ff; *Funk*, Verfassungsrechtliche Dimensionen des Hochschulrechts, in *Funk et al*, Handbuch Hochschulrecht 37 ff; *Funk*, Das Universitätsrecht als Grundlage für ein effektives und effizientes Universitätsmanagement, in *Schmedl/Ulrich* (Hg), Hochschulrecht – Hochschulmanagement – Hochschulpolitik, Bd 85 der Studien zu Politik und Verwaltung, hrsg v *Brünner/Mantl/Welan* (2003) 48 ff; *Huber*, Rechtsfragen der vollrechtsfähigen Universität, Bd 3 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003) 91 ff; *Kostal*, Die aktuelle Universitätsreform, zfhr 2002, 39 f; *Pernthaler/Rath-Kathrein*, Der Paradigmenwechsel im Universitätsrecht, in *Novak* (Hg), Res Universitatis/FS *Funk*, Bd 2 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hauser* (2003) 137 ff, 140 ff, 154 ff; *Schmedl*, Organisationsautonomie im Universitätsgesetz 2002, ZfV 2005, 185 ff; *Stelzer*, Universität und Selbstverwaltung, JRP 2003, 147 ff.

⁵⁶ Zu den Handlungsspielräumen der Rechtsanwendung auf Basis von unbestimmten Rechtsbegriffen vgl allgemein etwa *Antoniolli/Koja*, Verwaltungsrecht², 256 ff; *Raschauer*, Verwaltungsrecht², Rz 618 ff; *Stelzer*, Grundzüge des öffentlichen Rechts (2005) 87; *Stolzlechner*, Einführung in das öffentliche Recht³ (2004), Rz 483.

⁵⁷ Wollte man bestimmte in § 98 UnivG 2002 verwendete Begriffe, wie: „Fachbereich“ (Abs 3) oder „geeignete Kandidaten“ (Abs 6) nicht als unbestimmte Gesetzesbegriffe, sondern als Ermessensbegriffe verstehen, so wäre damit uU ein (noch) größerer Beurteilungs- und Konkretisierungsspielraum gegeben – vgl dazu *Adamovich/Funk*, Allgemeines Verwaltungsrecht³ (1987) 119 ff.

⁵⁸ Zum Text des § 98 UnivG 2002 vgl Anh 1; zu den bezüglichen Gesetzesmaterialien vgl Anh 2; zur Kurzübersicht zum Verfahren vgl Anh 3; zu den autonomen Berufsregelungen der Universitäten vgl Anh 4.

⁵⁹ Zum Verfahrensablauf vgl auch *Hauser*, Professorenberufung gemäß UG 2002, zfhr 2007, 121 ff.

Verfahrens zur Auswahl und Beschäftigung von Universitätsprofessoren, die unbefristet oder für länger als drei Jahre an der Universität aufgenommen werden sollen.

1. Widmung

Im Vorfeld des eigentlichen Berufungsverfahrens erfolgt zunächst die Widmung der Professoren-Stellen im Rahmen des Entwicklungsplans⁶⁰ der Universitäten.⁶¹ Dadurch soll insbesondere eine bestimmte strategische Ausrichtung in Forschung und Lehre, als deren Hauptträger die Universitätsprofessoren vom Gesetzgeber ausgewiesen sind, gesichert sein.

Anders als nach der Vorgängerregelung des § 22 UOG 1993, beschränkt sich die Widmungsentscheidung nach UnivG 2002 ausdrücklich auf die fachliche Widmung längerfristiger Professorenstellen. Die sonstigen Festlegungen im Sinne des Widmungsumfanges nach UOG 1993, wie: Besetzungszeitpunkt, Beschäftigungsausmaß oder Entlohnungskategorie, werden im Vorfeld des Berufungsverfahrens (Ausschreibung) bzw im Rahmen der Berufungsverhandlungen oder des Abschlusses des Arbeitvertrages vom Rektor bzw vom Rektorat, im Rahmen seiner Auffangkompetenz⁶², vorzunehmen sein.

Die Widmungsentscheidung liegt dabei nach neuem Recht nicht mehr beim Senat (unter Anhörung von Rektor und Dekan), sondern erfolgt durch das Rektorat (mit Stellungnahme des Senats und Genehmigung des Universitätsrates).

– Rechtspolitisch wäre erwägenswert, aufgrund größerer Fachnähe, die Erstellung der fachlichen Widmung künftig dem Senat zu überantworten (mit Stellungnahmerecht des Universitätsrates und Zustimmungsrecht des Rektorats, oder Zustimmungsvoraussetzung des Senats).⁶³

2. Ausschreibung

Die Einleitung des jeweiligen konkreten Berufungsverfahrens beginnt sodann mit der Ausschreibung der Professoren-Stelle durch das Rektorat.⁶⁴ Im Unterschied zu früheren Ausschreibungsregelungen, ist nunmehr verpflichtend eine öffentliche Ausschreibung auch im Ausland vorgesehen.

⁶⁰ Der Entwicklungsplan dient der Festlegung der mittel- und längerfristigen Ausrichtung der Aktivitäten der Universität und soll Transparenz und Planungssicherheit schaffen. Er ist vom Rektorat, unter Mitwirkung von Senat und Universitätsrat, zu erstellen (vgl § 22 Abs 1 Z 2 iVm § 25 Abs 1 Z 2 und § 21 Abs 1 Z 1 UnivG 2002).

⁶¹ Vgl § 98 Abs 1 UnivG 2002.

⁶² Vgl § 22 Abs 1 UnivG 2002.

⁶³ Zu rechtspolitischen Erwägungen zur Kompetenzverteilung im Berufungsverfahren vgl unter Kap IV.E.

⁶⁴ Vgl § 98 Abs 2 UnivG 2002.

Die Entscheidung wo und wie im Einzelnen im Inland und Ausland auszuscheiden ist, liegt im bedarfsgerechten Ermessen des Rektorats. Ein normativer Rahmen dafür kann in der Satzung vorgesehen werden. In welchen Ländern und Medien (und Sprachen) die Ausschreibung im Einzelfall zu erfolgen hat, gibt das Gesetz nicht vor. Diese Entscheidung hat gemessen am zu besetzenden Fach und an den jeweils konkreten Anforderung der auszuscheidenden Stelle zu erfolgen.

Verpflichtend ist die Kundmachung der Stellenausschreibung im Mitteilungsblatt der Universität vorgegeben.⁶⁵ Eine universitätsinterne Bekanntmachung auf Basis der Gleichbehandlungsbestimmungen, scheidet aufgrund der Spezialregelung des § 98 Abs 2 UnivG 2002 aus.⁶⁶

Der Ausschreibungstext hat nach den bezüglichlichen Gesetzesmaterialien⁶⁷ jedenfalls das zu besetzende Fach, die Schwerpunkte der mit der Professur verbundenen (speziellen) Aufgaben und das Anforderungsprofil zu beinhalten. Zusätzlich sind generell bundes-gleichbehandlungsrechtliche Regelungen zu beachten, die das UnivG 2002 pauschal für alle Arten universitärer Beschäftigungsverhältnisse für anwendbar erklärt.⁶⁸ Die Textfassung der Ausschreibung hat demnach grundsätzlich geschlechtsneutral zu sein⁶⁹ und einen Hinweis auf die besondere Erwünschtheit weiblicher Bewerbungen zu enthalten^{70,71}. Gegebenenfalls sind auch relevante Vorgaben im Frauenförderungsplan der Universität⁷² zu beachten.

Da die Stellen-Ausschreibung die einlangenden Bewerbungen determiniert und weiters eine zentrale Messlatte für die spätere Prüfung der Qualifikation bei der Kandidatenauswahl darstellt, kommt dem Inhalt des Ausschreibungstextes maßgebliche Bedeutung im Rahmen des Berufungsverfahrens zu. Es ist daher wesentlich, dass der Ausschreibungsinhalt ausreichend konkret verfasst ist und alle entscheidenden Aufnahmekriterien enthält. Dies gilt umso mehr, als für die neuen privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse auf Basis des AngG, die bei den früheren öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen gegebene ausdrückliche Bezugnahme und spätere Bedachtnahme auf die dienstrechtlichen Ernennungserfordernisse⁷³, nicht mehr möglich und die nunmehrige Stellen-Widmung auf eine fachliche Widmung beschränkt ist.

⁶⁵ Vgl § 20 Abs 6 Z 10 UnivG 2002.

⁶⁶ Vgl § 7 Abs 1 B-GIBG, BGBl 1993/100, idGF.

⁶⁷ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁶⁸ Vgl § 44 UnivG 2002.

⁶⁹ Vgl § 7 Abs 2 B-GIBG.

⁷⁰ Vgl § 7 Abs 3 B-GIBG iVm § 41 UnivG 2002.

⁷¹ Diese Vorgaben kommen dann nicht zum Tragen, wenn für die ausgeschriebene Tätigkeit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für ihre Ausübung ist – vgl § 7 Abs 4 B-GIBG.

⁷² Ein solcher kann in Umsetzung des Frauenfördergebots der Universität erlassen werden – vgl § 41 UnivG 2002.

⁷³ Vgl Z 19.1 der Anl 1 z BDG.

Nähere Bestimmungen über den (Mindest-)Inhalt der Ausschreibungstexte können dabei insbesondere per Satzungsregelungen getroffen werden.⁷⁴

Der Ausschreibungstext ist vor seiner Veröffentlichung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat⁷⁵ zur Kenntnis zu bringen.⁷⁶ Damit in Verbindung steht ein allgemeines Auskunfts- und Einsichtsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen betreffend Personalunterlagen und -daten,⁷⁷ das allerdings insofern einer Einschränkung unterliegt, als die Einsicht in Personalakten nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig ist⁷⁸. Weiters hat der Arbeitskreis die für alle Universitätsorgane geltende Verschwiegenheitspflicht zu beachten.⁷⁹

Ortet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Textfassung, so kann er innerhalb von zwei Wochen⁸⁰ die Schiedskommission damit befassen.⁸¹ Kann die Schiedskommission kein diesbezügliches Einvernehmen erzielen, hat sie innerhalb von vier Wochen⁸² bescheidförmig zu erkennen, ob eine Diskriminierung vorliegt.⁸³ Im Bejahungsfall ist ein neuer Ausschreibungstext unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu verfassen.

Bestimmte Fristen für die Ausschreibung sieht das Gesetz nur insoweit vor, als jedenfalls, die allgemeine dreiwöchige beschäftigungsrechtliche Ausschreibungs- und Bewerbungsfrist (nach dem Mitteilungsblatt) einzuhalten ist.⁸⁴ Darüber hinausgehende Fristen können sich aus Satzung oder Ausschreibungstext ergeben.

Das AusG⁸⁵ ist für die Berufungsverfahren nach UnivG 2002 unanwendbar, da die Beschäftigungsverhältnisse der Universitätsprofessoren nach neuem Recht privatrechtliche Arbeitnehmerverhältnisse zur vollrechtsfähigen Universität mit eigener Personalhoheit sind.

⁷⁴ Angesprochen sind etwa Ausschreibungsinhalte wie: Fristen, zu erbringende Nachweise, Besetzungszeitpunkt, Beschäftigungsausmaß (Vollzeit – Teilzeit), Dauer des Rechtsverhältnisses (befristet – unbefristet) oder Entlohnung.

⁷⁵ Vgl § 99 Abs 2 ArbVG, BGBl 1974/22, idgF. Vgl dazu näher *Eichinger*, Mitwirkung und Mitbestimmung der Betriebsräte an den Universitäten, in *Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, hrsg v *Reissner* (2007) 135 mN.

⁷⁶ Vgl § 42 Abs 6 Z 1 UnivG 2002.

⁷⁷ Vgl § 42 Abs 4 UnivG 2002.

⁷⁸ Vgl § 42 Abs 4 letzter Satz UnivG 2002; vgl auch das DSG 2000, BGBl I 1999/165, idgF.

⁷⁹ Vgl § 48 iVm Art 20 Abs 3 B-VG.

⁸⁰ Gerechnet ab dem Zeitpunkt der Zur-Kennntnis-Bringung.

⁸¹ Vgl § 42 Abs 8 UnivG 2002.

⁸² Ab Anrufung durch den Arbeitskreis.

⁸³ Vgl § 43 Abs 5 UnivG 2002.

⁸⁴ Vgl § 107 Abs 1 UnivG 2002.

⁸⁵ Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl 1989/85, idgF.

3. Kandidatenausforschung

Das UnivG 2002 sieht nun auch eine Einbeziehung von Kandidaten in das Berufungsverfahren vor, die sich nicht auf Grund der Ausschreibung für die betreffende Professorenstelle beworben haben.⁸⁶ Einzige Voraussetzung dafür ist die Einholung der Zustimmung der solcherart beigezogenen Kandidaten.

Durch diese Regelung soll insbesondere die „amtliche“ Ausforschung geeigneter Kandidaten eröffnet werden. Dies kann etwa auch zur Verhinderung von Neuausschreibungen, bei zu geringer Bewerberzahl oder zu geringer Zahl ausreichend Qualifizierter, beitragen. Die Materialien erwähnen diesbezüglich die Möglichkeit der Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Kandidatenfindung („search committee“), durch das Rektorat.⁸⁷

Diese zusätzliche Möglichkeit zur Namhaftmachung von Kandidaten, darf jedoch weder das Verfahren unnötig verzögern noch für sog „Scheinberufungen“ missbraucht werden.⁸⁸ Derartige Verfahrensfehler wären ggf im Aufsichtsweg zu ahnden.⁸⁹ Eine gewisse zeitliche Bindung für die Ausforschung zusätzlicher Kandidaten sieht bereits der Gesetzgeber insofern vor, als er in den bezüglichen Materialien von der etwaigen Einsetzung einer Arbeitsgruppe für die Dauer der Ausschreibungsfrist spricht.⁹⁰

– Hinsichtlich der Möglichkeit zur Ausforschung zusätzlicher Kandidaten ist rechtspolitisch zu erwägen, ob nicht eine Verlagerung der Zuständigkeit dafür zur Berufungskommission, aufgrund der dort gegebenen verdichteten Fachkompetenz, sinnvoll wäre.^{91,92}

4. Gutachter

Die neue Gutachterregelung des § 98 Abs 3 UnivG 2002 hat sich in der Anwendung durch die universitäre Praxis als besonders problemträchtig erwiesen. Dabei sind vor allem die Zuständigkeit zur Gutachterbestellung, die Gut-

⁸⁶ Vgl § 98 Abs 2 zweiter Satz.

⁸⁷ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁸⁸ So die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁸⁹ Vgl § 9 iVm § 45 UnivG 2002.

⁹⁰ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁹¹ Der Gesetzgeber weist die ergänzende Kandidateneinbeziehung in § 98 Abs 2 zweiter Satz UnivG 2002 im Einzelnen zwar nicht ausdrücklich einem bestimmten Organ zu, aufgrund der Regelungsposition (Rektoratskompetenz zur Ausschreibung nach § 98 Abs 2) und der in Ausführung dazu gegebenen Gesetzesmaterialien, die (nur) von der für das Rektorat gegebenen Möglichkeit zur Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Kandidatenfindung sprechen (ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96), scheint aber klar zu sein, dass der Gesetzgeber von einer diesbezüglichen Rektoratskompetenz ausgeht.

⁹² Zu rechtspolitischen Erwägungen zur Kompetenzverteilung im Berufungsverfahren vgl unter Kap IV.E.

achterzahl, die Qualifikation der Gutachter und die zu Begutachtenden mit Unklarheiten und Umsetzungsproblemen behaftet.⁹³

a) Allgemeines

Anders als die bisherigen Regelungen zum Berufungsverfahren, wonach die Erhebungen zur Kandidatenbeurteilung im Ermessen der Berufungskommission gelegen waren,⁹⁴ sieht das UnivG 2002 verbindlich die Einholung von vier Gutachten vor, wovon zwei von externen Gutachtern zu verfassen sind⁹⁵.

Diese Gutachter-Regelung führt in der Praxis insgesamt zu einer Reihe von Auslegungs- und Anwendungsproblemen. Die diesbezüglichen Unbestimmtheiten lassen sich teils auf interpretativem Weg und durch universitätsautonome Regelungen (Satzungsermessen) entschärfen, erfordern teils aber eine gesetzgeberische Korrektur⁹⁶.

Den Materialien zu dieser maßgeblichen Neuregelung der Qualifikationsprüfung ist nichts Näheres zur Gutachterbestellung zu entnehmen.⁹⁷ Jedenfalls dürfen die Gutachter, kraft ausdrücklicher Unvereinbarkeitsregelung,⁹⁸ nicht der Berufungskommission angehören.

Die aus den erstellten Gutachten erfließende Eignungsbeurteilung der Berufungskandidaten stellt die zentrale Grundlage für die Qualifikationsbewertung und die Erstellung des Besetzungsvorschlags durch die Berufungskommission dar.⁹⁹

Als Beurteilungsrahmen für die Gutachter sind die jeweilige fachliche Widmung und der Ausschreibungstext sowie die organisationsrechtlichen und beschäftigungsrechtlichen Aufgaben und Anforderungen¹⁰⁰ für Universitätsprofessoren relevant. Beurteilungsgrundlage für die Gutachter sind die konkret vom jeweiligen Bewerber erbrachten wissenschaftlichen bzw künstlerischen Leistungen¹⁰¹.

b) Gutachterbestellung

Die Bestellung der Gutachter hat grundsätzlich durch die Universitätsprofessoren des Senats auf Vorschlag der Universitätsprofessoren des Fachbereichs zu erfolgen.

⁹³ Vgl dazu und zu diesbezüglichen rechtspolitischen Erwägungen unter Kap IV.B.,C.

⁹⁴ Vgl § 28 Abs 2 iVm Abs 1 UOG und § 23 Abs 4 UOG 1993.

⁹⁵ Vgl § 98 Abs 3 UnivG 2002.

⁹⁶ Vgl zu diesbezüglichen rechtspolitischen Erwägungen unter Kap IV.B.

⁹⁷ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁹⁸ Vgl § 98 Abs 4 letzter Satz UnivG 2002.

⁹⁹ Vgl § 98 Abs 5 iVm Abs 7 UnivG 2002 samt den ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

¹⁰⁰ Diese ergeben sich aus §§ 97 ff UnivG 2002, bezüglich den Satzungsregelungen und ggf aus dem Kollektivvertrag.

¹⁰¹ Etwa: Publikationen, Vorträge, Auftritte, Forschungsaufträge, Lehre udgl.

Nach der Formulierung der Beststellungsregelung des § 98 Abs 3 UnivG 2002¹⁰² ist zunächst klargestellt, dass der Gutachterbestellung, im Sinne einer sachgerechten Auswahl der Gutachter, prinzipiell die Kontaktnahme und Vorschlagseinholung mit/von fachzuständigen Professoren voranzugehen hat.¹⁰³ Die Wirkung eines solchen Vorschlags der Fachbereichsprofessoren geht, entsprechend der gesetzlichen Formulierung, über die Einholung einer Stellungnahme, mit bloßer Beratungswirkung und Bedachnahmepflicht hinaus, und bindet die Gutachterbesteller insoweit, als diese zwar aus den im Vorschlag enthaltenen Gutachtern nach eigenem Ermessen auswählen können, nicht jedoch vom Vorschlag, durch die Bestellung darin nicht enthaltener Personen, abweichen dürfen.

Die Senatsprofessoren können die Aufgabe der Gutachterbestellung alternativ aber auch direkt an die Universitätsprofessoren des Fachbereichs oder des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen.¹⁰⁴

Fraglich ist, wie vorzugehen ist, wenn die im Vorschlag enthaltenen Personen nicht ausreichend für die spezifische Gutachtertätigkeit qualifiziert sind, oder die Professoren des Fachbereichs keinen Vorschlag erstellten, oder der übertragenen Bestellaufgabe nicht nachkommen. Da die Beauftragung zur Vorschlagserstellung bzw die Aufgabenübertragung zur Gutachterbestellung als innerorganisatorische, verfahrensleitende Akte zu werten sind und nach hier vertretener Auffassung¹⁰⁵ kein behördliches (wenn auch hoheitliches) Verfahren anzunehmen ist, und weiters die „Fachbereichsprofessoren“ nicht als Organ(e) im Sinne des UnivG 2002 zu werten sind, scheidet eine (direkte) Anwendung solcher Bestimmungen aus. Entsprechende Regelungen könnten jedoch in die jeweilige Satzung aufgenommen werden.

Dabei könnte bei unzureichendem bzw nicht fachgerechtem Vorschlag, in Anlehnung an § 98 Abs 8 UnivG 2002, eine Zurückverweisung unter Beauftragung zu einer neuen Vorschlagslegung in Betracht kommen. Bei Nichterstattung des Vorschlags oder Nichttätigwerden (bei Übertragung, der Gutachterbestellung) der „Fachprofessoren“ könnte in sinngemäßer Anwendung der allgemeinen organisationsrechtlichen Säumnisregelung¹⁰⁶ von der Ersatzvornahme des Senats ausgegangen werden. – Auch hier ist eine Kompetenzverlagerung vom Senat zur Berufungskommission aus Gründen der Fachnähe und der Konzentration des Qualifikationsprüfungsverfahrens bei der Berufungskommission, rechtspolitisch erwägenswert.¹⁰⁷

¹⁰² Arg: „... haben auf Vorschlag der Universitätsprofessoren ... des Fachbereichs ... zu bestellen“.

¹⁰³ IdS auch die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96 (arg: „müssen sie sich der Empfehlungen der Universitätsprofessoren ... des zu besetzenden Faches bedienen“).

¹⁰⁴ Vgl § 98 Abs 3 zweiter Satz UnivG 2002.

¹⁰⁵ Vgl dazu unter Kap III.B.

¹⁰⁶ Vgl § 47 UnivG 2002.

¹⁰⁷ Zu rechtspolitischen Erwägungen zur Kompetenzverteilung vgl näher unter Kap IV.E.

Die differenzierende textliche Fassung („im Senat vertretenen Universitätsprofessoren“ und „Universitätsprofessoren des Fachbereichs“) dieser Regelung, macht zunächst deutlich, dass die den Vorschlag abgebenden Professoren nicht dem Senat angehören müssen. Was auch praktisch Sinn macht, da vor allem bei Universitäten mit großer Fachbreite kaum zu erwarten ist, dass für jedes zu besetzende Fach fachkundige Universitätsprofessoren im Senat vertreten sind. Umgekehrt ist dadurch nicht ausgeschlossen, dass die vorschlagsberechtigten Professoren aus dem Senat stammen. Die Senatsprofessoren sind insoweit als Teilmenge der fachkundigen Professoren zu verstehen.

Unklar ist, was der Gesetzgeber unter den Universitätsprofessoren des Fachbereichs versteht.

Jedenfalls wird mit „Fachbereich“ keine autonom eingerichtete Form von Binnenorganisationseinheit, im Sinne von § 20 Abs 4 UnivG 2002, angesprochen sein. Dies schon deshalb, da eine solche oder andere Binnenorganisationsform lediglich möglich, nicht aber zwingend vorgegeben ist, so dass die Vorschlagsbestimmung in vielen Fällen unanwendbar wäre. Abgesehen davon, dass durch eine solche Anknüpfung der Kreis der in Frage kommenden Personen besonders verengt würde. Ein solch zweckwidriger Sinn kann dem Gesetz nicht unterstellt werden. Vielmehr weist die Delegationsregelung des zweiten Satzes des Abs 3 auf ein extensives Verständnis des Fachbereichsbegriffs hin.

Die Formulierung „Fachbereich“ – im Unterschied zum Begriff „Fach“ – macht zunächst deutlich, dass keine Fachidentität zwischen Widmungsfach und Fachzugehörigkeit der vorschlagenden Professoren gegeben sein muss.

Die von Abs 2 alternativ eingeräumte Delegationsmöglichkeit der Gutachterbestellung an Professoren des „Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs“ macht mit Hinblick auf den Gesetzeszweck dieser Regelungen¹⁰⁸ weiters klar, dass in beiden Fällen des § 98 Abs 3 UnivG 2002 gleicher und möglichst breiter Spielraum hinsichtlich der fachlichen Qualifikation der die Gutachter bestellenden Universitätsprofessoren gegeben sein soll. Dadurch soll sinnvollerweise die Praktikabilität dieser Bestimmung, in Anbetracht der in der Vergangenheit zunehmend Platz gegriffenen, fachlichen Ausdifferenzierung der wissenschaftlichen Disziplinen sowie der Existenz nicht weniger „exotischer“ Fächer (insbesondere auch im Bereich der Kunstuniversitäten), erhöht werden.

Nach früherer einschlägiger Rechtslage bezeichnete die Wendung „fachlich nahe stehend“ den geringsten gerade noch zulässigen Bezug zum Berufungsfach.¹⁰⁹ Im Sinne der angesprochenen UOG-Bestimmung¹¹⁰, wird auch die Re-

¹⁰⁸ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

¹⁰⁹ Nach § 26 Abs 3 lit a, b, c UOG mussten die Angehörigen der Berufungskommission Vertreter des betreffenden (Berufungs)Faches, „nahe verwandter Fächer, oder wenigstens dem Fach nahestehender Fächer“ sein.

¹¹⁰ Vgl dazu *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht, Anm 13 zu § 26 UOG.

gelung des § 98 Abs 3 UnivG 2002 als Zugehörigkeitsabstufung in Form von: Fachbereich (des Berufungsfaches), nahe verwandter Fachbereich und fachlich nahe stehender Bereich, bei Priorität der jeweils möglichen größeren Fachnähe, zu verstehen sein.

– Hier ist zu überlegen, ob nicht überhaupt eine Verlagerung der Zuständigkeit zur Gutachterbestellung in die Berufungskommission sinnvoll wäre, da die auf das jeweilige Berufungsfach zugeschnittene Berufungskommission, im Unterschied zum Senat, jedenfalls fachkundige Professoren enthält.¹¹¹

c) Qualifikation der Gutachter

Weiters stellt sich die Frage, wer zum Gutachter bestellt werden kann, mithin, welche Qualifikation bzw auch Formalqualifikation eine als Gutachter zulässige Person aufweisen muss. Das UnivG 2002 selbst spricht lediglich von einer Bestellung von Gutachern, ohne nähere Konkretisierung nach institutioneller Herkunft, Laufbahn oder Qualifikationsniveau.

Gewisse Anhaltspunkte hinsichtlich der Anforderungen an die Gutachter, können zunächst die gleich lautende Gutachterregelung für Habilitationsverfahren (§ 103 Abs 5 UnivG 2002) und dienstrechtliche Regelungen für die Qualifikationsprüfung von wissenschaftlichem Universitätspersonal liefern.

So haben die bisherigen dienstrechtlichen Bestimmungen für die Qualifikationsprüfung zur Überleitung und Definitivstellung von Universitätsassistenten auf ganz bestimmte Formalqualifikationen für die Gutachtertätigkeit abgestellt. Konkret mussten die Gutachter für diese Verfahren als fachzuständige Universitätsprofessoren oder (zumindest) als Wissenschaftler mit entsprechender Lehrbefugnis ausgewiesen sein.¹¹²

Die Vorgängerregelungen zur Begutachtung der wissenschaftlichen Leistungen von Habilitationswerbern lassen demgegenüber zum Teil gewisse Flexibilität hinsichtlich der Qualifikation zu.

Nach UOG¹¹³ hatte ein Gutachten von einem Universitätsprofessor und eines von einem im Ausland tätigen Wissenschaftler zu stammen. Mit der nicht an Formalerfordernisse gebundenen Regelung für ausländische Wissenschaftler, wurde dabei vornehmlich auf etwaig anders benanntes und rekrutiertes Personal an ausländischen Universitäten Bedacht genommen.¹¹⁴

Nach UOG 1993¹¹⁵ waren entweder zwei Universitätsprofessoren oder alternativ ein Universitätsprofessor und ein nicht an der Universität tätiger Wis-

¹¹¹ Zu rechtspolitischen Erwägungen zur Kompetenzverteilung vgl näher unter Kap IV.E.

¹¹² Vgl § 176 Abs 3 und § 178 Abs 2 BDG.

¹¹³ Vgl § 36 Abs 3.

¹¹⁴ IdS wohl auch *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht, Anm 16a zu § 36 UOG.

¹¹⁵ Vgl § 28 Abs 6 iVm Abs 2 f.

senschaftler gleichzuhaltender Qualifikation als Gutachter vorgesehen. Damit war, über die nach UOG auf ausländische Gutachter beschränkte Abweichung von der Formalqualifikation als Universitätsprofessor, mit dem UOG 1993 eine weitere Öffnung des Gutachterkreises dahingehend bewirkt, als nun auch (zumindest ein) aus dem Inland stammende Gutachter keine Universitätsprofessoren im Sinne des UOG 1993 sein mussten.

Die Habilitationsregelung des UnivG 2002 geht noch einen Schritt weiter und verzichtet gänzlich auf das Erfordernis bestimmter Formalqualifikationen für die zu bestellenden Gutachter.

Aus dem systematischen Zusammenhang der Regelung zur Gutachterbestellung im Berufungsverfahren mit den dargestellten Regelungen und deren Entwicklung können Rückschlüsse für das Verständnis der Berufungs-Gutachterregelung nach UnivG 2002 gezogen werden. Dies insbesondere auch deshalb, da die Gutachter-Bestellungsregelungen zur Bewertung der Qualifikation der Berufungswerber und der Habilitationswerber im Zuge der Neufassung des universitären Organisationsrechts durch das UnivG 2002 nahezu deckungsgleich neu geregelt wurden.¹¹⁶

Aus der systematischen und historischen Zusammenschau der regelungsverwandten Bestimmungen über Gutachterbestellungen, kann daher ein grundsätzlicher (bewusster) Verzicht des UnivG 2002 auf bestimmte Formalqualifikationen für die Gutachter nach § 98 Abs 3 UnivG 2002 abgeleitet werden.

Bei der Auslotung der Anforderungen an die Gutachter ist weiters auf die generelle Regelungsentention des Gesetzgebers des UnivG 2002 Bedacht zu nehmen. Diese ist insgesamt davon getragen, restriktive gesetzliche Vorgaben durch flexible Rahmenvorgaben zu ersetzen, um so sachgerechte, am konkreten Bedarf ausgerichtete, autonome Handlungsweisen der Universitäten zu ermöglichen und zu gewährleisten.¹¹⁷

Ein grundsätzlich extensives Verständnis der Qualifikationsanforderungen macht auch insoweit Sinn, als je nach Ausrichtung einzelner Universitäten (geisteswissenschaftlich, medizinisch, technisch, künstlerisch ...) und deren verschiedenen Disziplinen schon sachrational sehr verschiedene Anforderungen an die Eigenschaften von Gutachtern und sehr unterschiedliche Verfügbarkeiten an solchen Personen gegeben sind.

¹¹⁶ Wobei die Gutachterregelung für das Habilitationsverfahren insofern noch konkreter ist, als jene für das Berufungsverfahren, als für die Gutachter im Habilitationsverfahren noch ausdrücklich auf den Fachbezug der Gutachter („Vertreter des angestrebten Habilitationsfaches“) abgestellt wird (vgl § 103 Abs 5 UnivG 2002), während § 98 Abs 3 UnivG 2002 lediglich davon spricht, dass „vier Gutachter“ zu bestellen sind.

¹¹⁷ IdS vor allem § 1 iVm § 5 UnivG 2002, wo die Zweckklammer zwischen bedarfsgerechter Organisation und größtmöglicher Autonomie gesetzlich festgelegt ist.

Der so vom UnivG 2002 eröffnete autonome Handlungsspielraum für bedarfsgerechte, rasche und effiziente Lösungen und Vorgangsweisen, findet seine Grenzen in dem vom UnivG 2002 vorgegebenen gesetzlichen Rahmen,¹¹⁸ den universitätsautonomen Vorgaben und der allgemein gebotenen Sachrationalität des Handelns universitärer Organe. Aus den aus der fachlichen Widmung, uU auch aus dem Ausschreibungstext und den aus dem UnivG 2002 hervorgehenden Aufgaben der Universitätsprofessoren, sich ergebenden Anforderungen an die jeweiligen Berufungswerber, ergibt sich im Einzelfall das maßgebliche Profil der Gutachter hinsichtlich Qualifikation und Fachvertrautheit.

Da nach der Fassung des § 98 Abs 3 UnivG 2002 die zwei externen Gutachter als Teilmenge der Gesamtheit von vier Gutachtern (arg: „vier – davon zwei externe – Gutachter“) geregelt sind, ist dabei auch klargestellt, dass sowohl interne als auch externe Gutachter grundsätzlich am gleichen Anforderungsprofil zu messen sind.

Für die internen Gutachter bedeutet dies, dass grundsätzlich auch Dozenten und emeritierte Universitätsprofessoren sowie Universitätsprofessoren im Ruhestand, als Gutachter in Betracht kommen können. Dabei wird entsprechend dem Zweck des Berufungsverfahrens, der Rekrutierung Bestqualifizierter, je nach den im Einzelfall gegebenen Möglichkeiten, den formal Höherqualifizierten der Vorrang zu geben sein. Subsidiär wird aber jedenfalls auch eine Habilitation, mit entsprechend hoher (spezialisierter) Qualifikation im berufsrelevanten Fachgebiet, für die Gutachtereigenschaft hinreichend sein. Dies insbesondere dann, wenn die Habilitation bzw das Habilitationsfach der Verwendung im Berufungsfach inhaltlich besonders nahe steht.

Für die externen Gutachter ist daraus konsequenterweise abzuleiten, dass als solche nicht nur ausreichend qualifizierte Wissenschaftler anderer Universitäten (außerhalb der Berufungsuniversität), sondern prinzipiell auch Wissenschaftler anderer hochschulischer Einrichtungen¹¹⁹ in Frage kommen. Weiters qualifiziert nach dieser Auffassung auch die Tätigkeit an außeruniversitären (und außerhochschulischen) Forschungseinrichtungen¹²⁰ oder die wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft für die Funktion des Gutachters in einem Berufungsverfahren.¹²¹ In Richtung eines solch extensiven Verständnisses, weist neben der nicht näher einschränkenden Formulierung des § 98 Abs 3 UnivG 2002 selbst und historischen (UOG 1993) sowie systematischen (BDG) Erwägungen auch das generell vermehrt zielorientiert angelegte Konzept des UnivG 2002. In diesem Zusammenhang sei auf die tendenziell gleich

¹¹⁸ Vgl dazu insb die Autonomiebestimmung des § 5 UnivG 2002.

¹¹⁹ Wie etwa von Fachhochschulen (nach FHStG, BGBl 1993/340, idgF) oder Pädagogischen Hochschulen (gem HG 2005, BGBl I 2006/30).

¹²⁰ Wie: Max-Planck-Institut, Institute of Science and Technology – Austria (ISTA-G, BGBl I 2006/43), Forschungsgesellschaft Joanneum.

¹²¹ Gleiches gilt sinngemäß für die Kunstuniversitäten.

ausgerichtete studienrechtliche Anerkennungsregelung des § 78 Abs 3 UnivG 2002 verwiesen. Als anererkennungsfähig für studienrechtlich vorgegebene Prüfungsleistungen gilt demnach ausdrücklich auch die wissenschaftliche Tätigkeit in Betrieben und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.¹²²

Da die universitätsrechtliche Gesetzgebung der jüngsten Zeit insgesamt vom Prinzip: „Qualifiziert wofür“, anstelle „qualifiziert wodurch“ getragen ist, wird daher hinsichtlich der von § 98 UnivG 2002 nicht näher definierten Gutachter davon ausgegangen werden können, dass weder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Institution, noch das Gegebensein einer bestimmten Formalqualifikation grundsätzliche Voraussetzung für die Gutachterbestellung sind.

Hinsichtlich der erforderlichen inhaltlichen Nähe des Forschungsbereichs (Kunstabereichs) des Gutachters zum Berufungsfach, können die obigen Erwägungen¹²³ zu den gutachternvorschlagenden Professoren sinngemäß auf die Gutachter übertragen werden. So dass auch in diesem Fall von folgender Rangfolge nach Maßgabe der jeweiligen Gegebenheiten ausgegangen werden kann: Zugehörigkeit zum Fachbereich (des Berufungsfaches), Zugehörigkeit zum nahe verwandten Fachbereich oder Zugehörigkeit zum fachlich nahe stehenden Bereich.

d) Gutachterzahl

Fraglich ist, ob die vorgegebene Gutachterzahl (vier bzw zwei) als abschließend, als Maximalregelung oder als Minimalregelung zu verstehen ist.

Die sprachliche Fassung dieser Bestimmung („haben ... vier – davon zwei externe – Gutachter zu bestellen“) lässt eine Unterschreitung der Gesamtzahl von vier Gutachtern bzw der Zahl von zwei externen Gutachtern nicht zu.¹²⁴ Im Sinne der Grundsätze der objektiven Wahrheitsfindung und der Unbegrenztheit der Beweismittel zur Sachverhaltsermittlung wird diese Regelung aber wohl teleologisch als Minimalregelung verstanden werden können.¹²⁵ Es

¹²² Dies gilt sinngemäß auch für externe künstlerische Tätigkeiten (vgl § 78 Abs 4 UnivG 2002).

¹²³ Vgl dazu unter Kap III.D.4.b.

¹²⁴ Dafür spricht auch die inhaltsgleiche Gutachterregelung für Habilitationsverfahren (vgl § 103 Abs 5 UnivG 2002), die, abweichend von ihren Vorgängerregelungen, welche die Einholung von mindestens zwei Gutachten vorsahen (§ 28 Abs 7 UOG 1993 und § 36 Abs 3 UOG), nun (aufstockend) 4 Gutachten für die Qualifikationsbewertung verlangt. Dieses Verständnis wurde auch schon bisher für Regelungen über die Gutachterzahl zu vergleichbaren dienstrechtlichen Qualifikationsprüfungen vertreten – vgl *Novak*, Dienstrecht, Anm 32 zu § 176 und Anm 18 zu § 178 BDG sowie *Kucsko-Stadlmayer*, Universitätslehrer-Dienstrecht 2001 (2001), Anm 11 zu § 178 BDG.

¹²⁵ So zu vergleichbaren Regelungen schon *Novak*, Dienstrecht, Anm 18 zu § 178 BDG sowie *Kucsko-Stadlmayer*, Universitätslehrer-Dienstrecht, Anm 11 zu § 178 BDG.

wird daher zulässig sein, erforderlichenfalls mehr als 4 Gutachten einzuholen.¹²⁶

e) Rechte und Pflichten der Gutachter

§ 98 Abs 3 UnivG 2002 spricht von der Bestellung zum Gutachter. Die Formulierung Bestellung deutet auf einen einseitigen hoheitlichen Anordnungsakt hin. Wenn gleich es in der Praxis keinen Sinn machen würde, jemand ohne Einverständnis zur Gutachtenstellung zu verhalten, ist dennoch davon auszugehen, das die Gutachtenserstattung im Berufungsverfahren für die öffentlich Bediensteten an Universitäten eine Dienstpflicht und für privatrechtlich beschäftigte Universitätsangehörige einen Appendix ihrer Forschungsaufgabe darstellt. Dies kann für die Universitätsangehörigen auch aus der Universitätsaufgabe¹²⁷ zur Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses¹²⁸ abgeleitet werden.

Da für diese Kategorie von Gutachtern die Gutachtenerstellung damit Ausfluss ihrer Dienstpflichten bzw ihrer vertraglichen Aufgaben zu werten ist, entfällt für diese Personen auch ein daraus erfließender Anspruch auf Entgelt.

Für universitätsexterne Gutachter, insbesondere für solche außerhalb hochschulischer Einrichtungen, besteht keine derartige gesetzliche Pflicht zur Gutachtenserstattung. Für diese kann sich ein Entgeltanspruch aus dem Titel eines Werkvertrages ergeben.

f) Kandidatenbewertung

Fraglich kann in diesem Zusammenhang sein, ob alle Kandidaten von den Gutachtern zu bewerten sind, oder nur eine bestimmte Kategorie. Dies ist insofern von Belang, als in der Praxis immer wieder auch diesbezüglich Probleme mit der Gutachterbestellung auftreten. Diese ergeben sich daraus, dass eine Beurteilung aller Kandidaten zum Einen große Verzögerungen mit sich bringt und zum Anderen, insbesondere in sehr engen Fachbereichen, das Auffinden von Gutachtern (vor allem externer –, zumal bei wiederholter Heranziehung) sehr erschwert bis verunmöglicht wird.

Nach der allgemeinen Fassung des § 98 Abs 5 UnivG 2002¹²⁹ scheint jedoch klar, dass nach aktueller Rechtslage grundsätzlich über alle Bewerber Gutachten zu erstellen sind.¹³⁰

¹²⁶ Zu diesbezüglichen rechtspolitischen Erwägungen vgl unter Kap IV.B.

¹²⁷ Die Aufgaben-, Grundsatz- und Zielbestimmungen der §§ 1 ff UnivG 2002 sind als Handlungsanordnung und Rechtmäßigkeitsmaßstab für das gesamte universitäre Handeln zu werten.

¹²⁸ Vgl § 3 Z 4 UnivG 2002.

¹²⁹ „Die vier ... Gutachter haben die Eignung der ... Bewerber für die ausgeschriebene Professorenstelle zu beurteilen.“

¹³⁰ Zu diesbezüglichen rechtspolitischen Erwägungen vgl unter Kap IV.C.

Obgleich diese Regelung nur von „Bewerbern“ spricht, ist nach dem übergeordneten Zweck der Berufsregelungen,¹³¹ der Gewinnung Bestgeeigneter für die ausgeschriebene Professoren-Stelle, zunächst offensichtlich, dass davon nicht nur die aufgrund der Ausschreibung eingegangenen Bewerbungen, sondern auch die „von Amts wegen“ ausgeforschten Kandidaten erfasst sind.

Weiters kann davon ausgegangen werden, dass jene Kandidaten, bei welchen aus den beigebrachten Unterlagen klar hervorgeht, dass sie die Widmungs- und Ausschreibungsvoraussetzungen nicht erfüllen, jedenfalls nicht zu begutachten sind. Dies wird trotz der generellen Textfassung des § 98 Abs 5 UnivG 2002 angenommen werden dürfen, da dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden kann, dass er die an sich aufwendige Begutachtung auch bei jenen Kandidaten bewusst durchgeführt haben wollte, die bereits aufgrund mangelnder Erfüllung der Formalerfordernisse für die ausgeschriebene Stelle nicht in Betracht kommen können. Auch die systematische Reihung der Begutachtungsregelung spricht für eine erste Prüfung und Ausscheidung der Kandidaten durch die Berufungskommission. In diese Richtung weist schließlich auch der aus der Berufsregelung hervorleuchtende Zweck.¹³²

5. Hearings

Als Grundlage der Kandidatenbeurteilung können, neben den eingeholten Gutachten auch andere „Beweismittel“ dienen. So sieht das UnivG 2002 ausdrücklich Stellungnahmen und Präsentationen vor.

Der Rektor hat den Kandidaten Gelegenheit zu geben sich der Universität gegenüber in „Hearings“ zu präsentieren.¹³³ Dadurch soll nach den bezüglichen Materialien insbesondere dem fachbezogenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Universitätspersonal und solchen Studierenden der jeweiligen Universität, Gelegenheit geboten werden, die in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidaten kennen zu lernen.¹³⁴

Aus der Formulierung dieser Regelung geht hervor, dass die Kandidaten nicht verpflichtet sind, sich einem Hearing zu stellen. Ebenso wenig kann daraus eine Teilnahmepflicht für bestimmte Universitätsangehörige abgeleitet werden.

Unklar ist, welchen Kandidaten dadurch ein Recht zur Präsentation eingeräumt ist. Während der Text des § 98 Abs 6 UnivG 2002 von „allen geeigneten

¹³¹ Vgl dazu auch den Tenor der diesbezüglichen Materialien (ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96).

¹³² Schließlich könnte für diese Vorprüfung der Kandidaten durch die Berufungskommission auch noch der leitende Grundsatz der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit (§ 2 Z 12 UnivG 2002) ins Treffen geführt werden.

¹³³ Vgl § 98 Abs 6 UnivG 2002.

¹³⁴ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

Kandidaten¹³⁵ spricht, schränken die Materialien zu dieser Bestimmung¹³⁶, den Kreis der zu einem Hearing Berechtigten auf die „in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidaten“¹³⁷ ein.

Hinsichtlich des zum Hearing berechtigten Kandidatenkreises ist jedoch zu beachten, dass sich die diesbezüglichen Materialien zu § 98 UnivG 2002 auf den Regierungsvorlagentext beziehen und die RV-Fassung (= § 98 Abs 7 dieser Fassung) die Präsentationsmöglichkeit noch auf die in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidaten beschränkte. Insofern ist die Gesetzesfassung des § 98 Abs 6 UnivG 2002 als bewusste Erweiterung des Kandidatenkreises für die Präsentation zu werten. Zum einen scheint damit auch klar, dass nach geltender Fassung die Hearings nunmehr nicht mehr nur einen Kennenlern-Effekt verfolgen, sondern auch als Beurteilungskriterium in Betracht kommen. Sie können damit in die Kandidatenbewertung und Auswahl durch die Berufungskommission direkt einfließen oder Anlass für Stellungnahmen sein, die die Kommission in der Beurteilungsphase zu berücksichtigen hat¹³⁸.

Bezüglich des Zeitpunktes des Verfahrens, zu welchem diese Hearings stattzufinden haben, ist aus der systematischen Positionierung des die Hearings regelnden Abs 6 in der Textfassung des § 98 UnivG 2002 erkennbar, dass diese jedenfalls nach Erstattung der Gutachten und vor der Erstellung des Besetzungsvorschlages durchzuführen sind.¹³⁹

Im Einklang mit der unten vertretenen Zweckhaftigkeit einer Vorauscheidung vor der Gutachtenseinholung,¹⁴⁰ läge, im Sinne einer vermittelnden Position mit erhöhter Effektivität und Praktikabilität, nahe, die Hearings im Anschluss an ein Vorausscheidungsverfahren durch die Berufungskommission und damit nach Gutachtensauswertung und vor Erstellung des Dreivorschlags durchzuführen. Die Ergebnisse solcher Hearings könnten damit in die Qualifikationsbeurteilung zur Festlegung auf die drei besten Kandidaten einfließen. Diese Vorgangsweise scheint auch mit der Präsentations-Regelung des § 98 Abs 6 UnivG 2002 verträglich, da diese Regelung ausdrücklich auf „alle geeigneten Kandidaten“ und nicht auf „alle Kandidaten“ abstellt, und damit

¹³⁵ Angesprochen sind damit alle Kandidaten, welche die Grundvoraussetzungen für die konkrete Berufung erfüllen.

¹³⁶ Vgl die Erläuterung RV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

¹³⁷ Angesprochen sind damit im Sinne von § 98 Abs 7 UnivG 2002 (nur) die drei am besten geeigneten Kandidaten.

¹³⁸ Vgl § 98 Abs 7 UnivG 2002.

¹³⁹ Dies ergibt sich aus der Umreihung der Hearing-Regelung in der Endfassung des § 98 UnivG 2002 gegenüber der RV-Fassung, wo die Hearings nach deren Abs 7 noch im Anschluss an den Besetzungsvorschlag und beschränkt auf die darin enthaltenen Kandidaten, abgehalten werden sollten (vgl die RV 1134 BlgNR 21. GP, 45).

¹⁴⁰ Vgl unter Kap IV.C.

offensichtlich von einer bestimmten (Vor-)Auswahl ausgeht. – Auch hier könnte eine klarere Regelung des Gesetzgebers Abhilfe schaffen.¹⁴¹

6. Stellungnahmen

Anders als für das Habilitationsverfahren,¹⁴² normiert zwar der Gesetzgeber des § 98 UnivG 2002 nicht ausdrücklich die Möglichkeit zur Abgabe von Stellungnahmen durch fachzuständige oder fachnahe Wissenschaftler, legt aber, ähnlich dem Habilitationsverfahren¹⁴³, auch für die Berufungskommission Gutachten und Stellungnahmen als entscheidungsrelevant fest.¹⁴⁴

Dabei bestimmen die Regelungen zum Berufungsverfahren lediglich, dass der Besetzungsvorschlag aufgrund der Gutachten und Stellungnahmen zu erstellen ist. Bestimmungen über den zur Abgabe von Stellungnahmen berechtigten Personenkreis und den Stellenwert solcher Stellungnahmen im Verfahren fehlen.

Die systematische Position dieser Stellungnahme-Regelung im Vergleich zum Habilitationsverfahren und sonstige Parallelitäten¹⁴⁵ in der Neufassung von Berufsungs- und Habilitationsregelung lassen den Schluss zu, dass im Rahmen der Gesetzesredaktion die Stellungnahmeregelung in § 98 UnivG 2002 von jener in § 103 leg cit übernommen wurde.¹⁴⁶ Insoweit scheint es legitim, den Regelungsgehalt der Habilitationsbestimmungen zu Stellungnahmen analog für die Stellungnahmen im Berufungsverfahren zu übernehmen.

Davon ausgehend ist im Zusammenhalt mit der Textfassung des § 98 Abs 7 UnivG 2002 zunächst klar, dass die Stellungnahmen, ebenso wie die Gutachten, in die Entscheidung und Begründung zum Besetzungsvorschlag einzufließen haben.¹⁴⁷ Hier wie dort, liegt der Zweck im zusätzlichen Informationsgewinn zur Verbreiterung der Entscheidungsgrundlage. Dies kann insbesondere auch dann von Bedeutung sein, wenn das Auffinden geeigneter Gutachter Probleme bereitet. Inhaltlich werden sich die Stellungnahmen vor allem auf die erstatteten Gutachten, aber auch auf die sonstigen Bewertungsunterlagen und auf die Hearings beziehen können.

Aus § 98 Abs 3 (Gutachterregelung) wird unter Bedachtnahme auf die zur Abgabe einer Stellungnahme im Habilitationsverfahren berechtigten Personen¹⁴⁸ davon auszugehen sein, dass das Stellungnahmerecht auch im Beru-

¹⁴¹ Zu diesbezüglichen rechtspolitischen Erwägungen vgl unter Kap IV.C.

¹⁴² Vgl § 103 Abs 6 UnivG 2002.

¹⁴³ Vgl § 103 Abs 8 UnivG 2002.

¹⁴⁴ Vgl § 98 Abs 7 UnivG 2002.

¹⁴⁵ Vgl etwa die Gutachter-Regelung von § 98 Abs 3 und § 103 Abs 5 UnivG 2002.

¹⁴⁶ In diese Richtung weisen auch die bezüglichen Gesetzes-Materialien (ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96).

¹⁴⁷ So bzgl des Habilitationsverfahrens die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 98.

¹⁴⁸ Vgl § 103 Abs 6 UnivG 2002.

fungsverfahren den Universitätsprofessoren des Fachbereichs (des verwandten Fachbereichs) und des fachlich nahe stehenden Bereichs¹⁴⁹ zukommt.

7. Berufungskommission

a) Allgemeines

Zur Beurteilung der Qualifikation der Berufungskandidaten sowie zur darauf basierenden Erstellung eines Besetzungsvorschlages für den Rektor, hat der Senat eine Berufungskommission einzusetzen.¹⁵⁰

Diese Berufungskommission ist anlassfallbezogen und temporär für die Besetzung einer bestimmten Professorenstelle verpflichtend vom Senat einzusetzen und verfügt ex lege über Entscheidungsvollmacht.¹⁵¹ Kraft dieser gesetzlich zugemessenen Entscheidungsvollmacht ist die Entscheidungsbefugnis unwiderrufbar, ist die Berufungskommission bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen¹⁵² gebunden und bedürfen ihre Beschlüsse keiner Genehmigung durch den Senat.¹⁵³

b) Zusammensetzung

Im Unterschied zu den Vorgängerregelungen¹⁵⁴, die detailgenaue Bestimmungen über Anzahl, Bestellung und Qualifikation der Mitglieder der Berufungskommission beinhalteten, läßt das UnivG 2002 die Zusammensetzung der Berufungskommission weitgehend offen.

Nach den Materialien zu den generellen Regelungen über die Kollegialorgane des Senats, werden die Mitglieder der Berufungskommission jedenfalls vom Senat zu bestimmen sein.¹⁵⁵ Weiters ist gesetzlich vorgegeben, dass die gesamte Mitgliederzahl der Berufungskommission die Hälfte der Mitgliederzahl des Senats¹⁵⁶ nicht überschreiten darf¹⁵⁷ sowie dass die Universitätsprofessoren mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mit-

¹⁴⁹ Zur Abgrenzung von Fachbereich, verwandter Fachbereich und fachliche nahe stehender Bereich vgl unter Kap III.D.4.b.

¹⁵⁰ Vgl § 98 Abs 4 und 7 iVm § 25 Abs 1 Z 14 UnivG 2002.

¹⁵¹ Vgl § 98 Abs 4 iVm § 25 Abs 8 UnivG 2002.

¹⁵² Vgl dazu auch § 20 Abs 3 UnivG 2002 iVm § 13 Abs 2 UOG 1993 und § 14 Abs 2 KUOG.

¹⁵³ Vgl § 25 Abs 8 iVm Abs 7 und 10 UnivG 2002.

¹⁵⁴ Vgl § 23 Abs 1 f UOG 1993 bzw § 24 Abs 1 f KUOG.

¹⁵⁵ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 81 zu § 25 UnivG 2002.

¹⁵⁶ Der Senat hat aus 12 bis 24 Mitgliedern zu bestehen (vgl § 25 Abs 2 UnivG 2002).

¹⁵⁷ Vgl § 25 Abs 9 UnivG 2002.

glied^{158,159} zu stellen haben. Ausdrücklich normiert ist auch der Ausschluss der Gutachter von einer Mitgliedschaft in der Berufungskommission.¹⁶⁰

Im Vergleich zu den bisherigen diesbezüglichen Regelungen,¹⁶¹ die ein 50% – 25% – 25% Mitglieds-Verhältnis von Universitätsprofessoren – Mittelbau – Studierende vorsahen, halten nun die Universitätsprofessoren jedenfalls die absolute Mehrheit und damit die Entscheidungshoheit, den Studierenden ist nur noch mindestens ein Mitglied zugesichert. Darin spiegelt sich zum Teil die Neuordnung der Kräfteverhältnisse im Senat durch das UnivG 2002 wieder.¹⁶²

Außer den genannten gesetzlichen Vorgaben, lässt das UnivG 2002 die Mitgliederstruktur der Berufungskommission ungeregt. Dem allgemeinen Konzept der Neuordnung und Öffnung der binnenorganisatorischen Strukturen nach UnivG 2002, mit entsprechenden Freiräumen für autonome Regelungskompetenzen, folgend,¹⁶³ kann davon ausgegangen werden, dass diese Kompetenz zur näheren Ausgestaltung der Mitgliederzusammensetzung der Berufungskommission bewusst dem Senat im sachlichen Ermessen, unter Beachtung auf die jeweiligen spezifischen Erfordernisse, überlassen ist.¹⁶⁴ Entsprechende nähere Regelungen zu den Mitgliedern der Berufungskommission werden daher vor allem in der Satzung vorzunehmen sein.¹⁶⁵ Dabei wird bei der Zusammensetzung der Berufungskommission (und der Erlassung des diesbezüglichen rechtlichen Rahmens) im Sinne der Vorgängerregelungen¹⁶⁶ auf den sich aus der wissenschaftlichen (bzw künstlerischen) Tätigkeit bzw aus dem Studium ergebenden Bezug zur fachlichen Widmung und auf die wissenschaftlichen (bzw künstlerischen) Interessen der gesamten Universität in Lehre und Forschung (bzw Erschließung und Entwicklung der Künste) Beachtung zu nehmen sein. Da neben der wissenschaftlichen Qualifikation auch andere Aspekte, wie etwa: pädagogische Fähigkeiten, Managementqualität

¹⁵⁸ Die (entsprechende) Verfahrensbeteiligung der Studierenden ist nach den leitenden Grundsätzen (vgl § 2 Z 6 UnivG 2002) im Sinne der Qualitätssicherung im didaktischen Bereich geboten.

¹⁵⁹ Die Entsendung der Studentenvertreter in die Berufungskommission hat durch die jeweilige Universitätsvertretung der Studierenden zu erfolgen (vgl § 14 Z 5 HSG 1998, BGBl I 1999/22, idGF) – Zur Studentenvertretung vgl eingehend *Huber*, ÖH-Recht², Bd 6 der Schriften zum Wissenschaftsrecht, hrsg v *Berka/Brünner/Hausner* (2007).

¹⁶⁰ Vgl § 98 Abs 4 UnivG 2002.

¹⁶¹ Vgl § 23 Abs 1 UOG 1993 bzw § 24 Abs 1 KUOG.

¹⁶² Vgl § 25 Abs 3 UnivG 2002.

¹⁶³ Vgl dazu die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 77 f zu § 20 UnivG 2002.

¹⁶⁴ AA *Poier*, Kollegialorgane gemäß § 25 Abs 7 UG 2002 zur Beratung oder Entscheidung einzelner Aufgaben des Senats, in *Eisenberger et al* (Hg), Norm und Normvorstellung. FS Funk (2003) 417, der eher von einer ungewollten Lücke des Gesetzgebers ausgeht.

¹⁶⁵ Zum Reglement der Mitgliederbestellung vgl im Einzelnen *Poier*, Kollegialorgane 422 f.

¹⁶⁶ Vgl § 23 Abs 2 UOG 1993 bzw § 24 Abs 2 KUOG.

oder Teamführungscompetenz des zu Berufenden beurteilungsrelevant sind, sollten bei der Mitgliederbestellung neben formalen Qualifikationen auch Aspekte wie: Sachkenntnis und Menschenkenntnis sowie Vertrautheit mit den Problemen und Notwendigkeiten des Faches beachtet werden.¹⁶⁷

Aus der allgemeinen Fassung der diesbezüglichen Regelungen¹⁶⁸ kann jedenfalls noch abgeleitet werden, dass die Mitglieder der Berufungskommission nicht dem Mitgliederstand des Senats entnommen sein müssen (aber können).¹⁶⁹ Auch muss demnach der Mitgliederstand der Berufungskommission nicht dem Zahlenverhältnis der Kurienvertreter im Senat entsprechen.

Schließlich haben die Mitglieder der Berufungskommission mit einfacher Stimmenmehrheit aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden zu wählen,¹⁷⁰ dem typische verfahrensleitende Funktionen, wie Sitzungsladungen und Beschlussausfertigungen zukommen und dem etwa ein Dirimierungsrecht bei Stimmengleichstand eingeräumt sein kann.

Eine ausdrückliche Regelung über ein Sitzungsteilnahmerecht der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist im UnivG 2002 nicht mehr enthalten. Nach den Vorgängerbestimmungen¹⁷¹ hatten die Arbeitskreise das Recht, maximal zu zweit an den Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen. Auch hier ist nach der auf Selbststeuerung ausgelegten Intention des UnivG 2002-Gesetzgebers davon auszugehen, dass nicht im Umkehrschluss ein nunmehriger genereller Ausschluss der Arbeitskreismitglieder anzunehmen ist. Vielmehr ist im Sinne der Frauenfördergebote der handlungsleitenden Grundsätze und Aufgaben der Universität¹⁷² und des gesetzlichen Handlungsauftrages zur Ergreifung diesbezüglicher geeigneter Maßnahmen¹⁷³ davon auszugehen, dass in der Satzung entsprechende Teilnahmerechte für die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geregelt werden können. So etwa, im Sinne der bisherigen Bestimmungen, Beratungs- und Antragsrechte oder Protokollierungsrechte¹⁷⁴.

Eine Namhaftmachung von Ersatzmitgliedern, für längerfristig verhinderte Mitglieder, ist nicht vorgesehen. Das Ausscheiden einzelner Mitglieder aus der Berufungskommission hindert daher nicht deren ordnungsgemäße Beschlussfähigkeit.

¹⁶⁷ So schon die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 115 f.

¹⁶⁸ Vgl § 25 Abs 9 iVm § 98 Abs 4 UnivG 2002.

¹⁶⁹ So auch *Poier*, Kollegialorgane 420.

¹⁷⁰ Vgl § 20 Abs 3 UnivG 2002.

¹⁷¹ Vgl § 40 Abs 1 UOG 1993 bzw § 40 Abs 1 KUOG.

¹⁷² Vgl dazu § 2 Z 9 UnivG 2002 (Gleichstellung von Frauen und Männern) und § 3 Z 9 UnivG 2002 (Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung).

¹⁷³ Vgl § 41 UnivG 2002.

¹⁷⁴ Betr etwa die Aufnahme von Sondervoten und Diskussionsbeiträgen von Kommissionsmitgliedern.

Stimmübertragungen, bei kurzfristiger und vorübergehender Verhinderung, sind nach den allgemeinen Grundsätzen kollegialer Beschlussfassung als zulässig anzunehmen; wobei davon auszugehen ist, dass jedem Kommissionsmitglied grundsätzlich nur eine Stimme übertragen werden kann. Einzelheiten dazu sind den Satzungen regelbar.

c) Qualifikationsprüfung

Hinsichtlich der erforderlichen Qualifikation der zu Berufenden macht § 98 UnivG 2002 keine bestimmten Vorgaben. Die zugehörige organisationsrechtliche Regelung des § 97 spricht lediglich von Wissenschaftlern und Künstlern mit entsprechend hoher wissenschaftlicher oder künstlerischer und beruflicher Qualifikation.¹⁷⁵ Nähere inhaltliche Berufungsregelungen können nunmehr entsprechend der von § 5 iVm § 1 letzter Satz UnivG 2002¹⁷⁶ ausgeformten Universitätsautonomie grundsätzlich durch Satzung oder Richtlinien getroffen werden.

Als Regelungsrahmen (für die Ausgestaltung der Qualifikationsanforderungen und die Auswahlentscheidung) werden dabei, neben dem lediglich auf Forschung (bzw Entwicklung und Erschließung der Künste) und Lehre abstellenden Verwendungsbild des § 97 Abs 1 UnivG 2002, die aus den Aufgaben-, Grundsatz und Zielbestimmungen¹⁷⁷ hergehenden Verwendungs- und Anforderungsprofile für Professoren, als maßgebliche Träger der universitären Aktivitäten, heranzuziehen sein.

In diesem Sinne hat (schon bisher) der Gesetzgeber des UOG 1993 bezüglich der Planstellenwidmung für Universitätsprofessoren, die von der Universität zu erfüllenden Aufgaben und zu beachtenden Grundsätze, die zu betreuenden Fächer und die mit der jeweiligen Professur verbundenen Aufgaben und Funktionen, als entscheidungsrelevant eingestuft.¹⁷⁸

Gegenüber der Rechtslage nach UOG 1993 und KUOG wurde mit dem UnivG 2002 der autonome Regelungs- und Entscheidungsspielraum noch dadurch erweitert, als einerseits die bisherigen organisationsrechtlich detaillierten Verwendungsbilder für Universitätsprofessoren¹⁷⁹ aufgegeben wurden, und andererseits mit der Umstellung auf privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse nach AngG, die bisherigen eingehenden Dienstpflichtregelungen¹⁸⁰ nicht mehr anwendbar sind.

¹⁷⁵ Vgl § 97 Abs 2 UnivG 2002.

¹⁷⁶ Vgl auch die bezogenen Bestimmungen von § 2 Abs 2 und § 7 Abs 1 f UOG 1993 bzw § 2 Abs 2 und § 8 Abs 1 KUOG.

¹⁷⁷ Vgl §§ 1 ff UnivG 2002.

¹⁷⁸ Vgl die ErläutRV 1125 BlgNR 18. GP, 53.

¹⁷⁹ Vgl § 21 Abs 3 UOG 1993 bzw § 22 Abs 6 KUOG.

¹⁸⁰ Vgl § 165 Abs 1 iVm § 155 BDG und § 49h VBG.

Dieses aus dem UnivG 2002 und seinen Vorgängerregelungen hervorleuchtende Gesamtkonzept ist grundsätzlich auch einer gesetzeskonformen Gestaltung autonomer Regelungen zugrunde zu legen.

Das entscheidungsrelevante Regelungskonzept des hochschulrechtlichen Gesetzgebers ist dabei insgesamt, vor allem in jüngerer Zeit, von einem zunehmenden Abgehen von Formalqualifikationen – sowohl in organisationsrechtlichen, als auch in studienrechtlichen und beschäftigungsrechtlichen Belangen – getragen.

Deutlich wird dies hinsichtlich personeller Organ-Qualifikationen etwa bereits mit der Umstellung der Qualifikationsvoraussetzungen für die Rektorswahl durch das UOG 1993. Während § 16 Abs 1 UOG (1975) noch auf die Formalqualifikation „ordentlicher Universitätsprofessor“ für die Wählbarkeit abstellte, weitete § 53 Abs 5 UOG 1993 den Kreis der passiv Wahlberechtigten auf „außerhalb der Universität tätige Personen mit gleichzuhaltender Qualifikation“ aus. Der Zweck dieser extensiven Regelung liegt nach den Gesetzesmaterialien ua darin, Personen aus der außeruniversitären, forschungsorientierten Praxis einzubeziehen, die aufgrund ihrer wissenschaftlichen Leistungen, die Anerkennung der scientific community besitzen.¹⁸¹

Der Gesetzgeber des UnivG 2002 hat dieses Konzept in vielen Bereichen noch intensiviert. Als personalbezogene Beispiele sei, neben den Voraussetzungen für die Berufung zum Universitätsprofessor, auch die Einstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb genannt. Auch hier verzichtet der Gesetzgeber nunmehr ausdrücklich auf das Vorliegen bestimmter Formalqualifikationen und knüpft anstatt dessen an eine für die „Verwendung in Betracht kommende angemessene Qualifikation“ an.¹⁸²

Der organisationsrechtliche Gesetzgeber zielt mithin erkennbar auf eine Expansion des in Frage kommenden Adressatenkreises durch Einbeziehung auch von Universitätsexternen ab, wobei regelmäßig insbesondere Angehörige anderer in- oder ausländischer postsekundärer Bildungseinrichtungen und Experten aus der Praxis angesprochen sind.

Dabei sind, im Sinne der Erhöhung von Flexibilität, Mobilität, Durchlässigkeit und Internationalität bei der Qualifikationsbeurteilung, allgemein die seinerzeitigen strengen Formalparameter (Mittellorientierung) den neuen flexiblen Gehaltparametern (Ergebnisorientierung) gewichen.

Der Gesetzgeber bringt dies deutlich etwa mit Wendungen wie „entsprechende Qualifikation“ oder für die „Verwendung in Betracht kommende angemessene Qualifikation“ (s oben) zum Ausdruck.

Hinsichtlich der Beurteilung der Leistungen und Befähigungen solcher universitätsexterner Personen, ist entsprechend der vom universitätsrechtli-

¹⁸¹ Vgl die Erläuterung, 1125 BlgNR 18. GP, 62.

¹⁸² Vgl § 100 Abs 1 UnivG 2002.

chen Gesetzgeber zum Ausdruck gebrachten Wertungen und Handlungsparameter davon auszugehen, dass die zuständigen universitären Organe im Einzelfall eine Überprüfung anhand der jeweils konkreten Gegebenheiten vorzunehmen haben. Ein pauschalierendes Anlegen von Qualifikationskriterien würde das Konzept des UnivG 2002 ad absurdum führen.

Als Beurteilungsmaßstab sind dabei die auf die Verwendung bezogenen Regelungen des UnivG 2002, unter systematischer Einbeziehung des gesetzgeberischen Gesamtkonzepts des UnivG 2002 und des daraus hervorleuchtenden Sinns solcher Regelungen, sowie die sich aus der Fachwidmung und dem zu betreuenden Fach ergebenden Aufgaben heran zu ziehen. Im Einzelnen werden demnach etwa: die Qualifikation in der Forschung bzw Erschließung und Entwicklung der Künste, die pädagogische Befähigung, die Bewährung in der außeruniversitären Praxis, die drittmittelrelevanten Außenkontakte sowie Management- und Führungsqualitäten von Belang sein.¹⁸³ Weiters etwa auch die gesamtuniversitäre Entwicklungsplanung oder der Pluralismus wissenschaftlicher bzw künstlerischer Theorien, Methoden und Lehrmeinungen.¹⁸⁴ In Abkehr vom bislang angenommenen Primat der Forschung¹⁸⁵ (bzw Entwicklung und Erschließung der Künste) für die Beurteilung der Eignung zum Universitätsprofessor, geht der Gesetzgeber des UnivG 2002 nunmehr von einer Gleichwertigkeit von Forschung und Lehre aus.¹⁸⁶

Ein formalisiertes Abstellen auf das Absolvieren bestimmter Qualifikationsprüfungsverfahren, im Sinne einer Parallelität oder auch nur Vergleichbarkeit von hochschulischen Karrieremodellen, widerspräche daher einer gesetzeskonformen Anwendung des UnivG 2002.

Für die Aufnahme von Universitätsprofessoren bringt dies deutlich der gesetzgeberische Wille der personalrechtlichen Regelung für Universitätsprofessoren (§ 97 UnivG 2002) zum Ausdruck. Nach den Materialien soll nach dieser, lediglich auf ein entsprechend hohes Niveau abstellende Bestimmung, in bewusster Abkehr von den früheren detaillierten Ernennungserfordernissen für die Universitätsprofessur (nur) ein der Position entsprechendes hohes wissenschaftliches (oder künstlerisches) Niveau gefordert werden, unabhängig von formalen Ausbildungen.¹⁸⁷

¹⁸³ Vgl dazu auch die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 116 sowie *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002, Anm IX.3 zu § 98 UG.

¹⁸⁴ ISv § 2 Z 3 UnivG 2002.

¹⁸⁵ Vgl *Langeder/Strasser* in *Ermacora/Langeder/Strasser*, Hochschulrecht, Anm 1c zu § 28 UOG und *Thienel*, Berufungsverfahren 240 zur Berufungsvorschlagsregelung nach UOG 1993.

¹⁸⁶ Vgl die Formulierung des § 97 Abs 1 UnivG 2002 sowie die zugehörigen ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 95, die hervorheben: „Schwerpunkte der Tätigkeit der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind gleichermaßen die Forschung (Erschließung und Entwicklung der Künste) und die Lehre“.

¹⁸⁷ Vgl die ErläutRV, 1134 BlgNR 21. GP, 96.

Wollte man bei der in Frage stehenden Qualifikationsgleichwertigkeit auf Formalqualifikationen abstellen, so würde dies, global betrachtet, auch den gesetzgeberischen Intentionen betreffend der in jüngster Zeit zunehmend forcierten Internationalität und EU-Mobilität gerade zuwider laufen.

d) Besetzungsvorschlag¹⁸⁸

Aus der Gesamtzahl der geeigneten Kandidaten, hat die Berufungskommission die drei für die ausgeschriebene Stelle am besten Geeigneten auszuwählen.¹⁸⁹ Diese drei Bestgeeigneten sind in den Besetzungsvorschlag an den Rektor aufzunehmen. Grundlage für diese Auswahlentscheidung haben die erstatteten Gutachten und die eingegangenen Stellungnahmen zu sein. Der „Ternavorschlag“ muss nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung begründet sein.

Die Begründungspflicht¹⁹⁰ der Berufungskommission setzt vor allem voraus, dass die Erwägungen für die Aufnahme bzw Nichtaufnahme von Kandidaten in den Dreivorschlag schlüssig, nachvollziehbar und überprüfbar sind. Das heißt, es muss aus den Unterlagen und Protokollen der Maßstab für die diesbezüglichen Entscheidungen erkennbar sein. In diesem Sinne wird die Begründung eine Abwägung der Pro und Contra der einzelnen Kandidaten zu enthalten haben. Weiters wird von der Kommission auch darzulegen sein, warum etwa die Wertungen bestimmter Gutachten solchen anderen Gutachten (oder auch Stellungnahmen) vorgezogen wurden. Bloß formale Argumente sind zur Erfüllung der gesetzlichen Begründungspflicht jedenfalls nicht hinreichend.

Eine eingehende Begründung ist vor allem auch Voraussetzung für eine sachlich korrekte Auswahlentscheidung des Rektors, der in der Mehrzahl der Fälle nicht fachkundig sein wird.

In Ausnahmefällen kann der Besetzungsvorschlag auch weniger als drei Kandidaten beinhalten.¹⁹¹ Auch dies bedarf einer besonderen Begründung durch die Berufungskommission. Eine derartige Unterschreitung des regulären 3er-Vorschlages wird etwa dann gerechtfertigt sein, wenn nachvollziehbar dargelegt ist, dass trotz durchgeführten Erhebungen und Nachforschungen¹⁹², etwa aufgrund der fachlichen Enge der zu besetzenden Stelle, nicht genug ausreichend geeignete Kandidaten zur Verfügung stehen.

¹⁸⁸ Zur Frage von Parteistellung und Rechtsansprüchen im Berufungsverfahren vgl *Hauser*, Professorenberufung gemäß UG 2002, zfhr 2007, 123 ff.

¹⁸⁹ Vgl § 98 Abs 7 UnivG 2002.

¹⁹⁰ Zu den Begründungsanforderungen vgl etwa sinngemäß folgende Erkenntnisse zu vergleichbaren Qualifikationsprüfungen: VwGH 27. 6. 1995, 92/07/0184; VwGH 29. 11. 1993, 91/12/0240 = ZfVB 1995/1/71; VwGH 8. 4. 1992, 91/12/0053 = ZfVB 1993/2/386; VwGH 28. 3. 1991, 89/12/0049 = ZfVB 1992/3/913; VwGH 18. 11. 1991, 90/12/0132.

¹⁹¹ Vgl § 98 Abs 7 zweiter Satz UnivG 2002.

¹⁹² Vgl dazu § 98 Abs 2 UnivG 2002.

Fraglich ist in diesem Zusammenhang, ob der Vorschlag auch mehr als drei Kandidaten enthalten kann. Der von der Berufungskommission für die Kandidatenauswahl durch den Rektor zu erstellende Besetzungsvorschlag hat nach UnivG 2002¹⁹³ „die drei“ bestgeeigneten Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zu enthalten. Wie schon die Vorgängerregelungen des UOG 1993 und des KUOG¹⁹⁴, stellt das UnivG 2002 damit ausdrücklich genau auf einen Dreivorschlag ab. Als Abweichung davon, sieht der Gesetzgeber lediglich die Option einer Unterschreitung in begründeten Ausnahmefällen vor. Im Unterschied dazu hatte der Besetzungsvorschlag nach UOG¹⁹⁵ „mindestens die Namen der drei“ Bestgeeigneten zu enthalten. Es stellt sich damit die Frage, ob die Terna-Regelung des UnivG 2002 im Sinne einer abschließenden (Maximal-)Regelung, oder im Sinne einer offenen (Minimal-)Regelung zu verstehen ist.

Der klare Wortlaut des § 98 Abs 7 UnivG spricht jedenfalls gegen die Möglichkeit eines mehr als drei Personen umfassenden Besetzungsvorschlages.¹⁹⁶ Für die Unzulässigkeit der Aufnahme von mehr als drei Kandidaten lässt sich überdies der Umkehrschluss zur Minimal-Regelung des § 28 Abs 2 UOG, unter Bedachtnahme auf die jeweiligen Entscheidungskompetenzen ins Treffen führen. So lag nach UOG die Auswahl aus dem Besetzungsvorschlag beim zuständigen Bundesminister, der am Verfahren zur Vorschlagserstellung nicht beteiligt war. Um den in den Gesetzesmaterialien immer wieder betonten¹⁹⁷ möglichst großen Auswahlspielraum des Ministers gewährleisten zu können, scheint daher¹⁹⁸ die offene Regelung des UOG der damaligen Verfahrensstruktur angemessen.

Entsprechend der autonomen Führung des Berufungsverfahrens auf Universitätsebene nach UnivG 2002 und der dementsprechenden Einbindung des für die Auswahl zuständigen Organs (Rektor) in das Verfahren von Anbeginn an (Widmung, Ausschreibung), ist mit einem drei Kandidaten umfassenden Vorschlag eine hinreichende Auswahlmöglichkeit gegeben. Zu breit angelegte Vorschläge würden unter diesen Voraussetzungen eher die Gefahr von unnötigen Verzögerungen durch Subverfahren bergen, falls der Rektor weitere Sachverständigenmeinungen bei der Auswahlentscheidung für nötig erachtet.¹⁹⁹

¹⁹³ Vgl § 98 Abs 7 leg cit.

¹⁹⁴ Vgl § 23 Abs 4 und § 24 Abs 4 leg cit.

¹⁹⁵ Vgl § 28 Abs 2 leg cit.

¹⁹⁶ Für die Beschränkung auf einen Drei-Personen-Vorschlag schon bisher, ohne nähere Begründung, für die inhaltsgleiche Regelung des § 23 Abs 4 UOG 1993 *Thienel*, Berufungsverfahren 241.

¹⁹⁷ Vgl die ErläutRV 888 BlgNR 8. GP, 118 f.

¹⁹⁸ Auch mit Hinblick auf die Beweismittelregelung des § 46 AVG.

¹⁹⁹ Aus ähnlichen Erwägungen dürfte schon der Gesetzgeber des UOG 1993, bei der dadurch erstmals erfolgten Übertragung der Auswahlkompetenz an den Rektor, bei seiner Umstellung der Textfassung zum Besetzungsvorschlages ausgegangen sein.

Sollte ein Besetzungsvorschlag dennoch mehr als drei Kandidaten enthalten, könnte dies uU als Verfahrensfehler, bei entsprechender Ergebnisrelevanz, zur Aufhebung der Vorschlagsentscheidung führen.²⁰⁰

e) Kandidatenreihung

Eine Reihung der Kandidaten des Besetzungsvorschlages sieht das UnivG 2002 nicht vor.

Die Regierungsvorlage zum UOG beinhaltete noch eine alphabetische Reihung der in den Ternavorschlag aufgenommenen Kandidaten.²⁰¹ Nach den diesbezüglichen Materialien diene diese Reihung dazu, den Kandidaten Chancengleichheit und dem für die Auswahlentscheidung zuständigen Organ möglichst eine unbeeinflusste Auswahlmöglichkeit nach eigenem Ermessen zu sichern.²⁰² Diese Reihungs-Regelung der Regierungsvorlage wurde schließlich aber nicht in die endgültige Textfassung des § 28 UOG aufgenommen.

Auch das UOG 1993 enthielt keine Reihungsbestimmung.²⁰³ Das diesbezügliche Schweigen des Gesetzgebers des UnivG 2002 schließt eine von der Berufungskommission vorgenommene Reihung allerdings nicht aus.²⁰⁴

Eine etwaig vorgenommene Reihung kann dabei nach verschiedenen Qualifikationskriterien erfolgen. Dies können etwa sein: Die Reputation als Wissenschaftler, die Anzahl und Breite der Publikationen und Forschungsarbeiten, die Vertretung eines bestimmten, für die ausgeschriebene Stelle besonders relevanten Teilgebietes eines wissenschaftlichen Faches, die besonderen pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten, die besondere Leitungsqualifikation für ein wissenschaftliches Team, spezielle auftragsrelevante Außenkontakte.

Bei der Gewichtung solcher Kriterien ist jedoch auf das Aufgabenprofil der Universitätsprofessoren an sich²⁰⁵ und der jeweils konkreten Stelle²⁰⁶ sowie auf das Aufgabenprofil der jeweiligen Universität²⁰⁷ ausreichend Bedacht zu nehmen.

Jedenfalls muss aus einer solchen Qualifikations-Reihung hervorgehen, welcher der Kandidaten aus welchem Grund besser geeignet erscheint. Es be-

²⁰⁰ Vgl dazu die ministerielle Aufsichtskompetenz des § 45 Abs 3 UnivG 2002.

²⁰¹ Vgl die RV 888 BlgNR 8. GP, 13 (§ 28).

²⁰² Vgl die Erläuterung RV 888 BlgNR 8. GP, 117 f.

²⁰³ Vgl § 23 Abs 4 UOG 1993.

²⁰⁴ So *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002, Anm IX.2 zu § 98 UG 2002 sowie *Thiernel*, Berufungsverfahren 241 f zur Vorschlags-Regelung des § 23 Abs 4 UOG 1993.

²⁰⁵ Dies ergibt sich aus den beschäftigungsrechtlichen Regelungen – § 97 UnivG 2002 samt bezüglicher Kollektivvertragsbestimmungen.

²⁰⁶ Messlatte dafür ist der jeweilige Ausschreibungstext.

²⁰⁷ Dies erschließt sich insbesondere aus §§ 1–3 UnivG 2002 und dem Entwicklungsplan der jeweiligen Universität.

darf daher ausreichender Begründung und Nachvollziehbarkeit um eine sachgerechte Auswahl des Rektors zu ermöglichen.²⁰⁸

f) Funktionsdauer

Die Berufungskommission ist keine längerfristige (etwa für die Dauer der Funktionsperiode des Senats) Einrichtung, sondern ein anlassbezogen²⁰⁹ für den Einzelfall eingerichtetes Gremium zur Qualifikationsbewertung von Berufungswerber*innen. Daraus ergibt sich die Frage, wann die Tätigkeit der Berufungskommission als beendet anzusehen ist und wann dementsprechend die Kommission aufgehört zu bestehen. Ob sie etwa schon mit Abgabe des Dreier*vorschlages, oder erst mit Abschluss eines Arbeitsvertrages, und damit mit positiver Beendigung des (gesamten) Berufungsverfahrens ihre rechtliche Existenz verliert.

Die reguläre Tätigkeit der Berufungskommission besteht nach UnivG 2002 in der Sammlung der Qualifikationsnachweise der Berufungskandidaten²¹⁰, der davon ausgehenden Bewertung der Kandidaten und deren Protokollierung und der auf der Auswahl der Bestgeeigneten basierenden Erstattung eines Besetzungsvorschlages für die ausgeschriebene Professorenstelle an den Rektor.

Mit der Erstattung des Besetzungsvorschlages ist die Erhebungs- und Bewertungstätigkeit nach dem Gesetz beendet, weitere Funktionen sieht das UnivG 2002 für die Kommission nicht vor.

Dass aber die Kommission dennoch mit der Vorschlagserstattung noch nicht zu existieren aufhört, ergibt sich aus der vom Gesetz²¹¹ ausdrücklich dem Rektor eingeräumten Möglichkeit, den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen. Abgesehen davon, dass die Kommission selbstverständlich nach Vorschlagserstattung noch existent bleiben muss, um die Zurückverweisung überhaupt möglich zu machen, impliziert die Zurückverweisung die Fortführung der Prüfungs- und Vorschlagstätigkeit der Berufungskommission.²¹²

8. Hausberufung

Die vom UOG²¹³ und vom UOG 1993²¹⁴ bzw vom KUOG²¹⁵ noch ausdrücklich festgelegten, besonderen Berufungserfordernisse für „Hausberufungen“²¹⁶ sieht das UnivG 2002 nicht mehr vor.

²⁰⁸ Vgl auch schon *Thienel*, Berufungsverfahren 242 zu § 23 Abs 4 UOG 1993.

²⁰⁹ Ausgerichtet auf eine jeweils spezielle, ausgeschriebene Professorenstelle.

²¹⁰ Wie insb: Leistungsnachweise der Bewerbungsunterlagen, Gutachten, Stellungnahmen, Protokolle.

²¹¹ Vgl § 98 Abs 8 UnivG 2002.

²¹² Zu weiteren Erwägungen betr die Funktionsdauer der Berufungskommission vgl unter Kap IV.D.

²¹³ Vgl § 28 Abs 2 UOG.

Aus dieser Nicht-Regelung der Hausberufung wird nicht, mit Hinblick auf die bisherigen Hausberufungsregelungen im UOG und UOG 1993, der Umkehrschluss zu ziehen sein, dass der Gesetzgeber dieses Institut abschaffen wollte. Vielmehr ist daraus, bei Bedachtnahme auf das Autonomie stärkende Gesamtkonzept des UnivG 2002 der Schluss zu ziehen, dass der Gesetzgeber diesbezüglich bewusst auf detaillierte Vorgaben verzichtete, um so den Universitäten eine jeweils angemessene (und sachgerechte) Selbststeuerung zu ermöglichen.

Das nunmehrige Schweigen des Gesetzgebers zu Hausberufungen wird daher unter Bedachtnahme auf die Zielbestimmung des § 1 UnivG 2002²¹⁷ im Sinne der Eröffnung einer autonomen Regelungsmöglichkeit zu verstehen sein. So dass davon ausgegangen werden kann, dass der autonome Satzungsgeber von sich aus sachgerechte Hausberufungsregelungen treffen kann.²¹⁸

9. Kandidatenauswahl

Liegt kein Zurückverweisungsgrund vor, hat der Rektor einen Kandidaten aus dem Besetzungsvorschlag auszuwählen.²¹⁹

Das UnivG 2002 enthält dazu keine Regelungen betreffend die Auswahlkriterien. Als Maßstab für die Auswahl werden die Stellenwidmung, der Ausschreibungstext, das aus dem UnivG 2002 hervorgehende Anforderungsprofil²²⁰ für Universitätsprofessoren sowie die Aufgaben und Ziele der jeweiligen Universität²²¹ heranzuziehen sein. Grundlage für die Auswahl sind Protokolle und Kandidatenbewertungen der Berufungskommission auf Basis der eingeholten bzw eingegangenen Gutachten und Stellungnahmen zu den Kandidaten. Erforderlichenfalls wird der Rektor auch zusätzliche Erhebungen zur Entscheidungsfindung durchzuführen haben.

Hinsichtlich der Bindungswirkung des Dreivorschlages für den Rektor ist zweierlei zu beachten. Zunächst geht aus der Fassung der Bestimmung des

²¹⁴ Vgl § 23 Abs 6 UOG 1993.

²¹⁵ Vgl § 24 Abs 7 KUOG.

²¹⁶ Das sind Berufungen von Personen, die nicht nach ihrer Promotion eine mindestens einjährige ununterbrochene hauptberufliche Tätigkeit außerhalb der Berufungsuniversität (s § 23 Abs 6 UOG 1993) ausgeübt haben (sinngemäß und etwas abgemildert § 24 Abs 7 KUOG).

²¹⁷ Diese Regelung fundiert „größtmögliche Autonomie und Selbstverwaltung“ für die universitäre Organisation.

²¹⁸ So auch die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

²¹⁹ Vgl § 98 Abs 8 UnivG 2002.

²²⁰ Vgl dazu § 97 Abs 2 UnivG 2002.

²²¹ In diesem Zusammenhang sind die vom Gesetz für die Universitäten generell vorgegebenen Grundsätze Aufgaben und Ziele (§§ 1 ff UnivG 2002) und die aus dem Entwicklungsplan und der Leistungsvereinbarung hervorgehende spezielle Ausrichtung der jeweiligen Universität relevant.

§ 98 Abs 8 UnivG 2002 deutlich hervor,²²² dass der Rektor nur einen im Vorschlag enthaltenen Kandidaten auswählen darf. Auch wenn die Erhebungen des Rektors daher ergeben sollten, dass ein nicht in den Vorschlag aufgenommener Kandidat besser für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist, ist er nicht berechtigt, diesen Kandidaten zu wählen und mit ihm die Berufungsverhandlungen zu führen. Diesfalls hätte er den Vorschlag zurückzuverweisen.

Fraglich ist, ob der Rektor an eine allfällige, im Vorschlag enthaltene Reihung nach Qualifikationskriterien gebunden ist. Eine Bindung in der Form, dass der Rektor im Reihungsfall jedenfalls den Erstgereihten auszuwählen hätte, kann schon deshalb nicht angenommen werden, da damit die vom Gesetz dem Rektor eingeräumte Beurteilungs- und Entscheidungskompetenz konterkariert wäre. Andererseits wird der Rektor, der in der Regel nicht über ausreichende eigene Fachkunde verfügen wird, sich auch nicht willkürlich über eine begründete, sachliche und nachvollziehbare Kandidatenreihung hinwegsetzen können. Ein Abgehen von einer im Besetzungsvorschlag enthaltenen Reihung wird daher einer entsprechenden Begründung bedürfen.²²³

In allen Fällen (Zurückverweisung, Auswahl, Abgehen von einer Reihung) bedarf die Entscheidung des Rektors einer ausreichenden sachlichen Begründung mit entsprechender Nachvollziehbarkeit der Für und Wider bezüglich der einzelnen im Vorschlag enthaltenen Kandidaten. Andernfalls könnte eine sachgerechte Erstattung eines neuen Vorschlags durch die Berufungskommission, im Zurückverweisungsfall, oder eine nachvollziehbare Überprüfung durch den Arbeitskreis und ggf durch die Schiedskommission, im Auswahlfall, nicht erfolgen.

Der Auswahlentscheidung des Rektors hat die Prüfung voranzugehen, ob der Vorschlag die drei am besten geeigneten Kandidaten enthält.

Kommt der Rektor, unter Zugrundelegung der Bewertungsgrundlagen (dazu unten zur Auswahlentscheidung), zur Auffassung, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidaten für die ausgeschriebene Professoren-Stelle enthält, so hat er diesen an die Berufungskommission zurückzuverweisen.²²⁴ Dies gilt wohl auch für den Fall, dass keiner der im Besetzungsvorschlag enthaltenen Kandidaten für die Besetzung der ausgeschriebenen Professoren-Stelle geeignet erscheint.

Das Zurückverweisungsrecht des Rektors bedeutet, dass sich die Kommission neuerlich mit der Kandidatenbewertung zu befassen hat, um einen neuen Vorschlag zu erstatten. Dabei wird bei der neuerlichen Auswahl die Ansicht des Rektors entsprechend zu berücksichtigen sein. Eine neuerliche Vorlage des inhaltsgleichen Vorschlages, im Sinne eines Beharrungsbeschlusses, ist da-

²²² Arg: „... hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen ...“.

²²³ So schon zur Vorgängerregelung des § 23 Abs 6 UOG 1993 *Thienel*, Berufungsverfahren 292. Nicht eindeutig, wohl aber im Ergebnis auch in diese Richtung tendierend *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002 Anm X.2 zu § 98 UG.

²²⁴ Vgl § 98 Abs 8 UnivG 2002.

her grundsätzlich nicht möglich.²²⁵ Eine Ausnahme davon kann dann angenommen werden, wenn neue oder ursprünglich nicht geltend gemachte Bewertungsgründe zum ersten Vorschlag hinzutreten und damit die ursprüngliche Begründung ergänzt oder ausreichend verdichtet wird.

Das Gesetz macht keine Angaben darüber, wie oft eine solche Zurückverweisung erfolgen darf. Dies wird an den konkreten Gegebenheiten zu messen sein. Mit Hinblick auf die bisherigen Beharrungsbeschlussregelungen²²⁶, wonach nach einmaliger Zurückweisung bereits eine besondere Kommission einzusetzen war und unter Bedachtnahme auf die Materialien²²⁷ zur „Ausforschungs-Regelung“ des § 98 Abs 2 UnivG 2002, wonach Verfahrensverzögerungen zu vermeiden sind, ist aber anzunehmen, dass grundsätzlich von einer nur einmaligen Zurückverweisungsmöglichkeit ausgegangen werden kann. In der Praxis wird eine mehrfache Vorschlagserstattung mangels eines entsprechend großen Repertoires an geeigneten Kandidaten häufig auch kaum möglich sein.

10. Arbeitskreis und Schiedskommission

Nach Auswahl eines Kandidaten hat der Rektor, noch vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat seine Auswahlentscheidung bekannt zu geben.²²⁸

Der Arbeitskreis kann, bei begründeter Annahme einer Diskriminierung^{229,230} von Kandidaten aufgrund des Geschlechts, innerhalb von zwei Wochen eine diesbezügliche Beschwerde gegen die Auswahl des Rektors an die Schiedskommission erheben.²³¹ Diese hat innerhalb von vier Wochen per Bescheid darüber abzusprechen, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gegeben ist.²³² Gegen diesen Bescheid ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.^{233,234}

²²⁵ Im Unterschied zu § 23 Abs 7 UOG 1993 bzw § 24 Abs 8 KOUG ist diese Möglichkeit nunmehr auch rechtlich nicht mehr vorgesehen.

²²⁶ Vgl § 23 Abs 7 UOG 1993 bzw § 24 Abs 8 KOUG.

²²⁷ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96 zu § 98 Abs 2 UnivG 2002.

²²⁸ Vgl § 98 Abs 9 iVm § 42 Abs 6 f UnivG 2002 und § 99 ArbVG.

²²⁹ Zu Gleichbehandlungsfragen im Universitätsbereich vgl eingehend *Kucsko-Stadlmayer*, Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten, *zFhr* 2007, 8 ff; *Ulrich*, Die Universitäten im geschlechterdemokratischen Wandel, in *Schnedl/Ulrich* (Hg), Hochschulrecht 210 ff.

²³⁰ Auch auf die neuen privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse kommt gem § 44 UnivG 2002 das B-GlBG zur Anwendung.

²³¹ Vgl § 98 Abs 9 zweiter Satz iVm § 42 Abs 8 UnivG 2002.

²³² Vgl § 98 Abs 9 zweiter Satz iVm § 43 Abs 5 UnivG 2002.

²³³ Vgl § 43 Abs 7 UnivG 2002.

²³⁴ Bei Säumigkeit der Schiedskommission mit der Bescheiderlassung besteht, wie generell bei bescheidförmigen Verfahren, gem § 46 UnivG 2002 iVm § 73 Abs 2 AVG die Möglichkeit, per Devolutionsantrag die sachlich in Betracht kommende Oberbehör-

Wird der Beschwerde statt gegeben, so wird die Auswahlentscheidung des Rektors unwirksam.²³⁵ In diesem Fall hat der Rektor eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsanschauung der Schiedskommission zu treffen.²³⁶ Weist die Schiedskommission die Beschwerde des Arbeitskreises hingegen ab, kann das Berufungsverfahren fortgeführt werden, und der Rektor kann die Berufungsverhandlungen mit dem ausgewählten Kandidaten aufnehmen.²³⁷

Arbeitsverträge, die ohne Verständigung des Arbeitskreises, oder vor Ablauf der Beschwerdefrist, abgeschlossen werden, sind unwirksam.²³⁸ Ebenso Arbeitsverträge, die während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz negativem Bescheid dieser abgeschlossen werden.²³⁹

11. Berufungsverhandlungen

Gegenstand der vom Rektor mit dem ausgewählten Kandidaten zu führenden Berufungsverhandlungen²⁴⁰ sind typischerweise die Entlohnung und die zur Verfügung zu stellenden Personal- und Sachressourcen. Hinsichtlich des möglichen Inhalts und der Bindungswirkung der Berufungsverhandlungen, herrscht in der Lehre überwiegend die Auffassung, dass dem Rektor dabei grundsätzlich möglichst breiter Spielraum zukommt.²⁴¹ Der Rektor wird sich dabei aber jedenfalls nicht rechtswirksam über die relevanten organisationsrechtlichen und beschäftigungsrechtlichen Vorgaben hinwegsetzen können. So werden etwa nicht gedeckte budgetwirksame Zusagen, im Sinne der *ultra vires*-Lehre,²⁴² keine Bindungswirkung für die Universität erzeugen können.²⁴³

de zur Entscheidung anzurufen. Als sachlich in Betracht kommende Oberbehörde wird gegenständlich, vermittels seiner Rechtsaufsichtskompetenz (vgl § 9 iVm § 45 UnivG 2002), der zuständige Bundesminister anzusehen sein (zum relevanten Begriff der Oberbehörde vgl etwa *Hengstschläger*, *Verwaltungsverfahrenrecht*³ [2005] Rz 633; *Thienel*, *Verwaltungsverfahrenrecht*⁴ [2006] 77). Bei Säumigkeiten außerhalb bescheidförmiger Erledigungen ist gem § 47 UnivG 2002 Nachfristsetzung und – bei ungenutztem Verstreichen dieser – Ersatzvornahme durch Rektorat oder Universitätsrat vorgesehen.

²³⁵ Vgl § 98 Abs 10 zweiter Satz UnivG 2002.

²³⁶ Vgl § 98 Abs 10 letzter Satz UnivG 2002.

²³⁷ Vgl § 98 Abs 10 UnivG 2002.

²³⁸ Vgl § 42 Abs 7 UnivG 2002.

²³⁹ Vgl § 43 Abs 8 UnivG 2002.

²⁴⁰ Vgl § 98 Abs 11 UnivG 2002.

²⁴¹ Vgl *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG 2002 Anm XI.1 zu § 98 UG; sowie zu den Vorgängerregelungen *Hengstschläger*, *Die Rechtsstellung des Rektors nach UOG 1993*, in *Strasser* (Hg), *Untersuchungen zum UOG 1993 II*, Bd 20 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1998) 116; *Thienel*, *Berufungsverfahren* 307, 314 ff.

²⁴² Vgl dazu *Krejci*, *Privatrecht*⁶ (2004), Rz 132.

²⁴³ Zu Wertigkeit und Bindungswirkung von Berufungszusagen, vgl betr die Vorgängerregelungen auch *Hartl*, *Was sind Berufungszusagen?*, *ÖHZ* 1985/11, 8; *Novak*,

Führen die Berufungsverhandlungen zu keiner Einigung, so wird der Rektor eine neue Auswahl aus dem bestehenden Besetzungsvorschlag zu treffen haben. Führen die Verhandlungen mit keinem der im Vorschlag enthaltenen Kandidaten zum Erfolg, so wird in den meisten Fällen ein neues Berufungsverfahren durchzuführen sein. War aber schon im Vorfeld des Besetzungsvorschlags eine größere Zahl qualitativ fachlich nahe stehender Kandidaten gegeben, ist nach hier vertretener Auffassung²⁴⁴ auch eine neuerliche Befassung der noch bestehenden Berufungskommission denkbar.

12. Abschluss des Arbeitsvertrages

Nach positivem Verlauf der Berufungsverhandlungen schließt der Rektor den Arbeitsvertrag mit dem ausgewählten Kandidaten ab.²⁴⁵ Der Arbeitsvertrag wird dabei vom Rektor im Namen der Universität abgeschlossen. Im Arbeitsvertrag hat, über die allgemeinen Regelungen (Angestelltengesetz und Kollektivvertrag) hinaus, die einzelfallbezogene bedarfsrechte Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen. Dabei sollen, mit Bedachtnahme auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die individuellen Bedürfnisse des zu Berufenden, die speziellen Rechte und Pflichten²⁴⁶ des Universitätsprofessors festgelegt werden; wobei etwa ein Bezug vereinbart werden kann, der über die allgemeinen Gehaltsregelungen hinausgeht.²⁴⁷ Das arbeitsvertragliche Beschäftigungsverhältnis²⁴⁸ des Professors kann als Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis²⁴⁹, mit oder ohne Befristung ausgestaltet sein.²⁵⁰

Die Rechtsstellung der emeritierten Universitätsprofessoren, ÖJZ 1994, 541 f; *Stolzlechner*, Institutsinterne Ressourcenverteilung und „Teilhabanspruch“ des Hochschullehrers, Bd 14 der Schriftenreihe Beiträge zum Universitätsrecht, hrsg v *Rudolf Strasser* (1992) 60 f sowie *Thienel*, Berufungsverfahren 314 ff.

²⁴⁴ Vgl dazu unter Kap IV.D.

²⁴⁵ Vgl § 98 Abs 11 UnivG 2002.

²⁴⁶ Dh solche, die über die generellen Regelungen in Gesetz und Kollektivvertrag hinausgehen.

²⁴⁷ So die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 97.

²⁴⁸ Zu Inhalt und Wirkung der Arbeitsverträge vgl *Reissner*, Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung von Arbeitsverträgen an Universitäten – Befristungen, Konkurrenzklauseln, Ausbildungsklauseln, in *Reissner/Tinhofer* (Hg), Das neue Universitätsarbeitsrecht, Bd 1 der Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, hrsg v *Reissner* (2007) 39 ff.

²⁴⁹ Die Teilzeitbeschäftigung eröffnet etwa auch eine gleichzeitige Verwendung an einer anderen Universität, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in der außeruniversitären Praxis (vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 95).

²⁵⁰ Vgl § 97 Abs 1 iVm § 109 UnivG 2002.

13. Lehrbefugnis

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages erwirbt der Universitätsprofessor die Lehrbefugnis für das Berufungsfach.²⁵¹ Diese „Berufungs-Venia“ kann dabei über die per Habilitation erworbene Lehrbefugnis („Habitations-Venia“) hinausgehen oder davon abweichen. Im Übrigen bleibt eine bereits früher erworbene Lehrbefugnis von der neu verliehenen grundsätzlich unberührt.²⁵² Dies gilt sowohl für eine früher erworbene Habitations-Venia, als auch für eine schon früher erworbene Berufungs-Venia. Mehrere auf diese Arten erworbene Venien existieren daher mit den jeweils aus ihnen erfließenden Rechten unabhängig nebeneinander.

Nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung²⁵³ erlischt die Lehrbefugnis eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis, mit Ende dieses Beschäftigungsverhältnisses. Daraus ergibt sich, dass nach Ende eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Berufungs-Venia grundsätzlich erhalten bleibt. Für das Ende des aktiven Beschäftigungsverhältnisses zur Universität im Wege einer Emeritierung oder eines Übertrittes bzw einer Versetzung in den Ruhestand, ergibt sich dies aus § 104 UnivG 2002. Solche Universitätsprofessoren haben demnach das Recht, die Berufungs-Venia an der Universität weiter auszuüben, an der sie im aktiven Beschäftigungsverhältnis als Universitätsprofessoren standen.²⁵⁴ Diese Regelung erfasst dabei gleichermaßen öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Bund und Arbeitsverhältnisse zur Universität.²⁵⁵ Da § 104 UnivG 2002 ausdrücklich auf das altersbedingte Ausscheiden aus der Universität abstellt,²⁵⁶ scheint eine andersartige (vorzeitige) Beendigung²⁵⁷ des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht zur Weiterausübung der Berufungs-Venia zu berechtigen.

Altersbedingt ausgeschiedene Universitätsprofessoren können im Rahmen ihrer Lehrbefugnis an ihrer Universität weiter Lehrveranstaltungen und Prüfungen abhalten. Ein uneingeschränktes Recht zur Benützung von Einrichtungen dieser Universität zur Durchführung von Forschungsvorhaben ist damit allerdings nicht verbunden.²⁵⁸

²⁵¹ Vgl § 98 Abs 12 UnivG 2002.

²⁵² Vgl auch § 98 Abs 12 letzter Satz UnivG 2002.

²⁵³ Vgl § 98 Abs 13 UnivG 2002.

²⁵⁴ Vgl § 104 Abs 2 UnivG 2002.

²⁵⁵ IdS die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 98.

²⁵⁶ Vgl dazu auch die diesbezügliche Fassung der Gesetzes-Materialien (ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 98).

²⁵⁷ Etwa per Kündigung, Entlassung oder Austritt.

²⁵⁸ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 98. Zu Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung universitärer Ressourcen durch diese Universitätsprofessoren vgl sinngemäß *Novak*, Emeritierte Universitätsprofessoren, ÖJZ 1994, 538 ff; *Stolzlechner*, Ressourcenverteilung 58 ff.

Eine Habilitations-Venia, die unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität verliehen wird und keine Auswirkungen auf Beschäftigungsrechte hat,²⁵⁹ bleibt dementsprechend auch ohne ausdrücklicher gesetzlicher Normierung nach einem etwaigen Ausscheiden aus einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität bis zum Tod erhalten.

E. Gang des abgekürzten Berufungsverfahren nach § 99 UnivG 2002^{260, 261}

Für die vorübergehende, kurzzeitige Beschäftigung als Universitätsprofessor sieht das UnivG 2002 ein gegenüber § 98 leg cit stark vereinfachtes Verfahren zur Erstellung des Besetzungsvorschlages vor.

1. Allgemeines

Als Novität im Rahmen der Professorenberufung hat das UnivG 2002 ein abgekürztes Berufungsverfahren eingeführt.²⁶² Dadurch soll die kurzfristige Besetzung von Professorenstellen in einem vereinfachten Verfahren rasch durchgeführt werden können.

Nach den Intentionen des Gesetzgebers soll dieses Verfahren für kurze und bloß vorübergehende Tätigkeiten an der Universität, ähnlich den früheren Gastprofessoren²⁶³, zur Anwendung kommen. Die Regelungen des abgekürzten Berufungsverfahrens sollen nach den Materialien²⁶⁴ auch für Stiftungsprofessoren²⁶⁵, mit einer Bestelldauer von nicht mehr als einem Jahr, gelten.

Konkret kommt dieses Verfahren nach dem Gesetz dann zum Einsatz, wenn ein Universitätsprofessor für maximal zwei Jahre aufgenommen werden soll. In diesem Fall entfällt zunächst die lediglich für mittel- und langfristige Besetzungen vorgesehene, dem Berufungsverfahren vorausgehende, fachliche Widmung der Professorenstelle im Entwicklungsplan.²⁶⁶ Weiters kommt das

²⁵⁹ Vgl §§ 102 f UnivG 2002.

²⁶⁰ Zum Text des § 99 UnivG 2002 vgl Anh 1; zu den bezüglichlichen Gesetzesmaterialien vgl Anh 2; zur Kurzübersicht zum Verfahren vgl Anh 3; zu autonomen den Berufsregelungen der Universitäten vgl Anh 4.

²⁶¹ Zum Verfahrensablauf vgl auch *Hauser*, Professorenberufung, zfhr 2007, 123 ff.

²⁶² Vgl § 99 UnivG 2002. Soweit gem § 99 UnivG 2002 anwendbar und relevant, gelten für das abgekürzte Verfahren die näheren Ausführungen und Erwägungen zum Verfahren nach § 98 UnivG 2002 sinngemäß.

²⁶³ Diese von § 25 UOG 1993 und § 26 KUOG vorgesehene Professorenkategorie, wurde vom UnivG 2002 abgeschafft. Sie gelten nunmehr organisationsrechtlich als Universitätsprofessoren gem § 97 UnivG 2002 (vgl § 122 Abs 2 Z 3 UnivG 2002).

²⁶⁴ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 97.

²⁶⁵ Stiftungsprofessoren sind Professoren, deren Bezüge aus Drittmitteln (dh von Institutionen und Personen außerhalb der Universität) finanziert werden.

²⁶⁶ Vgl § 98 Abs 1 iVm § 99 Abs 1 UnivG 2002.

differenzierte Qualifikationserhebungs- und Qualifikationsprüfungsverfahren des § 98 UnivG 2002 nicht zur Anwendung.²⁶⁷ Demnach sind zunächst keine Gutachten zur Kandidatenbewertung einzuholen. Auch ist keine Berufungskommission als Qualifikationsbewertungsgremium einzusetzen. Die Abhaltung von Hearings ist für diese Kurzzeitprofessuren ebenfalls nicht vorgesehen. Ebenso hat die Kandidatenauswahl nicht auf Basis eines bindenden Dreivorschlags zu erfolgen.

Den Universitäten ist insgesamt mit § 99 UnivG 2002 grundsätzlich ein flexibler Ermessensspielraum eingeräumt, wodurch die Durchführung der Qualifikationserhebung und -bewertung, je nach Bedarf, Anforderungen und Möglichkeiten erfolgen kann. Diesbezüglich könnten auch entsprechende Satzungsregelungen getroffen werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der eigentliche Zweck dieser Regelung,²⁶⁸ die rasche und vereinfachte Verfahrensdurchführung, nicht beeinträchtigt werden darf. Daher sind etwa die Einholung von Gutachten oder die Einsetzung von Bewertungskommissionen mit der Regelung des § 99 UnivG 2002 nicht verträglich.²⁶⁹

2. Ausschreibung

Grundsätzlich ist auch eine nach abgekürztem Verfahren zu besetzende Professorenstelle vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben²⁷⁰ und ins Mitteilungsblatt der ausschreibenden Universität einzuschalten²⁷¹. Ebenso ist auch in diesem Fall der Ausschreibungstext dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen.²⁷²

In bestimmten Fällen kann auf die Ausschreibung im abgekürzten Berufungsverfahren gänzlich verzichtet werden. Dies ist zunächst dann möglich, wenn sich die Verwendung, ähnlich einer ehemaligen Gastprofessur, lediglich auf die Lehrtätigkeit beschränkt.²⁷³ Überdies ist die Ausschreibung auch dann nicht verpflichtend, wenn es sich um eine kurzfristige Professur für Drittmittelprojekte handelt.²⁷⁴ Vorausgesetzt, dass die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen.²⁷⁵ Entsprechend der „Kann“-Fassung des § 107 Abs 2 Z 2 UnivG 2002, liegt es im Ermessen des Rektorats (ggf mit bestimm-

²⁶⁷ Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 3–8 UnivG 2002.

²⁶⁸ Vgl auch die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 97.

²⁶⁹ Für die Einholung von Gutachten und die Einsetzung einer entscheidungsbefugten Qualifikationsbewertungskommission legt dies ausdrücklich auch § 99 UnivG 2002 fest.

²⁷⁰ Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 2 UnivG 2002.

²⁷¹ Vgl § 20 Abs 6 Z 10 UnivG 2002.

²⁷² Vgl § 42 Abs 6 Z 1 UnivG 2002 und § 99 ArbVG.

²⁷³ Vgl § 107 Abs 2 Z 1 UnivG 2002.

²⁷⁴ Vgl § 107 Abs 2 Z 2 UnivG 2002.

²⁷⁵ Das zusätzliche Erfordernis des § 107 Abs 2 Z 2 UnivG 2002, dass der Besetzung ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorangegangen sein muss, ist durch die Durchführung des abgekürzten Berufungsverfahrens nach § 99 UnivG 2002 erfüllt.

ten Bindungen bei Drittmittel-Stellen), ob in diesen Fällen die Ausschreibung unterbleiben soll oder nicht.

3. Vorschlag und Anhörung durch Fachprofessoren

Für die Kandidatenauswahl im abgekürzten Verfahren hat der Gesetzgeber grundsätzlich eine sehr rahmenhafte Vorgabe gewählt. Vorgegeben ist lediglich, dass die Kandidatenauswahl, auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, jener Universität, welche die Stelle ausschreibt, durch den Rektor zu erfolgen hat.²⁷⁶

Festgehalten ist damit, dass der Rektor seine Kandidatenauswahl nicht im Alleingang treffen kann, sondern die Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs²⁷⁷ in seine Entscheidung mit einzubeziehen hat. Ob er für die Besetzung der Professur einen Vorschlag der jeweiligen Fachleute einholt, oder, stattdessen, diese zu seiner Auswahl anhören möchte, liegt allerdings in seinem Ermessen. Offen ist auch, wie viele Kandidaten ein ggf eingeholter Vorschlag zu enthalten hat. Da das abgekürzte Berufungsverfahren ausdrücklich von diesbezüglichen engen Vorgaben des § 98 UnivG 2002 ausgenommen ist,²⁷⁸ ist anzunehmen, dass auch ein lediglich einen Kandidaten enthaltender Vorschlag hinreicht. Aus diesem Grund ist auch davon auszugehen, dass der (ja lediglich fakultativ eingeholte) Kandidatenvorschlag im abgekürzten Berufungsverfahren keine Bindungswirkung für den Rektor entfaltet. Es wird diesfalls daher zulässig sein, dass der Rektor auch einen nicht im Vorschlag enthaltenen Kandidaten zur Stellenbesetzung auswählt. Dies wird auch deshalb anzunehmen sein, da die vom Rektor etwa alternativ in Anspruch genommene Anhörung der Fachprofessoren eine ebenfalls nur unverbindliche Unterstützung bei der Kandidatenauswahl darstellt.²⁷⁹ Die Sachgerechtigkeit der Kandidatenentscheidung des Rektors unterliegt ohnedies der nachprüfenden Kontrolle durch den Betriebsrat und den Arbeitskreis.

Sehr verengend wirkt die Einschränkung des Anhörungs- und Stellungnahmerechts auf die Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs jener Universität, an der die Professorenstelle zu besetzen ist.²⁸⁰ Dies kann insbesondere bei kleinen Universitäten und Organisationseinheiten, oder großer Spezialisierung und Fachenge der zu besetzenden Professur, zu praktischen Problemen führen. Hier wäre vom Gesetzgeber eine breitere Fassung dieser

²⁷⁶ Vgl § 99 Abs 2 UnivG 2002.

²⁷⁷ Zur Abgrenzung des fachlichen Bereichs gelten die oben zum Berufungsverfahren nach § 98 UnivG 2002 angestellten Überlegungen.

²⁷⁸ Vgl § 99 Abs 1 UnivG 2002.

²⁷⁹ Ein Anhörungsrecht räumt gängigerweise lediglich die Möglichkeit zu einer unverbindlichen Stellungnahme ein.

²⁸⁰ Arg: „... Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität ...“ (§ 99 Abs 2 UnivG 2002).

Regelung insofern zu erwägen, als auch externe Wissenschaftler als Anhörungs- und Vorschlagsberechtigte in Betracht kommen sollten.

4. Kandidatenauswahl

Nach Anhörung der Fachbereichsprofessoren bzw auf deren Vorschlag hat der Rektor sodann den Kandidaten für die zu besetzende Stelle auszuwählen. Die Auswahlentscheidung (samt Bewerberliste) ist auch im abgekürzten Verfahren dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat bekannt zu geben.²⁸¹ Auch hier besteht bei vermeintlicher Diskriminierung die Beschwerdemöglichkeit des Arbeitskreises mit bescheidförmiger Entscheidung der Schiedskommission, die ggf eine neue Auswahlentscheidung des Rektors erforderlich macht.²⁸²

Mit dem ausgewählten und legitimierten Kandidaten führt der Rektor die Berufungsverhandlungen und schließt mit diesem den Arbeitsvertrag ab.²⁸³

5. Bestelldauer

Universitätsprofessoren können auf Basis des abgekürzten Berufungsverfahrens für maximal zwei Jahre aufgenommen werden.²⁸⁴ Eine darüber hinausgehende Beschäftigung als Universitätsprofessor ist nach dieser Regelung nur über die Durchführung eines Berufungsverfahrens gem § 98 UnivG 2002 möglich.²⁸⁵

6. Rechtsposition

Die Aufnahme durch ein abgekürztes Berufungsverfahren vermittelt grundsätzlich die gleiche organisationsrechtliche Position wie die Aufnahme durch ein Berufungsverfahren nach § 98 UnivG 2002.²⁸⁶ Auch die Qualifikation der Bewerber ist daher grundsätzlich an den gleichen Parametern (§ 97 UnivG 2002) zu messen. Ebenso wie bei allen anderen Universitätsbeschäftigten ist auch in diesem Falle eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung²⁸⁷ möglich.

Auch das abgekürzte Berufungsverfahren vermittelt die Lehrbefugnis für das Berufungsfach.²⁸⁸ Im Unterschied zum Fortbestand dieser Lehrbefugnis

²⁸¹ Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 9, 10 iVm § 42 Abs 6 f UnivG 2002 und § 43 Abs 7 UnivG 2002 iVm § 99 ArbVG.

²⁸² Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 9 f iVm § 42 Abs 7 f und § 43 Abs 5 ff UnivG 2002.

²⁸³ Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 11 UnivG 2002.

²⁸⁴ Vgl § 99 Abs 1 UnivG 2002.

²⁸⁵ Vgl dazu die rechtspolitischen Erwägungen unter Kap IV.F.

²⁸⁶ Dies gilt auch für den Erwerb der Lehrbefugnis im Berufungsfach, die jedenfalls mit Ende dieses befristeten Beschäftigungsverhältnisses erlischt (vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 12 und 13 UnivG 2002).

²⁸⁷ Vgl § 97 Abs 1 iVm § 109 UnivG 2002.

²⁸⁸ Vgl § 99 Abs 1 iVm 98 Abs 12 UnivG 2002.

im unbefristeten Arbeitsverhältnis, erlischt jedoch die *venia docendi* auf Grund einer Berufung im abgekürzten Verfahren mit dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses.²⁸⁹

IV. Rechtspolitische Erwägungen

A. Allgemeines

Nach den ersten Anwendungsjahren des UnivG 2002 haben sich einige Problempunkte bei der praktischen Umsetzung der Berufsregelungen der §§ 98 und 99 UnivG 2002 herauskristallisiert, die im Sinne einer raschen und zweckmäßigen Durchführbarkeit des Berufungsverfahrens einer Sanierung bedürftig scheinen.

Der Gesetzgeber ist dabei in jenen Fällen gefordert, die sich nicht im Wege der Organisationsautonomie der Universitäten²⁹⁰ und der Interpretation beheben lassen. Angesprochen sind damit zentral: die Gutachterregelung in § 98 Abs 3 UnivG 2002 (4 Gutachter); die Beurteilung aller Bewerber durch Gutachter in § 98 Abs 5 UnivG 2002 (alle Bewerber); die Funktionsdauer der Berufungskommission in § 98 Abs 7, 8 UnivG 2002; die Kompetenzverteilung im Berufungsverfahren und die Dauer von Kurzzeitprofessuren (§ 99 Abs 1 UnivG 2002).

B. Gutachterzahl

Die starre gesetzliche Vorgabe von 4 Gutachtern scheint, insbesondere bei fachengen Professuren, aufgrund eines etwaigen dadurch verursachten Mangels an Wissenschaftlern/Künstlern mit ausreichender Fachnähe, mitunter wenig praktikabel und sollte daher durch eine flexible, ermessensgetragene und am konkreten Anlassfall ausgerichtete Entscheidung auf Universitätsebene ersetzt werden.

Die Gutachter-Regelung für das Berufungsverfahren wurde offensichtlich von der Neufassung der Gutachter-Bestimmung im Habilitationsverfahren übernommen. Darauf weist neben der Gleichheit der Regelungsinhalte²⁹¹ auch die weitgehend idente Formulierung der zugehörigen Materialien²⁹² hin. Anders als bei den Habilitationsverfahren, wo auch von den Vorgängerbestimmungen stets eine Bewertung der Habilitationswerber durch Gutachter normiert wurde,²⁹³ war die Beurteilung der Kandidaten für eine Universitätspro-

²⁸⁹ Vgl § 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 13 UnivG 2002.

²⁹⁰ ISv Ermessen bei der Anwendung und Ausgestaltung unbestimmter und/oder bewusst rahmenhafter Regelungsinhalte.

²⁹¹ Vgl § 98 Abs 3 und § 103 Abs 5 UnivG 2002.

²⁹² Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96, 98.

²⁹³ Vgl § 36 Abs 3 UOG und § 28 Abs 6 UOG 1993 bzw § 29 Abs 6 KUOG.

fessur bisher nicht an die Einholung von Gutachten gebunden²⁹⁴. Die im Rahmen der Neuregelungen des Habilitationsverfahrens vorgenommene Festlegung der Pflicht zur Einholung von vier Gutachten, die gegenüber der bisherigen Regelung eine Aufstockung um zwei Gutachten und die verpflichtende Einholung zweier externer Gutachten beinhaltet, wurde im Zuge der Neufassung der Berufsregelungen undifferenziert übernommen. Diese, möglicherweise auf Objektivitätssteigerung des Verfahrens und vermehrte Entscheidungssicherheit ausgerichtete Gutachter-Regelung, konfliktiert jedoch mitunter mit der mangelnden Praktikabilität bei der Besetzung von Professorenstellen. Die zwingende Vorgabe von vier (zwei externen) Gutachten nimmt uU insbesondere zu wenig auf die zunehmende Ausdifferenzierung der wissenschaftlichen Disziplinen und die Entwicklung neuer Fachrichtungen Bedacht (Gegebenheiten, wie sie insb in Naturwissenschaften und auch an den auf künstlerische Fächer ausgerichteten Universitäten auftreten) und kann daher auch mit der Profilbildungs- und Wettbewerbsidee des UnivG 2002 in Widerspruch geraten.

Eine sachgerechte Ermessens-Entscheidung im Rahmen der „Sachverhaltsermittlung und Beweismittelerhebung“ könnte den neuen Anforderungen der vollrechtsfähigen Universitäten und dem Gebot einer raschen und effizienten Abwicklung²⁹⁵ der Berufungsverfahren am besten gerecht werden.²⁹⁶ Diese Entscheidung könnte, wie bisher im Senat, auf Vorschlag fachzuständiger Professoren getroffen werden. Es scheint aber auch nicht sinnfremd die diesbezüglichen verfahrensleitenden Entscheidungen insgesamt bei der Berufungskommission zu fokussieren. Es könnten demnach die erforderlichen Entscheidungen im Rahmen des Qualifikationserhebungs- und Qualifikationsprüfungsverfahren, im Vorfeld der Erstellung des Ternavorschlages insgesamt der Berufungskommission überlassen werden. Dies scheint insbesondere auch deshalb nicht abwegig, da in vielen Fällen, vor allem bei kleinen und fachengen Universitäten, die nach jetziger Rechtslage Gutachter-vorschlagenden Professoren ohnedies zu einem guten Teil mit jenen ident sein werden, die in die Berufungskommission entsendet werden.

Im Rahmen des Qualitätsermittlungsverfahrens der Berufungskommission sollte daher, in Anlehnung an die durch Gesetz, Entwicklungsplan und Organisationsplan allgemein vorgegebene Ausrichtung der Universität und ihrer Fachbereiche und unter Bedachtnahme auf die in der Widmungsentscheidung und im Ausschreibungstext festgelegten Anforderungen, je nach konkretem Bedarf und den faktischen Gegebenheiten entschieden werden können, welche und wie viele Gutachten zur Qualifikationsbewertung eingeholt werden, so-

²⁹⁴ Vgl § 28 UOG und § 23 UOG 1993 bzw § 24 KUOG.

²⁹⁵ IdS schon die ErläutRV 888 BlgNR 18. GP, 115 zu § 36 UOG.

²⁹⁶ Im Sinne einer so verstandenen maximalen Flexibilität der Berufungskommission bei der Erhebung der Entscheidungsgrundlagen für den Berufungsvorschlag vgl für die deutsche Rechtslage *Thieme*, Deutsches Hochschulrecht³ (2004), Rz 680.

wie welche Qualifikation und welche Fachnähe die Gutachter aufweisen sollen.

C. Kandidatenbewertung

Die Bewertung aller (grundsätzlich geeigneten) Kandidaten, die sich im Berufungsverfahren beworben haben (bzw sonst daran beteiligt sind), hat sich in der Praxis als mitunter sehr aufwendig und zeitraubend erwiesen. Mit Hinblick auf die genannten Schwierigkeiten bei der Gutachterbestellung und den damit verbundenen Problemen mit der zielführenden Verfahrensabwicklung, ist auch hier eine gesetzgeberische Lösung wünschenswert.

Diese könnte so aussehen, dass der Gesetzgeber die Pflicht zur Gutachtenseinholung auf die Aussichtsreichsten unter den jeweils vorhandenen Kandidaten einschränkt. Ähnlich wie sonst bei Personalbesetzungsverfahren üblich, könnten daher in einer Art Vorverfahren die aufgrund der eingegangenen Unterlagen am ehesten Geeigneten herausgefiltert werden. Einer Bewertung durch Gutachter wären nach diesem Modell dann nur diese Kandidaten zu unterziehen.

Demnach könnte die Zahl der so zu Begutachtenden kleiner als die Gesamtzahl der grundsätzlich geeigneten Kandidaten sein. Aus dem Zusammenhang mit der „Hearing-Regelung“ des § 98 Abs 6 UnivG 2002, die nach nunmehriger Stellung im Gesetzestext,²⁹⁷ eine Meinungsbildung im Vorfeld der Erstellung des Besetzungsvorschlages ermöglichen soll, hat der Kreis der zu begutachteten Kandidaten, bei entsprechender Bewerberzahl, aber jedenfalls mehr als die drei in den Besetzungsvorschlag Aufgenommenen zu umfassen.

Eine solche Vorauswahl könnte sinnvollerweise bei der Berufungskommission, als fachkundigem Gremium, angesiedelt werden. Eine entsprechend begründete und protokollierte Vorauswahl wäre auch der organisationsrechtlichen und beschäftigungsrechtlichen Einsicht und Aufsicht zugänglich und Grundlage für die Auswahl aus dem Besetzungsvorschlag bzw die Zurückverweisung dessen durch den Rektor.

D. Funktionsdauer der Berufungskommission

Das UnivG 2002 enthält keine ausdrückliche Bestimmung über die Bestandsdauer und das Funktionsende der Berufungskommission. Mit der Erstattung des Besetzungsvorschlages an den Rektor und der Möglichkeit des Rektors den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission – zur Erstattung eines neuen Vorschlages – zurückzuverweisen, erschöpft sich jedenfalls der auf die Berufungskommission bezogenen Regelungsgehalt des UnivG 2002.²⁹⁸ Fraglich ist, ob, mangels darüber hinausgehender gesetzlich festgelegter Möglich-

²⁹⁷ Vgl dazu näher unter Kap III.D.5.

²⁹⁸ Vgl § 98 Abs 7 f UnivG 2002.

keiten zur nachträglichen Befassung, die Existenz der Berufungskommission jedenfalls mit (gültig) getroffener Auswahlentscheidung des Rektors aus dem Vorschlag endet.

Dies ist insbesondere mit Hinblick darauf zu überdenken, dass die Kandidatenauswahl des Rektors nicht notwendig schon zu einem erfolgreichen Abschluss des Berufungsverfahrens führen muss. So kann eine Beschwerde des Arbeitskreises und eine stattgebende Entscheidung der Schiedskommission eine neue Personalentscheidung erforderlich machen. Über diese organisationsrechtlichen Möglichkeiten zur Neuaufrollung des Verfahrens bzw eines Teils dessen (aus aufsichtsähnlichen Gründen) hinaus, besteht weiters die Möglichkeit des Scheiterns der Berufungsverhandlungen und des Nichtzustandekommens des Abschlusses eines Arbeitsvertrages.

Dem auf rasche und effiziente Durchführung der Berufungsverfahren ausgerichteten Gesetzgeber des UnivG 2002 kann wohl nicht unterstellt werden, für diese Fälle von der Einsetzung einer neuen Berufungskommission (womöglich fachbedingt mit gleicher Mitgliedschaft) ausgegangen zu sein. Vielmehr ist im Sinne der Ratio des UnivG 2002 davon auszugehen, dass zweckmäßigerweise der vorhandene Sachverstand und die Kandidatenqualifikation der (ersten) Berufungskommission für diese Fälle nutzbar zu machen ist. Es kann daher aus systematischen und teleologischen Gründen angenommen werden, dass eine Berufungskommission erst dann nicht mehr existent und verfügbar sein soll, wenn entweder durch Abschluss eines Arbeitsvertrages das Berufungsverfahren positiv zu Ende geführt wurde, oder die von der Kommission vorgeschlagenen Kandidaten allesamt eine Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht ermöglicht haben.

Eine diesbezügliche Klarstellung des Gesetzgebers könnte, im Sinne der Rechtssicherheit und Effizienz, dazu beitragen, bestehende Unsicherheiten zu beseitigen.

E. Kompetenzverteilung

Hinsichtlich der Organzuständigkeiten im Berufungsverfahren ist zu erwägen, ob nicht eine teilweise Umschichtung einzelner Kompetenzen aus Gründen der Sachnähe und Verfahrensbeschleunigung sinnvoll und nötig wäre. Hier ist insbesondere an eine Stärkung des Senats und der Berufungskommission insofern zu denken, als diesen die Verfahrensleitung im Berufungsverfahren weitgehend übertragen werden könnte.²⁹⁹

So wäre zunächst zu überlegen, ob nicht die Kompetenzverteilung bei der Widmung (Erstellung: Rektorat – Stellungnahme: Senat – Genehmigung: Universitätsrat, im Rahmen des Entwicklungsplanes) neu geordnet werden sollte.

²⁹⁹ IdS lag das gesamte Verfahren bis zur Kandidatenauswahl nach UOG (§§ 27 f) bei der Berufungskommission und nach UOG 1993 (mit Ausnahme der Widmung) bei Dekan und Berufungskommission (vgl § 23).

Dabei scheint es sinnvoll und sachgerecht zu sein, wenn die Initiative der fachlichen Widmung der Professorenstelle, wie schon nach UOG 1993, beim Senat liegt. Dies wäre mE aus Gründen der Sachnähe zur Qualifikationsprüfung und der Bindungswirkung für die Gutachterbestellung und Kandidatenbewertung geboten. Dem Rektor bzw dem Rektorat sollten demgegenüber im Berufungsverfahren, aus Gründen der hier gegebenen Sachnähe, budgetrelevante und personalhoheitliche Entscheidungen zukommen.

Da die Widmung nach UnivG 2002, anders als noch nach UOG 1993,³⁰⁰ nur noch die fachliche Widmung beinhaltet, wäre es konsequent, dies Kompetenz zentral (mit Stellungnahmerecht der anderen Leitungsorgane) dem Senat zu übertragen. So wie in diesem Sinne folgerichtig der Rektor die Berufungsverhandlungen führt, da diese primär budgetwirksame Aspekte betreffen (Inhalte von Berufungsverhandlungen sind typischerweise die Entlohnung und die zur Verfügung zu stellenden Personal- und Sachressourcen) und damit auch den Abschluss und die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages durch den Rektor determinieren.³⁰¹

Aus ähnlichen Erwägungen und als Konsequenz daraus ist weiters anzuregen, die Ausschreibung der Professorenstelle dem Senat bzw auch der Berufungskommission selbst zu übertragen. Die Wechselwirkung und der enge Konnex von konkreten fachlichen Anforderungen, Ausschreibungstext, Qualifikationsbeurteilung und Ternavorschlag, lassen eine Verlagerung der Ausschreibungskompetenz zum Senat bzw zur Berufungskommission als sachrational und gerechtfertigt erscheinen. Aus ähnlichen Erwägungen lag die Ausschreibung nach UOG bei der Berufungskommission³⁰² und nach UOG 1993 beim Dekan, nach Anhörung der Berufungskommission³⁰³. Aus den gleichen Gründen liegt eine Konzentration der Kompetenzen zur Qualifikationserhebung (per Gutachten, Stellungnahmen, Hearings) bei der Berufungskommission nahe.

Die angesprochenen Kompetenzverlagerungen scheinen auch im Lichte des Gesamtkonzepts der Organstruktur des UnivG 2002 vertretbar, da sowohl die fachliche Widmung der Professorenstelle als auch die Ausschreibung an den vom Rektorat erstellten und vom Universitätsrat genehmigten Entwicklungsplan wie auch den Organisationsplan und die Leistungsvereinbarungen rückgebunden sind. Die angesprochenen neuen Senatsentscheidungen (bzw Kommissionsentscheidungen) sind daher zu einem guten Teil ohnedies von den Entscheidungen der anderen Leitungsorgane determiniert.

³⁰⁰ Vgl § 22 UOG 1993.

³⁰¹ Insofern knüpft diese Rektorskompetenz auch sachlogisch an die Kompetenz zur Erstellung und dem Abschluss von Leistungsvereinbarungen an.

³⁰² Vgl § 27 Abs 1 UOG.

³⁰³ Vgl § 23 Abs 3 UOG 1993.

Insgesamt liegt folgende grundsätzliche Kompetenzaufteilung zwischen Universitätsrat, Rektor und Senat im Rahmen des Berufungsverfahrens als sachlogisch nahe:

Zuständigkeit des Universitätsrats für die gesamtuniversitäre strategische Ausrichtung und Aufsichtskompetenzen (Genehmigung von Entwicklungsplan, Organisationsplan und Leistungsvereinbarungen und allgemeine Aufsicht³⁰⁴, Stellungnahme zur Widmung), Zuständigkeit des Senats und/oder der Berufungskommission für die Vorbereitung und Verfahrensleitung des Kandidatenfindungs-, Qualifikationserhebungs- und Bewertungsverfahrens (Widmung, Ausschreibung, Kandidatenausforschung, Gutachterbestellung, Qualifikationsprüfung, Ternavorschlag), Zuständigkeit des Rektorats/Rektors: budgetrelevante und beschäftigungsrechtliche Kompetenzen (Genehmigungsrecht hinsichtlich der Widmung, Endauswahl der Kandidaten, Berufungsverhandlungen, Abschluss des Arbeitsvertrages).

F. Dauer der Kurzzeitprofessur

Die vom Gesetz vorgegebene Begrenzung der Professorenverwendung auf zwei Jahre, ohne Verlängerungsmöglichkeit, wird in der universitären Praxis als unzureichend empfunden. Der Grund liegt ua auch im Auseinanderklaffen der Verstellungen des Gesetzgebers von der Anwendung dieses Rechtsinstituts und der tatsächlichen Verwendung an den Universitäten.

Wenngleich der Regelungsinhalt des § 99 Abs 1 UnivG 2002 keine bestimmten Anwendungsfälle der Kurzzeitprofessuren vorgibt oder ausschließt, machen die Materialien zu dieser Regelung doch recht deutlich, von welchen Anwendungskategorien der Gesetzgeber idealtypisch ausgegangen ist. Demnach ist das abgekürzte Berufungsverfahren für eine nur kurz dauernde Tätigkeit an der Universität, ähnlich einer Gastprofessur, gedacht.³⁰⁵

Die Gastprofessuren selbst, wurden mit UnivG 2002 als eigene Kategorie abgeschafft.³⁰⁶ Nach den Vorgängerregelungen³⁰⁷, hatten die Gastprofessuren den Zweck, Professoren anderer in- oder ausländischer Universitäten oder sonstig qualifizierte Wissenschaftler (Künstler) vorübergehend, zur Ergänzung des Lehr- oder Forschungs(Kunst-)betriebs der eigenen Universität zu bestellen. Die Bestelldauer für solche Professuren lag nach UOG noch bei maximal 10 Semester, mit einer Verlängerungsmöglichkeit auf 16 Semester.³⁰⁸ Mit UOG 1993³⁰⁹ bzw KUOG³¹⁰ erfolgte die Begrenzung der Bestelldauer

³⁰⁴ Vgl § 21 Abs 2 iVm § 21 Abs 1 Z 12 UnivG 2002.

³⁰⁵ Vgl die ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 97.

³⁰⁶ Vgl § 122 Abs 2 Z 3 UnivG 2002.

³⁰⁷ Vgl § 25 UOG 1993 bzw § 26 KUOG.

³⁰⁸ Vgl § 33 Abs 1 UOG.

³⁰⁹ Vgl § 25 Abs 1 UOG 1993.

³¹⁰ Vgl § 26 Abs 1 KUOG.

er für Gastprofessoren auf ununterbrochen maximal zwei Jahre (mit einer Neubestellungsmöglichkeit nach Ablauf von fünf Jahren). Der Grund dafür war, dass künftig längerfristige derartige Beschäftigungsverhältnisse durch die neu geschaffenen Vertragsprofessuren abgedeckt werden sollten.³¹¹ Diese Vertragsprofessuren konnten auf maximal fünf Jahre, mit einer direkt anschließenden Verlängerungsmöglichkeit um weitere fünf Jahre befristet werden.³¹² Diesem 2-Jahres-Rahmen des UOG 1993 (KUOG) für die Bestellung von Gastprofessoren wurde nach den Materialien die 2-Jahres-Regelung des UnivG 2002 nachempfunden.

Im Unterschied zu den früheren Bestellmöglichkeiten erweist sich die Bestimmung des § 99 Abs 1 UnivG 2002 als sehr unflexibel, da sie eine lediglich einmalige Bestellmöglichkeit auf höchstens zwei Jahre ermöglicht. Ein kurzfristiges und rasches Reagieren der Universitäten auf einen geänderten (mehr als zweijährigen) Bedarf ist damit nicht möglich. Schon aus diesem Grund wäre eine Flexibilisierung dieser Regelung, etwa durch eine längere maximale Vertragsdauer oder eine Verlängerungsmöglichkeit, sachlich angemessen.

Unproblematisch und im Rechtssinne konsequent, scheint dabei vor allem die Verlängerung der möglichen Beschäftigungsdauer nach abgekürztem Verfahren auf drei Jahre. Wie dargestellt, entstammt die bestehende 2-Jahres-Regelung offenbar der undifferenzierten Übernahme der alten Gastprofessur-Regelung. Es ist weiters nicht einsichtig, dass die längerfristige Professur nach § 98 UnivG 2002 bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren beginnt und die kurzfristige Professur nach § 99 UnivG 2002 mit einer Dauer von maximal zwei Jahren begrenzt ist. Insoweit scheint die Ermöglichung einer dreijährigen Verwendung per abgekürztem Berufungsverfahren als bereinende Lückenschließung.

Eine drei Jahre übersteigende Verwendung auf Basis des abgekürzten Verfahrens könnte unter gleichzeitiger Anpassung der Mindestverwendungsdauer nach § 98 Abs 1 UnivG 2002 ermöglicht werden.

Diese Ausweitung der Beschäftigungsdauer scheint umso mehr erwägenswert, wenn man ins Kalkül zieht, dass in der Praxis die Professur auf Basis des abgekürzten Verfahrens nicht selten (auch) als Vorstufe für eine spätere langfristige Professur herangezogen wird. In diesen Fällen ist häufig nicht die vorübergehende, kurzfristige Tätigkeit an einer anderen Universität Vertragsgrund, sondern die Vorstufe zum langfristigen Verbleib als Universitätsprofessor an der eigenen Universität. Insbesondere für diese Zwecke scheint eine längere Befristung auf Basis des abgekürzten Verfahrens geboten, um etwa die Prüfung und Einarbeitung in künftige Beschäftigungsfelder in ausreichendem Maße zu gewährleisten oder einen direkten Übergang in frei werdende Professuren zu ermöglichen.

³¹¹ Vgl die Erläuterung RV 1125 BlgNR 18. GP, 54.

³¹² Vgl § 57 Abs 1 VBGG.

G. Resümee

Hinsichtlich der Gutachterzahl scheint eine gesetzgeberische Korrektur in der Richtung geboten, dass die Entscheidung darüber, ob und wie viele Gutachter beigezogen werden, dem sachlichen Ermessen der jeweiligen Universität anheim gestellt wird – nur so kann den sehr unterschiedlichen Möglichkeiten und Erfordernissen der verschiedenen Universitäten Rechnung getragen werden.

Im Sinne der Erleichterung der Gutachterauffindung und der Verhinderung von Verfahrensverzögerungen, könnte der Gesetzgeber weiters ein Vorverfahren (vor Erstellung des Dreivorschlages) zur Ausfilterung der am besten geeigneten Kandidaten vorsehen, wobei dann nur diese einer Begutachtung zu unterziehen wären.

Betreffend die Funktionsdauer der Berufungskommission sollte, im Sinne der Verfahrenseffizienz, ein (Fort-)Bestand über die Erstellung des Terna-Vorschlages hinaus, bis zur endgültigen Beendigung eines Berufungsverfahrens festgelegt werden.

Bei der Kompetenzverteilung im Rahmen des Berufungsverfahrens scheint aus Gründen der Sachkompetenz und Fachnähe eine Zuweisung aller Funktionen der Kandidatensuche, Datenerhebung und Qualifikationsbewertung an den Senat bzw die Berufungskommission sinnvoll.

Betreffend die Bestelldauer für Kurzzeitprofessuren ist, mit Bedachtnahme auf die mitunter gegebene tatsächliche Verwendung dieses Rechtsinstituts, als Vorstufe zu einer Langzeitprofessur gem § 98 UniVG 2002, eine Verlängerung der maximalen Bestelldauer, bzw die Einräumung einer Verlängerungsmöglichkeit, ohne Durchführung eines Berufungsverfahrens gem § 98 UnivG 2002, erwägenswert.

Die angesprochenen Änderungen scheinen nicht nur im Sinne der Verbesserung der Sachgerechtigkeit und Effizienz allgemein sinnvoll und geboten, sondern könnten wesentlich dazu beitragen, die in der bisherigen universitären Praxis bei der Anwendung der Berufsregelungen immer wieder aufgetretenen Probleme in der Umsetzung des § 98 UnivG 2002 künftig zu vermeiden.

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind mE überdies im Einklang mit dem deutlich anforderungs- und flexibilitätsorientierten Grundkonzept des UnivG 2002 und dem Grundsatz-Erkenntnis des VfGH, vom 23. 1. 2004,³¹³ das, mit Hinblick auf die Verfassungsbestimmungen der §§ 2 und 7 UOG 1993³¹⁴, von einem extensiven rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des einfachen Gesetzgebers bei der organisationsrechtlichen Gestaltung der Universitäten ausgeht.

³¹³ VfGH 23. 1. 2004, G 359/02 = ZfVB 2005/2/490 = ÖJZ 2004, 738 = zfhr 2004, 60.

³¹⁴ Vgl auch § 5 UnivG 2002.

Anhang 1 – UnivG 2002

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universtätsgesetz 2002)

BGBl I 2002/120, idgF (Auszug)

Ziele

§ 1. Die Universitäten sind berufen, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, der Entwicklung und der Erschließung der Künste sowie der Lehre der Kunst zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen. Universitäten sind Bildungseinrichtungen des öffentlichen Rechts, die in Forschung und in forschungsgeleiteter akademischer Lehre auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie auf die Erschließung neuer Zugänge zu den Künsten ausgerichtet sind. Im gemeinsamen Wirken von Lehrenden und Studierenden wird in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft das Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft vollzogen. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht mit der Erarbeitung von Fähigkeiten und Qualifikationen sowohl im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Inhalte als auch im Bereich der methodischen Fertigkeiten mit dem Ziel einher, zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen. Um den sich ständig wandelnden Erfordernissen organisatorisch, studien- und personalrechtlich Rechnung zu tragen, konstituieren sich die Universitäten und ihre Organe in größtmöglicher Autonomie und Selbstverwaltung.

Leitende Grundsätze

§ 2. Die leitenden Grundsätze für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sind:

1. Freiheit der Wissenschaften und ihrer Lehre (Art. 17 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 142/1867) und Freiheit des wissenschaftlichen und des künstlerischen Schaffens, der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre (Art. 17a des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger);

2. Verbindung von Forschung und Lehre, Verbindung der Entwicklung und Erschließung der Künste und ihrer Lehre sowie Verbindung von Wissenschaft und Kunst;

3. Vielfalt wissenschaftlicher und künstlerischer Theorien, Methoden und Lehrmeinungen;

4. Lernfreiheit;

5. Berücksichtigung der Erfordernisse der Berufszugänge;

6. Mitsprache der Studierenden, insbesondere bei Studienangelegenheiten, bei der Qualitätssicherung der Lehre und der Verwendung der Studienbeiträge;

7. nationale und internationale Mobilität der Studierenden, der Absolventinnen und Absolventen sowie des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals;

8. Zusammenwirken der Universitätsangehörigen;

9. Gleichstellung von Frauen und Männern;

10. soziale Chancengleichheit;

11. besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen;

12. Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Gebahrung.

Aufgaben

§ 3. Die Universitäten erfüllen im Rahmen ihres Wirkungsbereichs folgende Aufgaben:

1. Entwicklung der Wissenschaften (Forschung und Lehre), Entwicklung und Erschließung der Kunst sowie Lehre der Kunst;

2. Bildung durch Wissenschaft und durch die Entwicklung und Erschließung der Künste;

3. wissenschaftliche, künstlerische, künstlerisch-pädagogische und künstlerisch-wissenschaftliche Berufsvorbildung, Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten, die eine Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern, sowie Ausbildung der künstlerischen und wissenschaftlichen Fähigkeiten bis zur höchsten Stufe;

4. Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses;

5. Weiterbildung, insbesondere der Absolventinnen und Absolventen von Universitäten;

6. Koordinierung der wissenschaftlichen Forschung (Entwicklung und Erschließung der Künste) und der Lehre innerhalb der Universität;

7. Unterstützung der nationalen und internationalen Zusammenarbeit im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Lehre sowie der Kunst;

8. Unterstützung der Nutzung und Umsetzung ihrer Forschungsergebnisse in der Praxis und Unterstützung der gesellschaftlichen Einbindung von Ergebnissen der Entwicklung und Erschließung der Künste;

9. Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung;

10. Pflege der Kontakte zu den Absolventinnen und Absolventen;

11. Information der Öffentlichkeit über die Erfüllung der Aufgaben der Universitäten.

Rechtsform

§ 4. Die Universitäten sind juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Weisungsfreiheit und Satzungsfreiheit

§ 5. Die Universitäten erfüllen ihre Aufgaben gemäß § 3 im Rahmen der Gesetze und Verordnungen nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl. Nr. 805/1993, oder des § 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), BGBl. I Nr. 130/1998, weisungsfrei und geben sich ihre Satzung im Rahmen der Gesetze (§ 7 Abs. 1 UOG 1993 und § 8 Abs. 1 KUOG).

Sicherung von Forschungs- und Lehrbereichen

§ 8. Die Bundesregierung kann auf Vorschlag der Bundesministerin oder des Bundesministers einer Universität oder mehreren Universitäten durch Verordnung die Einrichtung eines Studiums auftragen, wenn dies aus übergeordneten bildungspolitischen oder wissenschaftspolitischen Gründen erforderlich ist und keine diesbezügliche Einigung im Rahmen einer Leistungsvereinbarung erfolgt.

Rechtsaufsicht

§ 9. Die Universitäten unterliegen der Aufsicht des Bundes. Diese umfasst die Aufsicht über die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen einschließlich der Satzung (Rechtsaufsicht).

Universitätsfinanzierung aus Bundesmitteln

§ 12. (1) Die Universitäten sind vom Bund zu finanzieren. Dabei sind die finanziellen Leistungsmöglichkeiten des Bundes, seine Anforderungen an die Universitäten und die Aufgabenerfüllung der Universitäten zu berücksichtigen.

Leitung und innere Organisation

§ 20. (1) Die obersten Organe der Universität sind der Universitätsrat, das Rektorat, die Rektorin oder der Rektor und der Senat.

(2) Die Mitgliedschaft in mehr als einem der obersten Organe der Universität ist unzulässig.

(3) Die Mitglieder von Kollegialorganen sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 und § 14 Abs. 2 KUOG). Sie haben mit einfacher Stimmenmehrheit eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden zu wählen. Kommt eine zur Wahl, Entsendung oder Nominierung von Vertreterinnen und Vertretern in ein Kollegialorgan der Universität berufene Personengruppe dieser Verpflichtung nicht zeitgerecht nach, hat der Universitätsrat dieser Personengruppe eine einmalige Nachfrist zur Nachholung der Wahl, Entsendung oder Nominierung zu setzen. Kommt der Senat seiner Verpflichtung zur Wahl der Mitglieder des Universitätsrats gemäß § 21 Abs. 6 Z 1 oder Abs. 7 nicht zeitgerecht nach, hat die Bundesministerin oder der Bundesminister dem Senat eine einmalige Nachfrist zur Nachholung der Wahl zu setzen. Verstreicht diese Frist ergebnislos, gilt das Kollegialorgan auch ohne Vertreterinnen und Vertreter dieser Personengruppe als gesetzmäßig zusammengesetzt.

(4) Das Rektorat hat nach Stellungnahme des Senats einen Organisationsplan zu erstellen, der der Genehmigung des Universitätsrats bedarf. Bei der Einrichtung von Organisationseinheiten (Departments, Fakultäten, Institute oder andere Organisationseinheiten) ist auf eine zweckmäßige Zusammenfassung nach den Gesichtspunkten von Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Lernen sowie Verwaltung zu achten. Das Rektorat hat sicherzustellen, dass den Organisationseinheiten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen zugewiesen werden.

(5) Zur Leiterin oder zum Leiter einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der betreffenden Organisationseinheit eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor zu bestellen. Diese Leiterinnen und Leiter haben mit den der betreffenden Organisationseinheit zugeordneten Angehörigen der Universität Zielvereinbarungen über die Leistungen in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre abzuschließen, die von diesen Angehörigen zu erbringen sind. Dabei ist auf die Freiheit der Wissenschaft und der Künste und auf einen entsprechenden Freiraum der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Künstlerinnen und Künstler in der Forschung oder bei der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre Bedacht zu nehmen. Nähere Bestimmungen sind in der Satzung festzulegen.

(6) Jede Universität hat ein Mitteilungsblatt herauszugeben und im Internet auf der Homepage der Universität öffentlich zugänglich zu machen. Im Mitteilungsblatt sind insbesondere kundzumachen:

1. Satzung, Entwicklungsplan und Organisationsplan einschließlich der Personalzuordnung;
2. Eröffnungsbilanz;
3. Leistungsvereinbarung, Rechnungsabschluss, Leistungsbericht, Wissensbilanz;
4. Verordnungen und Geschäftsordnungen von Organen;
5. Richtlinien der Leitungsorgane;
6. Curricula;
7. von der Universität zu verleihende akademische Grade sowie Bezeichnungen für die Absolventinnen und Absolventen von Universitätslehrgängen;
8. Mitteilungen an die Studierenden sowie sonstige Verlautbarungen von allgemeinem Interesse;
9. Ausschreibung und Ergebnisse von Wahlen;
10. Ausschreibung von Stellen und Leitungsfunktionen;
11. Mitglieder der Leitungsorgane;
12. Verleihung von Lehrbefugnissen;
13. Berechtigungen und erteilte Bevollmächtigungen;
14. Verwendung der Studienbeiträge.

Universitätsrat

§ 21. (1) Der Universitätsrat hat folgende Aufgaben:

1. Genehmigung des Entwicklungsplans, des Organisationsplans und des Entwurfs der Leistungsvereinbarung der Universität sowie der Geschäftsordnung des Rektorats;
2. Stellungnahme zur Ausschreibung der Funktion der Rektorin oder des Rektors durch den Senat;
3. Wahl der Rektorin oder des Rektors aus dem Dreivorschlag des Senats sowie Wahl der Vizerektorinnen und Vizerektoren auf Grund eines Vorschlags der Rektorin oder des Rektors und nach Stellungnahme des Senats;
4. Abschluss des Arbeitsvertrages und der Zielvereinbarung mit der Rektorin oder dem Rektor;
5. Abberufung der Rektorin oder des Rektors und der Vizerektorinnen und Vizerektoren;
6. Nominierung eines weiblichen und eines männlichen Mitglieds für die Schiedskommission;
7. Stellungnahme zu den Curricula und zu den Studienangeboten außerhalb der Leistungsvereinbarung;

8. Genehmigung der Gründung von Gesellschaften und Stiftungen;

9. Genehmigung der Richtlinien für die Gebarung sowie Genehmigung des Rechnungsabschlusses, des Leistungsberichts des Rektorats und der Wissensbilanz und Weiterleitung an die Bundesministerin oder den Bundesminister;

10. Bestellung einer Abschlussprüferin oder eines Abschlussprüfers zur Prüfung des Rechnungsabschlusses der Universität;

11. Zustimmung zur Begründung von Verbindlichkeiten, die über die laufende Geschäftstätigkeit der Universität hinausgehen, sowie Ermächtigung des Rektorats, solche Verbindlichkeiten bis zu einer bestimmten Höhe ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Universitätsrats einzugehen;

12. Berichtspflicht an die Bundesministerin oder den Bundesminister bei schwerwiegenden Rechtsverstößen von Universitätsorganen sowie bei Gefahr eines schweren wirtschaftlichen Schadens;

13. Genehmigung von Richtlinien des Rektorats für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß § 28 Abs. 1.

(2) Der Universitätsrat ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten der Universität zu informieren. Die Universitätsorgane sind verpflichtet, dem Universitätsrat alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen, Geschäftsstücke und Unterlagen über die vom Universitätsrat bezeichneten Gegenstände vorzulegen, von ihm angeordnete Erhebungen anzustellen und Überprüfungen an Ort und Stelle vornehmen zu lassen.

(3) Der Universitätsrat besteht aus fünf, sieben oder neun Mitgliedern, die in verantwortungsvollen Positionen in der Gesellschaft, insbesondere der Wissenschaft, Kultur oder Wirtschaft, tätig sind oder waren und auf Grund ihrer hervorragenden Kenntnisse und Erfahrungen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele und Aufgaben der Universität leisten können. Die Größe des ersten Universitätsrats legt der Gründungskonvent fest (§ 121 Abs. 4). Über eine Änderung der Größe des Universitätsrats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

(4) Dem Universitätsrat dürfen Mitglieder der Bundesregierung oder einer Landesregierung, Mitglieder des Nationalrats, des Bundesrats oder eines sonstigen allgemeinen Vertretungskörpers und Funktionäre einer politischen Partei sowie Personen nicht angehören, die eine dieser Funktionen in den letzten vier Jahren ausgeübt haben.

(5) Die Mitglieder des Universitätsrats dürfen keine Universitätsangehörigen gemäß §§ 125, 132 und 133, keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität und keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des für die Angelegenheiten der Universitäten zuständigen Bundesministeriums sein. Die Mitgliedschaft in mehr als einem Universitätsrat ist unzulässig.

(6) Dem Universitätsrat gehören nach Maßgabe des Abs. 3 folgende fünf, sieben oder neun Mitglieder an:

1. zwei, drei oder vier Mitglieder, die vom Senat gewählt werden;
2. zwei, drei oder vier Mitglieder, die von der Bundesregierung auf Vorschlag der Bundesministerin oder des Bundesministers bestellt werden;
3. ein weiteres Mitglied, das von den unter Z 1 und 2 genannten Mitgliedern einvernehmlich bestellt wird. Der Senat und die Bundesregierung haben gleich viele Mitglieder zu bestellen, die Bestellung der Mitglieder gemäß Z 2 hat nach der Wahl der Mitglieder gemäß Z 1 zu erfolgen.

(7) Kommt es innerhalb von drei Monaten nach der Bestellung der Mitglieder gemäß Abs. 6 Z 1 und 2 zu keiner einvernehmlichen Bestellung des weiteren Mitglieds gemäß Abs. 6 Z 3, hat die Bundesministerin oder der Bundesminister eine angemessene Nachfrist zu setzen. Verstreicht diese ergebnislos, ist dieses Mitglied des Universitätsrats vom Senat aus einem Dreivorschlag der Akademie der Wissenschaften auszuwählen.

(8) Die Funktionsperiode der Mitglieder beträgt fünf Jahre. Eine Wiederwahl oder Wiederbestellung für die unmittelbar folgende Funktionsperiode ist nur einmal zulässig. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitglieds des Universitätsrats ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied auf dieselbe Art wie das ausgeschiedene Mitglied zu wählen oder zu bestellen.

(9) Die oder der Vorsitzende des Universitätsrats wird vom Universitätsrat aus dem Kreis der Mitglieder mit einfacher Mehrheit gewählt.

(10) Die Mitglieder des Universitätsrats sind bei ihrer Tätigkeit zu entsprechender Sorgfalt verpflichtet.

(11) Die Mitglieder des Universitätsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung, die vom Universitätsrat festzusetzen ist.

(12) Der Universitätsrat ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder persönlich anwesend ist. Stimmübertragungen sind unzulässig. Der Universitätsrat entscheidet mit Stimmenmehrheit, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(13) Die Mitgliedschaft im Universitätsrat endet

1. durch Ablauf der Funktionsperiode;
2. durch Verzicht;
3. durch Abberufung;
4. durch Tod.

(14) Die Bundesministerin oder der Bundesminister kann ein Mitglied des Universitätsrats wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung oder wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung mit Bescheid von seiner Funktion abberufen. Eine Abberufung setzt übereinstimmende Beschlüsse des Senats und des Rektorats voraus, die beide einer Zweidrittelmehrheit bedürfen.

(15) Das Rektorat, die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Senats, die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die oder der Vorsitzende der Hochschülerschaft an der betreffenden Universität haben das Recht, in den Sitzungen des Universitätsrats zu Tages-

ordnungspunkten angehört zu werden, die ihren Aufgabenbereich betreffen. Die Vorsitzenden der Betriebsräte sind zu allen Sitzungen des Universitätsrats einzuladen und sind im Rahmen der ihnen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zukommenden Aufgaben anzuhören.

Rektorat

§ 22. (1) Das Rektorat leitet die Universität und vertritt diese nach außen. Es hat alle Aufgaben wahrzunehmen, die durch dieses Bundesgesetz nicht einem anderen Organ zugewiesen sind. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:

1. Erstellung eines Entwurfs der Satzung zur Vorlage an den Senat;
2. Erstellung eines Entwicklungsplans der Universität zur Vorlage an den Senat und an den Universitätsrat;
3. Erstellung eines Organisationsplans der Universität zur Vorlage an den Senat und an den Universitätsrat;
4. Erstellung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung zur Vorlage an den Universitätsrat;
5. Bestellung der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten;
6. Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten;
7. Zuordnung der Universitätsangehörigen (§ 94 Abs. 1 Z 2 bis 6) zu den einzelnen Organisationseinheiten;
8. Aufnahme der Studierenden;
9. Einhebung der Studienbeiträge in der gesetzlich festgelegten Höhe;
10. Veranlassung von Evaluierungen und der Veröffentlichung von Evaluierungsergebnissen;
11. Erteilung der Lehrbefugnis (*venia docendi*);
12. Stellungnahme zu den Curricula;
13. Einrichtung eines Rechnungs- und Berichtswesens;
14. Budgetzuteilung;
15. Erstellung des jährlichen Leistungsberichts, des Rechnungsabschlusses und der Wissensbilanz;
16. Erlassung von Richtlinien für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Universität gemäß § 28 Abs. 1.

(2) Dem Rektorat unterstehen alle Einrichtungen der Universität. Das Rektorat kann Entscheidungen anderer Organe mit Ausnahme der Beschlüsse des Universitätsrats zurückverweisen, wenn diese Entscheidungen nach Auffassung des Rektorats im Widerspruch zu Gesetzen und Verordnungen einschließlich der Satzung stehen. Der Universitätsrat ist in schwerwiegenden Fällen zu informieren.

(3) Das Rektorat besteht aus der Rektorin oder dem Rektor und bis zu vier Vizerektorinnen oder Vizerektoren. Bei der Zusammensetzung des Rektorats ist sicherzustellen, dass dieses über entsprechende Kompetenzen

im Bereich der Wissenschaft sowie Management- und Verwaltungskompetenzen verfügt.

(4) Die Rektorin oder der Rektor ist Vorsitzende oder Vorsitzender des Rektorats und dessen Sprecherin oder Sprecher.

(5) Das Rektorat entscheidet mit Stimmenmehrheit, sofern in der Geschäftsordnung nicht anderes bestimmt ist. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Rektorin oder des Rektors den Ausschlag.

(6) Das Rektorat hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die der Genehmigung des Universitätsrats bedarf und im Mitteilungsblatt zu verlautbaren ist. In der Geschäftsordnung ist festzulegen, welche Agenden gemäß Abs. 1 den einzelnen Mitgliedern des Rektorats allein zukommen, welche Agenden von zwei Mitgliedern des Rektorats und welche von allen Mitgliedern gemeinsam wahrzunehmen sind. Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind jedenfalls von mindestens zwei Mitgliedern des Rektorats zu treffen. In der Geschäftsordnung ist auch die Vertretungsbefugnis festzulegen.

(7) Die Mitglieder des Rektorats sind in dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 und § 14 Abs. 2 KUOG); die Vizerektorinnen und Vizerektoren sind in dieser Funktion auch an keine Weisungen oder Aufträge der Rektorin oder des Rektors gebunden. Die Mitglieder des Rektorats sind bei ihrer Tätigkeit zu entsprechender Sorgfalt verpflichtet.

Rektorin oder Rektor

§ 23. (1) Die Rektorin oder der Rektor hat folgende Aufgaben:

1. Vorsitzende oder Vorsitzender sowie Sprecherin oder Sprecher des Rektorats;

2. Erstellung eines Vorschlags für die Wahl der Vizerektorinnen und Vizerektoren;

3. Leitung des Amtes der Universität;

4. Verhandlung und Abschluss der Leistungsvereinbarungen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister;

5. Ausübung der Funktion der oder des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals;

6. Abschluss des Arbeitsvertrages mit den Vizerektorinnen und Vizerektoren;

7. Auswahlentscheidung aus Besetzungsvorschlägen der Berufungskommissionen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren;

8. Führung von Berufungsverhandlungen;

9. Abschluss von Arbeits- und Werkverträgen;

10. Erteilung von Vollmachten gemäß § 28 Abs. 1.

(2) Die Funktion der Rektorin oder des Rektors ist vom Senat nach Einholung einer Stellungnahme des Universitätsrats öffentlich auszusprechen. Zur Rektorin oder zum Rektor kann nur eine Person mit internationaler Erfahrung und der Fähigkeit zur organisatorischen und wirtschaftlichen Leitung einer Universität gewählt werden.

(3) Die Rektorin oder der Rektor ist vom Universitätsrat aus einem Dreivorschlag des Senats für eine Funktionsperiode von vier Jahren zu wählen. Eine Wiederwahl ist zulässig.

(4) Der Arbeitsvertrag und die Zielvereinbarung mit der Rektorin oder dem Rektor wird vom Universitätsrat abgeschlossen.

(5) Die Rektorin oder der Rektor kann vom Universitätsrat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlusts von der Funktion abberufen werden. Die Abberufung kann auf Antrag des Senats oder von Amts wegen durch den Universitätsrat erfolgen. Im ersten Fall ist in beiden Organen jeweils die einfache Mehrheit aller Mitglieder erforderlich; im zweiten Fall bedarf der Beschluss im Universitätsrat der Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder, der Senat ist anzuhören. Mit der Wirksamkeit der Abberufung endet das Arbeitsverhältnis der Rektorin oder des Rektors zur Universität.

Vizerektorinnen und Vizerektoren

§ 24. (1) Die Rektorin oder der Rektor bestimmt die Zahl und das Beschäftigungsausmaß der Vizerektorinnen und Vizerektoren. Dem Senat kommt ein Recht zur Stellungnahme zu.

(2) Die Vizerektorinnen und Vizerektoren sind vom Universitätsrat auf Vorschlag der Rektorin oder des Rektors und nach Anhörung des Senats für eine Funktionsperiode zu wählen, die jener der Rektorin oder des Rektors entspricht. Eine Wiederwahl ist zulässig.

(3) Scheidet die Rektorin oder der Rektor vor Ablauf der Funktionsperiode aus dem Amt aus, endet die Funktion der Vizerektorinnen und Vizerektoren mit dem Zeitpunkt des Amtsantritts der auf Vorschlag der neuen Rektorin oder des neuen Rektors gewählten Vizerektorinnen und Vizerektoren.

(4) Eine Vizerektorin oder ein Vizerektor kann vom Universitätsrat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlusts von der Funktion abberufen werden. Die Rektorin oder der Rektor kann die Abberufung einer Vizerektorin oder eines Vizerektors beim Universitätsrat anregen. Die Abberufung bedarf der Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder des Universitätsrats, der Senat ist anzuhören. Mit der Wirksamkeit der Abberufung endet das Arbeitsverhältnis der Vizerektorin oder des Vizerektors zur Universität.

Senat

§ 25. (1) Der Senat hat folgende Aufgaben:

1. Erlassung und Änderung der Satzung;
2. Zustimmung zu dem vom Rektorat erstellten Entwurf des Entwicklungsplans innerhalb von zwei Monaten; stimmt der Senat nicht fristgerecht zu, ist der Entwicklungsplan dennoch an den Universitätsrat weiterzuleiten;
3. Zustimmung zu dem vom Rektorat beschlossenen Entwurf des Organisationsplans innerhalb von zwei Monaten; stimmt der Senat nicht fristgerecht zu, ist der Organisationsplan dennoch an den Universitätsrat weiterzuleiten;
4. Änderung der Größe des Universitätsrats und Wahl von Mitgliedern des Universitätsrats (§ 21 Abs. 6 Z 1 und Abs. 7);
5. Ausschreibung der Funktion der Rektorin oder des Rektors und Erstellung eines Dreiervorschlages für die Wahl der Rektorin oder des Rektors an den Universitätsrat;
6. Stellungnahme zu den Vorschlägen der Rektorin oder des Rektors bezüglich der Vizerektorinnen und Vizerektoren (Anzahl, Beschäftigungsausmaß und Wahlvorschlag);
7. Mitwirkung bei der Abberufung von Mitgliedern des Universitätsrats, der Rektorin oder des Rektors sowie von Vizerektorinnen und Vizerektoren;
8. Mitwirkung an Habilitationsverfahren;
9. Mitwirkung an Berufungsverfahren;
10. Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge (§§ 56 und 57);
11. Festlegung von akademischen Graden und Bezeichnungen für die Absolventinnen und Absolventen von Universitätslehrgängen;
12. Entscheidungen in zweiter Instanz in Studienangelegenheiten;
13. Festlegung der Kategorien für die Zweckwidmung der Studienbeiträge durch die Studierenden;
14. Einsetzung von Kollegialorganen mit und ohne Entscheidungsbefugnis (Abs. 7 und 8);
15. Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen;
16. Genehmigung der Durchführung von Beschlüssen der entscheidungsbefugten Kollegialorgane;
17. Stellungnahme an das Rektorat vor der Zuordnung von Personen zu den einzelnen Organisationseinheiten durch das Rektorat;
18. Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen;
19. Nominierung eines weiblichen und eines männlichen Mitglieds für die Schiedskommission;
20. Entsendung eines Mitglieds für die Schlichtungskommission.

(2) Der Senat besteht aus zwölf bis vierundzwanzig Mitgliedern. Die Anzahl der Mitglieder des ersten Senats ist vom Gründungskonvent (§ 120) festzulegen. Über eine Änderung der Größe des Senats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

(3) Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, der im § 94 Abs. 2 Z 2 genannten Gruppe, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden an. Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen wird vom Universitätsrat bestimmt, wobei jedenfalls die in Abs. 4 Z 1 genannten Vertreterinnen und Vertreter die absolute Mehrheit haben und die in Abs. 4 Z 4 genannten Vertreterinnen und Vertreter 25 vH der Mitglieder des Senats stellen müssen.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Senats sind folgendermaßen zu bestellen:

1. Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind von allen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 97) zu wählen.

2. Die Vertreterinnen und Vertreter der in § 94 Abs. 2 Z 2 genannten Gruppe sind von allen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten (§ 122 Abs. 3) sowie den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb zu wählen. An den Universitäten gemäß § 6 Z 1 bis 15 muss den Gewählten zumindest eine Person mit Lehrbefugnis (*venia docendi*) angehören.

3. Die Vertreterinnen und Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals sind von allen Angehörigen des allgemeinen Universitätspersonals zu wählen.

4. Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind zu wählen.

(5) Die Funktionsperiode des Senats beträgt drei Jahre.

(6) Der Senat ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Er entscheidet mit Stimmenmehrheit, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(7) Vom Senat können zur Beratung oder Entscheidung einzelner seiner Aufgaben Kollegialorgane eingerichtet werden.

(8) Für folgende Angelegenheiten sind entscheidungsbefugte Kollegialorgane einzusetzen:

1. Habilitationsverfahren (§ 103),

2. Berufungsverfahren (§ 98),

3. Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 Z 10.

(9) Die Zahl der Mitglieder der Kollegialorgane gemäß Abs. 8 darf die Hälfte der Zahl der Senatsmitglieder nicht überschreiten. In den Kollegialorganen gemäß Abs. 8 Z 3 stellen die Studierenden mindestens ein Viertel der Mitglieder. Die Kollegialorgane gemäß Abs. 7 haben in ihrer Zusammensetzung der Relation der Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Gruppen im Senat zu entsprechen.

(10) Die Kollegialorgane gemäß Abs. 7 und Abs. 8 Z 3 sind längstens für die Dauer der Funktionsperiode des Senats einzurichten. Diese Kollegialorgane sind an die Richtlinien des Senats gebunden und entscheiden in dessen Namen. Der Senat kann eine gemäß Abs. 7 erteilte Entscheidungsvollmacht jederzeit widerrufen. Die Beschlüsse der Kollegialorgane gemäß Abs. 7 und Abs. 8 Z 3 bedürfen der Genehmigung des Senats.

(11) Bei der Festlegung der Kategorien für die Zweckwidmung der Studienbeiträge durch die Studierenden gemäß Abs. 1 Z 13 hat der Senat jedenfalls eine von den Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden im Senat bestimmte Kategorie zu berücksichtigen.

Frauenfördergebot

§ 41. Alle Organe der Universität haben darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 42. (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen.

(2) Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 in Verbindung mit § 40 Abs. 7 UOG 1993, § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 40 Abs. 7 KUOG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist.

Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.

(5) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen;
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.

(7) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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 Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(8) 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 zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(9) Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

Schiedskommission

§ 43. (1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen:

1. die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität;
2. die Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Entscheidung eines Universitätsorgans.

(2) Angelegenheiten, die einem Rechtszug unterliegen, und Leistungsbeurteilungen sind von der Prüfung durch die Schiedskommission ausgenommen.

(3) Die Schiedskommission hat bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf ein Einvernehmen zwischen den Beteiligten hinzuwirken.

(4) Alle Organe und Angehörigen der Universität sind verpflichtet, den Mitgliedern der Schiedskommission Auskünfte in der Sache zu erteilen und an Kontaktgesprächen teilzunehmen.

(5) Kann kein Einvernehmen erzielt werden, hat die Schiedskommission in den Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 2, welche die Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen, innerhalb von vier Wochen mit Bescheid darüber abzusprechen, ob durch die beabsichtigte Entscheidung des Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt.

(6) Bejaht die Schiedskommission in den Fällen des Abs. 1 Z 2 das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen.

(7) Gegen den Bescheid der Schiedskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen.

(8) Arbeitsverträge, die von der Rektorin oder vom Rektor während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission oder trotz eines negativen Bescheids der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(9) Die Schiedskommission besteht aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der betreffenden Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein.

(10) Die Mitglieder der Schiedskommission sind bei der Ausübung dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 und § 14 Abs. 2 KUOG).

(11) Die Schiedskommission entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(12) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht der Schiedskommission zu übermitteln.

Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 44. Auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, mit Ausnahme des vierten und fünften Abschnitts des dritten Teils und des § 50 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GBG) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 10 Abs. 1 B-GBG trifft. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 41 Abs. 1 B-GBG) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

Aufsicht

§ 45. (1) Die Universitäten unterliegen der Aufsicht des Bundes. Diese umfasst die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen einschließlich der Satzung (Rechtsaufsicht).

(2) Die zuständigen Organe der Universität haben der Bundesministerin oder dem Bundesminister im Wege des Universitätsrats auf Verlangen unverzüglich alle zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und alle erforderlichen Unterlagen zu übermitteln.

(3) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat mit Bescheid Entscheidungen von Universitätsorganen aufzuheben, wenn die betreffende Entscheidung im Widerspruch zu geltenden Gesetzen oder Verordnungen einschließlich der Satzung steht. Im Falle einer Verletzung von Verfahrensvorschriften hat eine Aufhebung nur dann zu erfolgen, wenn das Organ bei deren Einhaltung zu einem anderen Ergebnis hätte kommen können.

(4) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat mit Bescheid Wahlen, die im Widerspruch zu geltenden Gesetzen oder Verordnungen einschließlich der Satzung stehen, aufzuheben.

(5) Ab der formellen Einleitung eines aufsichtsbehördlichen Verfahrens durch das aufsichtsführende Organ ist die Durchführung der diesem Verfahren zu Grunde liegenden Beschlüsse bis zum Abschluss des Verfahrens unzulässig. Ein in diesem Zeitraum oder nach der aufsichtsbehördlichen Aufhebung des betreffenden Beschlusses dennoch ergangener Bescheid leidet an einem gemäß § 68 Abs. 4 Z 4 AVG mit Nichtigkeit bedrohten Fehler.

(6) Die Universitätsorgane sind im Fall der Abs. 3 und 4 verpflichtet, den der Rechtsanschauung der Bundesministerin oder des Bundesministers entsprechenden Rechtszustand unverzüglich herzustellen.

(7) Im aufsichtsbehördlichen Verfahren haben die Universitätsorgane Parteistellung sowie das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen.

Säumnis von Organen

§ 47. (1) Kommt ein nicht zu den Leitungsorganen zählendes Organ einer Universität einer ihm nach diesem Bundesgesetz obliegenden Aufgabe nicht innerhalb angemessener Zeit nach, hat das Rektorat auf Antrag einer oder eines davon betroffenen Angehörigen der Universität oder von Amts wegen eine Frist von vier Wochen zu setzen, innerhalb der das säumige Organ die zu erfüllende Aufgabe nachzuholen hat. Lässt dieses die Frist verstreichen, ist die zu erfüllende Aufgabe vom Rektorat durchzuführen (Ersatzvornahme). Dies gilt nicht im Anwendungsbereich des § 73 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991.

(2) Ist der Senat, das Rektorat oder die Rektorin oder der Rektor im Sinne des Abs. 1 säumig, hat der Universitätsrat auf Antrag einer oder eines davon betroffenen Angehörigen der Universität oder von Amts wegen die Maßnahmen gemäß Abs. 1 zu setzen.

(3) Ist der Universitätsrat im Sinne des Abs. 2 oder in einer Angelegenheit des § 21 Abs. 1 säumig, hat die Bundesministerin oder der Bundesminister die Ersatzvornahme vorzunehmen.

Verschwiegenheitspflicht

§ 48. Die Mitglieder von Kollegialorganen und andere Universitätsorgane sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet (Art. 20 Abs. 3 B-VG).

Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 97. (1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind für die Forschung oder die Entwicklung und Erschließung der Künste sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich und stehen in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte.

(2) Zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können in- oder ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen oder künstlerischen und beruflichen Qualifikation für das Fach bestellt werden, das der zu besetzenden Stelle entspricht.

(3) Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren werden von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 bestellt.

Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 98. (1) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen.

(2) Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszu-schreiben. In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden.

(3) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs vier – davon zwei externe – Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen.

(4) Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied. Die Gutachterinnen und Gutachter gemäß Abs. 3 sind im selben Verfahren von der Mitgliedschaft in der Berufungskommission ausgeschlossen.

(5) Die vier Gutachterinnen und Gutachter haben die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Professorenstelle zu beurteilen.

(6) Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren.

(7) 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. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

(8) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.

(9) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(10) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(11) Die Rektorin oder der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag.

(12) Die Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie oder er berufen ist. Eine allenfalls früher erworbene Lehrbefugnis wird hievon nicht berührt.

(13) Die Lehrbefugnis (venia docendi) einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 99. (1) Soll eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren aufgenommen werden, ist § 98 Abs. 1 und 3 bis 8 nicht anzuwenden. Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 zulässig.

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität auszuwählen, dem die Stelle zugeordnet ist.

Habilitation

§ 103. (1) Das Rektorat hat das Recht, auf Antrag die Lehrbefugnis (venia docendi) für ein ganzes wissenschaftliches oder künstlerisches Fach zu erteilen. Die beantragte Lehrbefugnis muss in den Wirkungsbereich der Universität fallen oder diesen sinnvoll ergänzen. Mit der Erteilung der Lehrbefugnis ist das Recht verbunden, die wissenschaftliche oder künstlerische Lehre an dieser Universität mittels deren Einrichtungen frei auszuüben sowie wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten (§§ 81 bis 83, § 124) zu betreuen und zu beurteilen.

(2) Voraussetzung für die Erteilung der Lehrbefugnis ist der Nachweis einer hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation sowie der didaktischen Fähigkeiten der Bewerberin oder des Bewerbers.

(3) Die vorgelegten schriftlichen Arbeiten müssen

1. methodisch einwandfrei durchgeführt sein,

2. neue wissenschaftliche Ergebnisse enthalten und

3. die wissenschaftliche Beherrschung des Habilitationsfaches und die Fähigkeit zu seiner Förderung beweisen.

Die vorgelegten künstlerischen Arbeiten müssen die Fähigkeit zur Vertretung des künstlerischen Faches im Umfang der beantragten Lehrbefugnis beweisen.

(4) Der Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis ist an das Rektorat zu richten. Dieses hat den Antrag, sofern er nicht mangels Zuständigkeit der Universität zurückzuweisen ist, an den Senat weiterzuleiten.

(5) Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs vier Vertreterinnen oder Vertreter des angestrebten Habilitationsfaches, darunter zwei externe, als Gutachterinnen oder Gutachter über die vorgelegten wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeiten zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen.

(6) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs haben das Recht, Stellungnahmen zu den Gutachten abzugeben.

(7) Der Senat hat eine entscheidungsbevollmächtigte Habilitationskommission einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder der Habilitationskommission, die Studierenden mindestens ein Mitglied. Die Gutachterinnen und Gutachter gemäß Abs. 5 sind im selben Verfahren von der Mitgliedschaft in der Habilitationskommission ausgeschlossen.

(8) Die Habilitationskommission entscheidet auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen.

(9) Das Rektorat erlässt auf Grund des Beschlusses der Habilitationskommission den Bescheid über den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis. Gegen diesen Bescheid ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

(10) Das Rektorat hat einen Beschluss der Habilitationskommission zurückzuverweisen, wenn wesentliche Grundsätze des Verfahrens verletzt wurden.

(11) Durch die Erteilung der Lehrbefugnis (*venia docendi*) wird weder ein Arbeitsverhältnis begründet, noch ein bestehendes Arbeitsverhältnis zur Universität verändert (Privatdozentin oder Privatdozent).

Emeritierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Ruhestand

§ 104. (1) Emeritierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Ruhestand stehen in keinem aktiven Arbeitsverhältnis zum Bund oder zur Universität.

(2) Sie haben das Recht, ihre Lehrbefugnis (*venia docendi*) an der Universität, an der sie vor ihrer Emeritierung oder vor ihrem Übertritt oder

ihrer Versetzung in den Ruhestand in einem aktiven Arbeitsverhältnis tätig waren, weiter auszuüben und im Rahmen ihrer Lehrbefugnis Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzuhalten.

Ausschreibung und Aufnahme

§ 107. (1) Alle zur Besetzung offen stehenden Stellen sind vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen.

(2) In folgenden Fällen kann von einer Ausschreibung abgesehen werden:

1. bei der Besetzung von Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind, und

2. bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen.

(3) Arbeitsverträge sind von der Rektorin oder vom Rektor auf Vorschlag oder nach Anhörung der Leiterin oder des Leiters der Organisationseinheit und der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, der oder dem die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, abzuschließen.

(4) Arbeitsverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vorhaben gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus zweckgebundenen Mitteln der Forschungsförderung finanziert werden, sind von der Rektorin oder vom Rektor auf Vorschlag der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, der oder dem die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, abzuschließen.

(5) Arbeitsverträge von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung des Berufungsverfahrens gemäß §§ 98 oder 99 abzuschließen.

Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.

Anhang 2 – Materialien zu §§ 98 und 99 UnivG 2002

RV zu § 98 UnivG 2002

(ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 96 f)

Zu Abs 1:

Der Entwicklungsplan wird vom Rektorat dem Universitätsrat vorgeschlagen (siehe dazu die Bestimmungen über die Aufgaben des Universitätsrats und des Rektorats). Unter „Stelle“ ist keine „Planstelle“ im Sinne des Bundesfinanzgesetzes zu verstehen, weil die Personalbewirtschaftung an den vollrechtsfähigen Universitäten nicht mehr nach den Regeln des Stellenplans des Bundes erfolgt.

Zu Abs 2:

Der Ausschreibungstext muss das zu besetzende Fach, die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil enthalten. Das Rektorat kann für die Dauer der Ausschreibungsfrist eine Arbeitsgruppe zur Kandidatenfindung („search committee“) einsetzen. Die Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern oder Künstlerinnen und Künstlern, die sich nicht beworben haben, soll zwar zulässig sein, darf aber das Verfahren nicht unnötig verzögern. Die Einholung der Zustimmung der Kandidatin oder des Kandidaten ist unerlässlich. Diese Möglichkeit soll aber nicht dazu verwendet werden, Kandidatinnen oder Kandidaten in den Vorschlag aufzunehmen, deren Berufung von vornherein kaum Aussicht auf Erfolg hat („Scheinberufungen“).

Zu Abs 3:

Da die dem Senat angehörenden Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren selbst nicht alle zu besetzenden Fächer abdecken können, müssen sie sich der Empfehlungen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des zu besetzenden Faches bedienen. Sie haben sich vor der Gutachterausswahl auch bei ihren Kolleginnen und Kollegen des fachlichen Bereichs nach für diese Aufgabe geeigneten Personen zu erkundigen. Sie können ihre Aufgabe zur Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen. Unter Berücksichtigung der Einwendungen im Begutachtungsverfahren sollen aber von den vier Gutachterinnen und Gutachtern nur mehr zwei externe bestellt werden.

Zu Abs 4:

Im Gegensatz zum Begutachtungsentwurf ist nunmehr wieder eine Berufungskommission vorgesehen. Sie ist vom Senat als entscheidungsbevollmächtigtes Kollegialorgan einzusetzen. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben darin die Mehrheit, im übrigen gibt das Gesetz nur noch vor, dass ihr mindestens eine Studierende oder ein Studierender anzugehören hat. Die Gutachterinnen und Gutachter können nicht gleichzeitig Mitglieder der Berufungskommission sein.

Zu Abs 5 und 6:

Die Berufungskommission hat auf der Grundlage der Gutachten der vier Gutachterinnen und Gutachter den Besetzungsvorschlag (Dreiervorschlag) zu erstellen. Eine spezielle Regelung für „Hausberufungen“ wie im UOG 1993 und im KUOG ist auf Gesetzesebene nicht mehr vorgesehen. Es wird an den Universitäten liegen, selbst darauf zu achten, dass Berufungen nicht durch unsachliche Einflüsse beeinträchtigt werden. Eine allfällige Sonderregelung für „Hausberufungen“ könnte in die Satzung aufgenommen werden.

Zu Abs 7:

Die fach einschlägigen Universitätsangehörigen (Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, andere Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer mit Lehrbefugnis (venia docendi) und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb sowie die Studierenden dieses Faches) oder andere interessierte Universitätsangehörige sollen Gelegenheit erhalten, die in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidatinnen und Kandidaten in einer Art „Hearing“ kennenzulernen.

Zu Abs 8 bis 10:

Wie bisher trifft die Rektorin oder der Rektor die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag und führt auch die Berufungsverhandlungen. Die Rektorin oder der Rektor hat – ähnlich wie bisher – die Möglichkeit, einen Besetzungsvorschlag zurückzuverweisen. Bezüglich der Verpflichtung der Befassung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und eines allfälligen Verfahrens vor der Schiedskommission wird auch auf die Ausführungen zu den §§ 42 und 43 1134 der Beilagen 97 verwiesen. Überdies gilt auch für die Aufnahme von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in ein Arbeitsverhältnis zur Universität die Verpflichtung zur Information des Betriebsrats gemäß § 99 ArbVG.

Zu Abs 11:

Der Arbeitsvertrag wird namens der Universität von der Rektorin oder vom Rektor abgeschlossen. Im Arbeitsvertrag sind die speziellen Rechte und Pflichten der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors, die über allgemeine Regelungen auf Gesetzesstufe oder im Kollektivvertrag hinausgehen, festzulegen. Mit dem Instrument des Arbeitsvertrags kann wesentlich

besser als bisher auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes und auf die individuellen Bedürfnisse der zu Berufenden eingegangen werden.

RV zu § 99 UnivG 2002

(ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, 97)

Die Erstellung des Besetzungsvorschlags für eine nur kurz dauernde Tätigkeit an der Universität (ähnlich einer Gastprofessur) soll in einem vereinfachten und damit verkürzten Verfahren erfolgen. Diese Regelung gilt auch für Stiftungsprofessorinnen und Stiftungsprofessoren mit einer Bestelldauer bis zu einem Jahr.

Anhang 3 – Übersicht Verfahrensabläufe

Gang des Berufungsverfahrens nach § 98 UnivG 2002

fachliche Widmung
(Rektorat, Senat, Universitätsrat)

öffentliche Ausschreibung
(Rektorat, Arbeitskreis, Betriebsrat)

Gutachterbestellung
(Senat)

Einsetzung Berufungskommission
(Senat)

Kandidatenbewertung
(Berufungskommission)

Kandidaten-Hearing
(Rektor)

Besetzungsvorschlag
(Berufungskommission)

Kandidatenauswahl
(Rektor, Arbeitskreis, Betriebsrat)

Berufungsverhandlungen
(Rektor)

Abschluss Arbeitsvertrag
(Rektor)

Gang des abgekürzten Berufungsverfahrens nach § 99 UnivG 2002

öffentliche Ausschreibung
(Rektorat, Arbeitskreis, Betriebsrat)

Vorschlags- bzw Anhörungsrecht
(Fachbereichs-Professoren)

Kandidatenauswahl
(Rektor, Arbeitskreis, Betriebsrat)

Berufungsverhandlungen
(Rektor)

Abschluss Arbeitsvertrag
(Rektor)

Anhang 4 – Autonome Berufsregelungen

Im Folgenden sind Satzungsteile, Richtlinien, Frauenförderungspläne und andere Unterlagen der Universitäten nach UnivG 2002 wiedergegeben, soweit sie berufsrelevante Teile enthalten.

Universität Wien

Frauenförderungsplan (Auszug)

(MBl 2005/2006, 10. Stk, v 20. 12. 2005)

§ 29. (1) In Berufungsverfahren sind potentielle, qualifizierte Bewerberinnen durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

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

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, maximal zwei Vertreterinnen und Vertreter zu Sitzungen der Berufungskommissionen zu entsenden. Diese haben das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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.

(4) Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung und/oder Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sind bei der Auswahl positiv zu berücksichtigen.

(5) 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 Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(7) Die Rektorin oder der Rektor hat bei der Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag der Berufungskommission Aspekte der Gleichstellung und Frauenförderung zu berücksichtigen.

(8) Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartner auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die von ihnen gegebenenfalls damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

Universität Graz

Satzungsteil Berufungsverfahren

(MBL 2006/2007, 8.a Stk, v 17. 1. 2007, 11. Sondernummer)

I. ABSCHNITT: Vorbereitung des Berufungsverfahrens

§ 1 Einleitung eines Berufungsverfahrens

(1) Voraussetzung für die Einleitung eines Berufungsverfahrens ist die fachliche Widmung einer unbefristeten oder länger als drei Jahre befristeten Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors im Entwicklungsplan (§ 98 Abs 1 UG 2002).

(2) Die Einleitung des Berufungsverfahrens erfolgt durch das Rektorat nach Anhörung des zuständigen Fakultätsgremiums und der zuständigen Dekanin/des zuständigen Dekans.

(3) Das Rektorat hat dem Senat die Einleitung des Berufungsverfahrens mitzuteilen.

(4) Vorschläge für die Einleitung des Berufungsverfahrens können jedenfalls vom Senat, von der zuständigen Dekanin/dem zuständigen Dekan sowie vom Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal (§ 99 Abs 1 ArbVG) dem Rektorat unterbreitet werden.

§ 2 Festlegung des Fachbereichs und des fachlich nahestehenden Bereichs

Die Festlegung des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs (§ 98 Abs 3 UG 2002) für die gewidmete Stelle erfolgt durch das Rektorat. Vor der Festlegung durch das Rektorat ist das fachzuständige Fakultätsgremium anzuhören.

§ 3 Einsetzung einer Berufungskommission

(1) Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen (§ 25 Abs 8 UG 2002, § 98 Abs 4 UG 2002). Diese besteht aus zehn Mitgliedern, die im Verhältnis 6:2:2 (Universitätsprofessorin-

nen/Universitätsprofessoren gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG 2002: Mitglieder der Personengruppe der Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002: Studierende) zu besetzen ist. Der Senat kann ein beratendes Mitglied, das nicht dem Fachbereich und fachlich nahe stehenden Bereich angehört und dem Senat Bericht erstattet, nominieren.

(2) Der Kommission muss mindestens ein facheinschlägig qualifiziertes, auswärtiges Mitglied angehören. Die übrigen Mitglieder der Berufungskommission sollen Angehörige der Universität aus dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich (§ 7) sein. Von den Mitgliedern der Gruppe gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 (Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb) muss mindestens ein Mitglied habilitiert sein; die studentischen Mitglieder müssen Lehrveranstaltungen im Ausmaß von 120 ECTS Punkten absolviert haben.

(3) Die Kurie der Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG 2002 und die Kurie gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 (Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb) des jeweils fachzuständigen Fakultätsgremiums haben das Recht, die jeweiligen Mitglieder der Berufungskommission dem Senat vorzuschlagen. Die Studierenden haben ein Entsendungsrecht nach § 23 HSG 1998. Für jede Kurie ist zusätzlich jeweils mindestens eine Person als Ersatzmitglied vorzuschlagen. Der Senat ist an diese Vorschläge nicht gebunden.

(4) Die/Der bisherige Stelleninhaberin/Stelleninhaber kann nicht Mitglied der Berufungskommission sein.

(5) § 34 (3) Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist zu berücksichtigen.

(6) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist von der/dem Vorsitzenden des Senats einzuberufen. Die konstituierende Sitzung ist von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied aus der Gruppe der Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren bis zur Wahl einer/eines Vorsitzenden zu leiten. Die/Der Vorsitzende ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen/der Universitätsprofessoren und Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten gem § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 zu wählen.

(7) Die Berufungskommission kann Expertinnen/Experten als Auskunftspersonen zu ihren Beratungen einladen.

§ 4 Vorschlag zum Anforderungsprofil und zum Ausschreibungstext

Die Berufungskommission erstellt nach Anhörung der Leiterin/des Leiters der zuständigen Organisationseinheit einen Vorschlag zum Anforderungsprofil (§ 5) und zum Ausschreibungstext (§ 7).

§ 5 Erstellung des Anforderungsprofils

(1) Die Festlegung des Anforderungsprofils erfolgt durch das Rektorat.

(2) Das Anforderungsprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Karl-Franzens-Universität Graz so ausführlich zu beschreiben, damit die Gutachterinnen und Gutachter in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen. Das Anforderungsprofil soll insbesondere folgende Punkte beinhalten:

1. Detaillierte Festlegung der Qualifikationskriterien,

2. Art und Umfang der erwarteten Forschungsleistungen und Schwerpunkte im Bereich der Forschung,

3. Art und Umfang der zu erbringenden Leistungen im Bereich der Lehre,

4. Allenfalls besondere Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung etc),

5. Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz. Die Anforderungen von Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten sind nach ihrer Bedeutung bzw ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten.

(3) Das Anforderungsprofil ist so zu gestalten, dass ein fairer Wettbewerb aller potentiellen Bewerberinnen und Bewerber sichergestellt ist und beschränkende bzw ausschließende Kriterien (siehe insbesondere § 27 Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan) nur insoweit aufgenommen werden, als sich das aus den Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Universität ergibt. Zu diesen Zielsetzungen gehören Qualitätssicherung und Internationalisierung von Forschung und Lehre.

§ 6 Bewerbungsbogen und Formblatt

Der standardisierte Bewerbungsbogen (§ 7) und das Formblatt (§ 12) werden vom Rektorat erstellt und vom Senat genehmigt.

II. ABSCHNITT: Vorbereitung des Auswahlverfahrens

§ 7 Festlegung des Ausschreibungstextes

(1) Die Festlegung des Ausschreibungstextes erfolgt durch das Rektorat.

(2) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls sämtliche Aufnahmeerfordernisse und ein möglichst genaues Anforderungsprofil zu beinhalten.

(3) Die Bewerbungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen. Die Bewerbungen haben elektronisch unter Verwendung des von der Universität vorgegebenen standardisierten Bewerbungsbogens zu erfolgen.

(4) § 42 Abs 6 Z 1 UG 2002 sowie § 27 Abs 6 Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sind zu beachten.

(5) Widerspricht der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dem Ausschreibungstext innerhalb von zwei Wochen nicht oder stimmt er diesem innerhalb der Frist zu, ist er zu veröffentlichen.

§ 8 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

(1) Die Ausschreibung ist jedenfalls im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz zu veröffentlichen.

(2) Zusätzlich ist die Ausschreibung in und ausländischen Medien zu veröffentlichen (§ 98 Abs 2 UG 2002). Bei der Festlegung der Medien ist auf das Anforderungsprofil und auf die finanziellen Ressourcen der Universität Bedacht zu nehmen.

(3) Auf die §§ 28–30 Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist Bedacht zu nehmen.

§ 9 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern

(1) Die/Der Vorsitzende des Senats hat die Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren des Fachbereichs innerhalb einer von der/dem Vorsitzenden zu setzenden Frist um Vorschläge für die Bestellung von Gutachterinnen/Gutachtern zu ersuchen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben aufgrund der erstatteten Vorschläge vier Gutachterinnen/Gutachter, davon zwei externe, zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen.

(2) Die Gutachter/Gutachterinnen müssen eine facheinschlägige *venia docendi* haben. Die/Der bisherige Stelleninhaberin/Stelleninhaber kann nicht als Gutachterin/Gutachter bestellt werden.

(3) Die/Der Vorsitzende des Senats ersucht sodann die Gutachterinnen/Gutachter um die Erstellung der Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Professoren/Innen/stelle. Die Gutachten sollen innerhalb einer zu vereinbarenden Frist, längstens aber innerhalb von drei Monaten ab Zusage erstellt werden.

(4) Die Gutachterin/Der Gutachter ist verpflichtet, alle Umstände offen zulegen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer/seiner vollen Unbefangenheit zu begründen (§ 7 AVG).

(5) Die Gutachterin/Der Gutachter darf nicht Mitglied der Berufungskommission sein (§ 98 Abs 4 UG 2002). Sie/Er kann aber den Beratungen der Kommission als Auskunftsperson beigezogen werden.

III. ABSCHNITT: Auswahlverfahren

§ 10 Sichtung der eingelangten Bewerbungen

(1) Alle bis zum Ende der Bewerbungsfrist eingelangten Bewerbungen sind unverzüglich an die Berufungskommission weiterzuleiten. Die Liste der eingelangten Bewerbungen ist auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG 2002).

(2) Die Berufungskommission sichtet die eingelangten Bewerbungen und scheidet vorerst jene Bewerberinnen und Bewerber aus, die wegen mangelnder Erfüllung der Ausschreibungsanforderungen oder mangelnder Unterlagen für eine weitere Berücksichtigung im Verfahren nicht in Betracht kommen.

(3) Der/Die Vorsitzende der Berufungskommission hat die Liste der verbliebenen Bewerbungen an den Senat weiterzuleiten. Der Senat informiert das zuständige Dekanat und versendet sodann die von den Bewerberinnen und den Bewerbern ausgefüllten Bewerbungsbögen an die Gutachterinnen und Gutachter. Diese haben das Recht, Bewerbungsbögen von Bewerberinnen und Bewerbern, die von der Berufungskommission ausgeschieden worden sind, vom Senat einzufordern.

§ 11 Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben

(1) In das Berufungsverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs 2 UG 2002).

(2) Eine Suche nach derartigen Kandidatinnen und Kandidaten hat zu erfolgen, wenn das Rektorat es verlangt oder die Berufungskommission dies mit einfacher Mehrheit beschließt. § 34 Abs 2 Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ist zu berücksichtigen.

§ 12 Erstattung von Gutachten

(1) Die Gutachterinnen und Gutachter haben anhand der Bewerbungsbögen, des Ausschreibungstextes und des Anforderungsprofils die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu ermitteln. Sie haben das Recht, vom Senat von jeder Bewerberin/jedem Bewerber die vollständigen Bewerbungsunterlagen anzufordern.

(2) Die Erstattung der Gutachten hat unter Verwendung des Formblattes zu erfolgen. Die Gutachterinnen und Gutachter können dem Formblatt weitere Ausführungen (Ergänzungen, Anmerkungen etc) beifügen.

(3) Neben dieser formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen sind die Gutachterinnen und Gutachter aufzufordern, die ihrer

Meinung nach am besten geeigneten fünf Kandidatinnen und Kandidaten zu nennen und diese in einer zusammenfassenden, vergleichenden Beurteilung zu bewerten.

§ 13 Festlegung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten

Aufgrund der vorliegenden Unterlagen und der eingelangten Gutachten erstellt die Berufungskommission eine Liste jener geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, denen die Rektorin oder der Rektor Gelegenheit zu geben hat, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren (§ 98 Abs 6 UG 2002).

§ 14 Präsentation

(1) Die Präsentation („Berufungsvortrag“) der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ist öffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Eine Präsentation besteht aus einem Vortrag und anschließender Diskussion. Den Kommissionsmitgliedern und Zuhörerinnen/Zuhörern ist Gelegenheit zu geben, Fragen zu stellen.

(3) Darüber hinaus kann die Berufungskommission beschließen, weitere Gespräche mit der/dem Bewerber/in über ihre/seine Pläne für die Arbeit an der Karl-Franzens-Universität unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen. Die Rektorin/Der Rektor und die Dekanin/der Dekan sind zu diesen Gesprächen einzuladen.

§ 15 Erstellung des Besetzungsvorschlags

(1) Die Berufungskommission hat unter Berücksichtigung der Gutachten und der Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag zu erstellen, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Die Berufungskommission hat eine begründete Reihung der Kandidaten/Innen vorzunehmen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen (§ 98 Abs 7 UG 2002).

(2) Bei der Erstellung des Besetzungsvorschlages sind auch die Ergebnisse der öffentlichen Präsentation und der vertraulichen Aussprache zu berücksichtigen.

(3) Der Besetzungsvorschlag und sämtliche Unterlagen sind unverzüglich der Rektorin/dem Rektor zu übermitteln. Ebenso ist der Senat vom Berufungsvorschlag zu informieren.

§ 16 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

(1) Die Rektorin/der Rektor kann den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn dieser nicht die am besten ge-

eigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält (§ 98 Abs 8 UG 2002). Die Zurückverweisung ist zu begründen. Die Rektorin/der Rektor hat darüber den Senat und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

(2) Die Berufungskommission kann im Fall der Zurückverweisung einen neuen Besetzungsvorschlag erstellen oder unter Angabe der dafür maßgebenden Gründe einen Beharrungsbeschluss fassen.

(3) Lehnt die Rektorin bzw der Rektor auch den Beharrungsbeschluss ab, so ist dies mit einer Begründung dem Senat sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich mitzuteilen. Die Rektorin bzw. der Rektor hat in diesem Fall die Möglichkeit, eine neue Ausschreibung der Stelle zu veranlassen und damit ein neues Berufungsverfahren in Gang zu setzen.

§ 17 Wiederholung des Berufungsverfahrens

Das gesamte Berufungsverfahren ist zu wiederholen, wenn die Berufungskommission auf der Grundlage des Anforderungsprofils und des Ausschreibungstextes zum Ergebnis kommt, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungen ein Besetzungsvorschlag nicht erstellt werden kann oder die Berufungsverhandlungen mit den im Besetzungsvorschlag genannten Bewerberinnen und Bewerbern nicht positiv abgeschlossen werden können.

IV. ABSCHNITT: Berufungsverhandlung

§ 18 Auswahlentscheidung

(1) Die Rektorin/der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen.

(2) Die Rektorin/der Rektor hat ihre/seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid (§ 98 Abs 9 UG 2002).

(3) Wird der Beschwerde stattgegeben, hat die Rektorin/der Rektor eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsmeinung zu treffen (§ 98 Abs 10 UG 2002).

§ 19 Berufungsverhandlungen

(1) Die Rektorin/der Rektor hat unverzüglich die Berufungsverhandlungen aufzunehmen. Die Dekanin/der Dekan ist zu diesen Gesprächen einzuladen.

(2) Führen die Berufungsverhandlungen zum Erfolg, so schließt die Rektorin/der Rektor mit der ausgewählten Kandidatin oder dem Kandidaten namens der Universität den Arbeitsvertrag ab (§ 98 Abs 11 UG 2002). Der Betriebsrat ist von der erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen (§ 99 Abs 4 ArbVG).

V. ABSCHNITT: Abgekürztes Berufungsverfahren (§ 99 UG 2002)

§ 20 Zeitlich befristete Stellen

(1) Bei der Besetzung von Professuren für einen zwei Jahre nicht übersteigenden Zeitraum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses findet ein abgekürztes Berufungsverfahren statt, auf das § 98 Abs 1 und 3 bis 8 UG 2002 nicht anzuwenden sind (§ 99 Abs 1 UG 2002).

(2) Die zu besetzende Stelle ist von der Rektorin/dem Rektor auszusprechen. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist hat die Rektorin/der Rektor die Bewerberinnen und Bewerber den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, zur Kenntnis zu bringen. Diese können eine Stellungnahme abgeben.

(3) Die Rektorin/der Rektor hat unter Berücksichtigung der Stellungnahmen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren eine Auswahl zu treffen und mit der ausgewählten Kandidatin/dem Kandidaten einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Betriebsrat ist von der erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen (§ 99 Abs 4 ArbVG).

(4) Zur Verlängerung der Anstellung bedarf es in jedem Fall eines Berufungsverfahrens nach § 98 UG 2002.

Anhang zum Satzungstext „Berufungsrichtlinien“

(Anhang v 24. 1. 2007 zu MBl 2006, 18.a Stk, v 28. 6. 2006, 28. Sondernummer geändert durch MBl 2006/2007, 8.a Stk, v 17. 1. 2007, 11. Sondernummer)

Der Senat hat am 24. 1. 2007 folgenden Text für die Homepage der Karl-Franzens-Universität Graz als Anhang zum Satzungsteil „Berufungsrichtlinien“ gem. § 25 Abs. 1 Z. 1 UG 2002 beschlossen:

Folgende Schritte sind notwendig, damit Ihre Bewerbung akzeptiert werden kann:

A) Einreichung eines kompletten Sets von Bewerbungsunterlagen in Papierform (siehe unten)

B) Einreichung einer CD mit den kompletten Bewerbungsunterlagen

Weitere Unterlagen können ggf. von der Berufungskommission verlangt werden, was dem Ausschreibungstext zu entnehmen ist.

Bitte gliedern Sie Ihre Bewerbungsunterlagen gemäß Punkt A u. B nach folgender Struktur:

1. Bewerbungsschreiben
2. Lebenslauf mit Beschreibung des wissenschaftlichen Werdegangs (Foto)
3. Publikationsverzeichnis, nummeriert, mit vollständigen bibliographischen Angaben, geordnet nach
 - Monographien
 - (mit-)herausgegebene Bände
 - Zeitschriftenartikel
 - Sonstiges
4. Darstellung der bisher abgehaltenen Lehre
5. Liste der bisherigen Forschungsprojekte und Kooperationen
6. Beschreibung der zukünftigen Forschungsabsichten
7. Nennung der Ihrer Meinung nach fünf wichtigsten Publikationen

Wir bitten Sie, die Bewerbungsunterlagen an das Senatsbüro mit dem Vermerk „Berufung“ zu senden.

Bewertungsprotokoll

(MBI 2006/2007, 9a Stück, v 12. 2. 2007, 13. Sondernummer)

Der Senat hat am 24. 1. 2007 das folgende Formular für die Bewertung von Professuren als Anhang zum Satzungsteil „Berufungsrichtlinien“ gem. § 25 Abs. 1 Z. 1 UG 2002 beschlossen:

Bewertungsprofil – Professur

Professur:

Institut für:

Berufungswerber/in:

Gutachter/in:

A. FORSCHUNG

sehr geeignet – geeignet – weniger geeignet

1. Publikationstätigkeit

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

2. Wissenschaftliche Vortragstätigkeit

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

3. Wissenschaftliche Gutachten

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

4. Drittmittelprojekte

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

5. Forschungsschwerpunkt(e)/Ausbildung im Verhältnis zum Anforderungsprofil

Anmerkungen:

sehr geeignet

geeignet

weniger geeignet

Forschung insgesamt

Anmerkungen:

B. LEHRE und WISSENSTRANSFER

sehr geeignet – geeignet – weniger geeignet

1. Lehrveranstaltungserfahrung

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

2. Methodische/arbeitstechnische/didaktische Eignung

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

3. Erfahrung in der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

4. Schwerpunkte im Lehr- und Wissenstransfer

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

5. Lehrrelevante Publikationen

Anmerkungen:

sehr geeignet

geeignet

weniger geeignet

Lehre und Wissenstransfer insgesamt

Anmerkungen:

C. FÜHRUNG

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

1. Führungserfahrung innerhalb der Universität

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

2. Führungserfahrung außerhalb der Universität

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

3. Erfahrung in der MitarbeiterInnenförderung

Anmerkungen:

sehr geeignet geeignet weniger geeignet

Führung insgesamt

Anmerkungen:

Medizinische Universität Graz

Satzungsteil Berufungsverfahren

(Teil XII der Satzung vom 4. 10. 2006)

Teil XII:

BERUFUNGSVERFAHREN

Einsetzung, Zusammensetzung und Verfahrensablauf für Berufungsverfahren

Gem. § 98 i.V.m. § 25 Abs. 8 Z 2

§ 1. Größe und Zusammensetzung einer Berufungskommission

(1) Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Berufungskommission, die aus neun Mitgliedern besteht, einzusetzen (§ 98 (4)).

(2) Es sind dem Senat fünf Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, drei Vertreterinnen und Vertreter gem. § 94. (2) 2 und eine Studierende/ein Studierender gem. § 94 (1) 1 zu nennen.

(3) Die Nominierung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren erfolgt für zwei Mitglieder aus einem Pool, der sich aus je drei Nichtklinikerinnen und Nichtklinikern und drei Klinikerinnen und Klinikern zusammensetzt. Die drei weiteren Mitglieder werden aus dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich nominiert.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Personalvertretung sind dem Verfahren beizuziehen. Die Art der Beiziehung wird im Frauenförderplan bzw. von der Personalvertretung geregelt.

§ 2. Gutachten und Stellungnahmen

(1) Von den Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat sind zwei externe und zwei interne Gutachterinnen und Gutachter zu bestellen (§ 98 (3)).

(2) Die Abgabe von Stellungnahmen zu den Gutachten ist dem berechtigten Personenkreis (insbesondere den Bewerberinnen und Bewerbern und dem Senat) sofort nach Einlangen der Gutachten seitens des Rektorats zu ermöglichen.

§ 3. Durchführung des Berufungsverfahrens

(1) Die Bewerbung für eine ausgeschriebene Stelle ist an das Rektorat zu richten.

(2) Die Berufungskommission wählt eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden, sowie eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter, und eine Schriftführerin/einen Schriftführer.

(3) Das Rektorat ist für den Schriftverkehr (wie z. B. Sitzungseinladungen, Sitzungsort, Benachrichtigung der Gutachterinnen und Gutachter) zuständig.

(4) Das gesamte Berufungsverfahren wird vom Rektorat administrativ betreut.

(5) Die Rektorin, der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten die Gelegenheit zu geben, sich einer inneruniversitären Öffentlichkeit zu präsentieren.

(6) Es ist ein Dreivorschlag auf Grund der Gutachten, der Stellungnahmen zu den Gutachten und der Stellungnahmen der Kommissionsmitglieder zu erstellen.

(7) Vorschläge mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten sind von der Berufungskommission besonders zu begründen.

(8) Vorschläge für Hausberufungen sind von der Berufungskommission besonders zu begründen.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 99).

In Ergänzung zu § 99 (2) ist der Senat in das Verfahren einzubeziehen und hat eine Stellungnahme abzugeben.

Sonstige Satzungsregelungen zum Berufungsverfahren

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

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

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit, an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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 neuerlich durchzuführen.

Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verhindert an einer Sitzung teilzunehmen, so muss dies der Berufungskommission schriftlich mitgeteilt werden.

(3) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Mit Ihnen sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(4) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben (insb. das Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

Medizinische Universität Innsbruck

Richtlinie Berufungsverfahren

(Senatsbeschluss vom 11. 10. 2006)

Die vorliegenden Richtlinien sind eine Empfehlung für die Durchführung von Berufungsverfahren an der Medizinischen Universität Innsbruck. Die rechtlichen Bestimmungen für Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sind im UG 2002 im § 98 geregelt.

Die empfohlenen Richtlinien sind anzuwenden auf Berufungsverfahren bei der Besetzung einer unbefristeten oder länger als 3 Jahre befristeten Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zum Verfahren beizuziehen. Die Art der Beiziehung ist in §§ 42 und 98, Absatz 9 UG 2002 sowie im Frauenförderungsplan geregelt.

Die für ein Berufungsverfahren in Betracht kommenden KandidatInnen müssen als Mindestanforderungen die in den Habilitationskriterien der Universität Innsbruck festgelegten Qualifikationsmerkmale erfüllen.

Verfahrensablauf:

1. Einleitung des Entscheidungsprozesses, ob eine frei werdende Professorenstelle wieder besetzt wird und mit welcher fachlicher Widmung erfolgt ca. 2 Jahre vor Vakanz.

2. Erstellung eines Entwicklungsplanes für das jeweilige Fachgebiet mit begründeter Empfehlung für die Einrichtung der auszuschreibenden Professur.

3. Formulierung einer Stellenbeschreibung mit Festlegung der zugeordneten Ressourcen, der Besoldungskategorie und der strukturellen Zuordnung.

Im Falle eines klinischen Faches: Anforderung einer verbindlichen Stellungnahme des Krankenhausträgers, die Auskunft über die zukünftig zugeordneten Ressourcen gibt

4. Einrichtung einer Berufungskommission spätestens 1 Jahr vor der geplanten Berufung.

5. Formulierung eines Ausschreibungstextes durch das Rektorat gemäß § 98 (2), der dem Senat und der Berufungskommission zur Kenntnis gebracht werden muss.

6. Im Ausschreibungstext enthalten ist eine Stellenbeschreibung (im klinischen Bereich akkordiert mit dem Krankenhausträger), eine Auflistung der einzusendenden Unterlagen mit Angaben zu Inhalt und Form, eine Bewerbungsaufforderung für weibliche Bewerber, eine exakte Angabe der Bewerbungsfrist und der Eingangsadresse. Angaben zu Inhalt und Form:

- Auflistung aller Publikationen gegliedert in Originalarbeiten, Übersichtsarbeiten, Fallberichte, Buchbeiträge und publizierte Abstracts.

- Nennung der fünf wichtigsten Originalarbeiten. Die fünf wichtigsten Arbeiten müssen in gedruckter Form den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden.

- Auflistung der eingeworbenen Drittmittel mit Angabe der Förderinstitution(en).

- Liste aller abgeleiteten Lehrveranstaltungen unter Angabe des persönlichen Beitrages und das Ergebnis der Evaluation der Lehrveranstaltungen durch die Heimatuniversität.

- Angaben zu den bisher ausgeübten administrativen und organisatorischen Tätigkeiten, Nachweis von Managementkursen oder ähnlichen Veranstaltungen zur Schulung der organisatorischen und sozialen Kompetenz.

- Die eingehenden Unterlagen sind als PC-lesbare Datei anzufordern, um eine standardisierte vergleichbare Auswertung aller KandidatInnen zu ermöglichen.

7. Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen erfolgt die statistische Evaluierung der publikatorischen Leistung: Vergleichende Erfassung der Zahl, summativen Impaktfaktorpunkten und Häufigkeit der Zitierung aller Originalarbeiten, und jener mit Erst- und Letztautorschaft des/der BewerberIn. Dieselbe Auswertung sollte für die Arbeiten der letzten 5 Jahre erfolgen.

8. Erstellung eines Vorschlages von geeigneten KandidatInnen durch die Kommission, die für die Stelle am besten geeignet erscheinen und zu einem Hearing eingeladen werden sollen. Falls keine Frau in den Vorschlag aufgenommen wurde, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren und ein Suchverfahren nach einer geeigneten Kandidatin einzuleiten.

9. Befassung der FachgutachterInnen: Die Benennung von 4 FachgutachterInnen erfolgt nach Eingang sämtlicher Bewerbungen gem. § 98 (3). Die Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Kandidatinnen/Kandidaten werden

gemeinsam mit der statistischen Evaluierung der Publikationsleistung an die Fachgutachter weitergeleitet, mit der Bitte um eine vergleichende Begutachtung der fachlichen Qualifikation der Kandidatinnen/Kandidaten. Die Gutachter sind über die Ergebnisse der Beratungen von Punkt 1- 3 zu informieren. Den Fachgutachtern wird eine Liste sämtlicher Bewerberinnen und Bewerbern mit Lebenslauf und einer statistischen Analyse der Publikationsleistungen und alle Bewerbungsunterlagen in elektronischem Format übermittelt. Für die Erstellung der Gutachten wird eine Frist von 2 Monaten gesetzt.

10. Nach Einlagen der Fachgutachten wird ein Vorschlag über die am besten geeigneten, nach Möglichkeit 6-8 Kandidatinnen/Kandidaten an den Rektor weitergeleitet. Der Rektor lädt gem. § 98 (6) die geeigneten Kandidatinnen/Kandidaten zum Hearing ein. Die Abhaltung einer Lehrveranstaltung kann von der Berufungskommission zusätzlich zum Hearing vorgeschlagen werden.

11. Den ausgewählten KandidatInnen müssen alle relevanten Informationen über die Einrichtung (Leistungsdaten, Personal, Zuordnung, etc.) und die geltenden gesetzlichen Bestimmungen vor dem Hearing zugänglich gemacht werden.

12. Auswahl der drei am besten geeigneten KandidatInnen, Evaluation der KandidatInnen durch einen Vor-Ort Besuch durch 3 Mitglieder der Kommission (Verpflichtung bei klinischen Fächern). Die Vor-Ort zu evaluierenden Leistungsmerkmale sind vor dem Besuch durch die Kommission festzulegen. Nach dem Besuch muss der Kommission ein schriftlicher Bericht erstattet werden.

13. Innerhalb von zwei Wochen Erstellung eines begründeten Berufungsvorschlages mit drei KandidatInnen. Die Reihung erfolgt entsprechend der Eignung und gilt als Empfehlung für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

14. Entscheidung über die Aufnahme von Berufungsverhandlungen durch den Rektor innerhalb von längstens drei Monaten nach Übermittlung des Berufungsvorschlages.

15. Zeitgerechte Durchführung der Berufungsverhandlungen.

Klinische Fächer: Berufungsverhandlungen sollten vom Rektor möglichst in Beisein der Vertreter des Krankenhausträgers geführt werden.

Ausnahmesituationen:

1. Modifikation des Verfahrens bei plötzlicher Vakanz: die Nachbesetzung sollte in einem beschleunigten Verfahren innerhalb eines Jahres abgewickelt werden.

2. Hausberufungen:

BewerberInnen, die im ausgeschriebenen Fachgebiet bereits an der Medizinischen Universität Innsbruck tätig sind, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Reihung in einem Berufungsverfahren einer anderen Universität als Rang 1-3 oder

- Leitung eines mehr als 3 jährigen Forschungsprojektes, das einem internationalen Evaluierungsverfahren (peer-reviewed) unterzogen wurde.

Geschäftsordnung für Berufungskommission:

- In der konstituierenden Sitzung wird der Vorsitzende, Stellvertreter und Schriftführer gewählt.

- Nach Einlangung der Bewerbung erfolgt die Vorauswahl von 6–8 KandidatInnen, die für die zu besetzende Position am besten geeignet erscheinen. Zur Vorbereitung der Sitzung müssen allen Kommissionsmitgliedern Unterlagen mit einer tabellarischen Auflistung der wesentlichen Leistungsmerkmale (Lebenslauf, Zahl der Publikationen, Impactfaktorsumme, Analyse der Publizistischen Tätigkeit, Schwerpunkte, 3 wichtigsten Publikationen, etc.) aller KandidatInnen zur Verfügung gestellt werden. Jeder KandidatInnen muss vorgestellt und diskutiert werden. Danach wird die Zahl der einzuladenden KandidatInnen durch Abstimmung festgelegt. Die Namen der 6-8 KandidatInnen, die für das Hearing eingeladen werden sollen, sind von jedem Kommissionsmitglied auf einem Stimmzettel zu vermerken. Für die Auswahl muss eine absolute Stimmenmehrheit erzielt werden. Über die KandidatInnen mit relativer Stimmenmehrheit muss einzeln und getrennt abgestimmt werden. Die Reihenfolge der Abstimmung wird durch das jeweilige Wahlergebnis bestimmt.

- Nach dem Hearing wird innerhalb von 4 Wochen der Berufungsvorschlag erstellt. In einem ersten Auswahlschritt wird die Liste der KandidatInnen auf 5 eingegrenzt. Jedes Mitglied der Berufungskommission schreibt auf einen Stimmzettel die Namen von 5 KandidatInnen. Die 5 am meisten genannten KandidatInnen werden einer Wahl für den Dreivorschlag unterzogen. Jedes Mitglied vermerkt auf einem Stimmzettel drei Namen. Es entscheidet die absolute Stimmenmehrheit. Wird die absolute Mehrheit verfehlt, wird über die am meisten genannten Personen getrennt abgestimmt. Bei Stimmgleichheit wird abgestimmt, welche der stimmengleichen KandidatInnen berücksichtigt werden soll.

- Nach Reduktion des Besetzungsvorschlages auf 3 KandidatInnen erfolgt die Abstimmung über die Reihung. Es wird über jeden Rang getrennt abgestimmt. Zum Abschluss wird der Reihungsvorschlag zur Abstimmung gebracht.

- Nach jeder Sitzung ist ein Protokoll zu erstellen, das inhaltliche Angaben zum Sitzungsverlauf und zur Entscheidungsfindung enthält. Das Protokoll muss spätestens 1 Woche nach der Sitzung fertig gestellt sein.

Frauenförderungsplan (Auszug)
(MBI 2003/2004, 21. Stk, v 16. 4. 2004)

§ 32 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

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

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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 neuerlich durchzuführen.

(3) 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 Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. ungewöhnlich große Anzahl an Bewerbungen) kann ausnahmsweise und mit nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden. In diesem Fall erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen auf Vorschlag des Arbeitskreises. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

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

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung entfalten (§ 42 Abs 2 B-GBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(6) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben (insb. das Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

§ 39 Zusammensetzung von Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§ 98 Abs 4 UG) sowie von Habilitationskommissionen (§ 103 Abs 7 UG) ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende und Gutachterinnen vorzuschlagen.

(2) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern sind diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe erforderlich ist.

Universität Salzburg

Satzungsteil Berufungsverfahren

(Stammfassung: MBl 2003/04, 44. Stk; bzw Änderung: MBl 2005/06, 19. Stk)

X. TEIL BERUFUNGSVERFAHREN

§ 1. Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren werden von der Rektorin bzw. vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 Universitätsgesetz 2002 und den nachfolgenden Satzungsbestimmungen aufgenommen.

Fachliche Widmung

§ 2. (1) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen (§ 98 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002).

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat dem Senat rechtzeitig, im Regelfall mindestens ein Jahr im Vorhinein mitzuteilen, dass die Stelle einer Universitätsprofessorin bzw. eines Universitätsprofessors zu besetzen ist. Diese Mitteilung hat zu enthalten:

- a. die fachliche Widmung;
- b. die Angabe, ob es sich dabei um eine unbefristet oder befristet zu besetzende Stelle handelt; im letzteren Fall auch die Angabe der Befristung;
- c. die Angabe, ob es sich dabei um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt.

Der Rektorin oder dem Rektor steht es frei, dem Senat Vorschläge für die Gutachterinnen und Gutachter und für die Mitglieder der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb in der Berufungskommission beizuschließen.

Berufungskommission

§ 3. (1) Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen. Sofern der Senat im Einsetzungsbeschluss nichts anderes beschließt, besteht die Berufungskommission aus sieben Mitgliedern, davon vier Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren, zwei Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Universitätspersonals gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002, davon eine Habilitierte bzw. ein Habilitierter, und einer bzw. einem Studierenden. Das Mitglied der zuletzt genannten Gruppe muss zumindest den ersten Studienabschnitt einer für das Fach, für das die zu besetzende Stelle gewidmet ist, in Betracht kommenden Studienrichtung abgeschlossen haben bzw., wenn das betreffende Studium keine Untergliederung in Studienabschnitte besitzt, sich zumindest im dritten anrechenbaren Semester oder im entsprechenden Magisterstudium befinden. Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, je ein Mitglied mit beratender Stimme in die Berufungskommission zu entsenden.

(2) Im Beschluss des Senats, durch den die Berufungskommission eingesetzt wird, ist jeweils auch die Fakultätszuständigkeit festzulegen. Die Mitglieder der Berufungskommission werden durch die jeweiligen Senatskuriern nominiert. Zumindest ein Mitglied der Berufungskommission muss eine Universitätsprofessorin bzw. ein Universitätsprofessor sein, die bzw. der das jeweilige Fach oder zumindest ein nahe verwandtes Fach an der Universität Salzburg vertritt. Im Übrigen ist bei der Auswahl der Personen auf die Erfordernisse des jeweiligen Fachgebietes der zu besetzenden Stelle Bedacht zu nehmen.

(3) Außer den in Abs. 1 genannten Personen hat der Senat eine fakultätsfremde Senatsberichterstatterin oder einen fakultätsfremden Senatsberichterstatter ohne Stimmrecht in die Berufungskommission zu entsenden. Der Senatsberichterstatterin bzw. dem Senatsberichterstatter obliegt es, die Kommissionsarbeit zu beobachten und kritisch zu beurteilen und darüber dem Senat und dem Rektorat zu berichten. Der Senat kann unter Zugrundelegung dieser Berichte eine Stellungnahme zum Berufungsverfahren abgeben und an die Rektorin oder den Rektor übermitteln.

(4) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist von der Vorsitzenden bzw. vom Vorsitzenden des Senats einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Die oder der Senatsvorsitzende kann diese Aufgabe an ein anderes Mitglied des Senats oder an die zuständige Dekanin bzw. den zuständigen Dekan delegieren. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Habilitierten zu wählen.

Ausschreibung

§ 4. (1) Die zu besetzende Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland sowie im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg öffentlich auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss das zu besetzende Fach, die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) und das Anforderungsprofil enthalten.

(2) Der Ausschreibungstext ist unverzüglich dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 1 Universitätsgesetz 2002).

(3) Das Rektorat kann eine Arbeitsgruppe zur Kandidatinnen- bzw. Kandidatenfindung („search committee“) einsetzen. Diese Arbeitsgruppe kann der Berufungskommission auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorschlagen, die sich nicht beworben haben.

(4) Die Berufungskommission kann Personen, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung in das Berufungsverfahren einbeziehen. Auch diese Personen gelten als Kandidatinnen oder Kandidaten.

(5) Die Liste der Kandidatinnen und Kandidaten ist unverzüglich dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 2 Universitätsgesetz 2002).

Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern

§ 5. (1) Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Dekanin oder den Dekan der Fakultät, der die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, zugleich mit der Einsetzung der Berufungskommission über das Berufungsverfahren zu informieren und um die Vorlage eines Vorschlags der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des zuständigen wissenschaftlichen Faches für die Bestellung von vier Gutachterinnen und Gutachtern, davon mindestens zwei externen, zu ersuchen. Die Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren dieses wissenschaftlichen Faches vier Vertreterinnen oder Vertreter des Faches, für das die zu besetzende Stelle gewidmet ist, darunter mindestens zwei externe, als Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen; sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen (§ 98 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002).

(2) Die Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht Mitglieder dieser Berufungskommission sein.

(3) Die Berufungskommission hat eine Vorauswahl jener Bewerbungen zu treffen, die im Sinne der Ausschreibung als geeignet zu bezeichnen sind. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat sodann die Gutachterinnen und Gutachter mit der Prüfung der Eignung dieser Bewerberinnen oder Bewerber für die ausgeschriebene Professorenstelle innerhalb

einer zu vereinbarenden Frist, längstens jedoch innerhalb von drei Monaten, zu beauftragen. Der Auftrag an die Gutachterinnen und Gutachter ist dabei konkret zu beschreiben. Dem Auftrag ist auch die Gesamtliste der Bewerberinnen und Bewerber sowie eine Begründung über die getroffene Auswahl beizufügen.

Öffentliches Hearing

§ 6. (1) Die Berufungskommission hat die bei der Vorauswahl zustande gekommene Liste der Bewerbungen zusammen mit der Begründung der Rektorin bzw. dem Rektor zu übermitteln. Gleichzeitig ist diese Liste samt Begründung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 Universitätsgesetz 2002).

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat allen von der Berufungskommission als geeignet bezeichneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in Form eines öffentlichen Hearings zumindest den Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereiches zu präsentieren (§ 98 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002). Die Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals sind berechtigt, der Berufungskommission schriftliche Stellungnahmen zur Beurteilung des öffentlichen Hearings zu übermitteln.

Besetzungsvorschlag

§ 7. (1) Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten, des öffentlichen Hearings und allfälliger Stellungnahmen einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Der Vorschlag soll eine im Einzelnen begründete Reihung enthalten. Die Vorlage eines Vorschlags mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zulässig.

(2) Die Aufnahme von Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die sich im Zeitpunkt der Berufung im Dienststand der Universität Salzburg befinden („Hausberufungen“), ist anhand der vorliegenden Gutachten ausführlich zu begründen.

Auswahlentscheidung

§ 8. (1) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen. Das Abgehen von einer allfälligen Reihung ist dem Senat gegenüber zu begründen. Wenn der Besetzungsvorschlag nach Ansicht der Rektorin bzw. des Rektors nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, ist dieser an die Berufungskommission zurückzuverweisen.

(2) Hausberufungen dürfen nur vorgenommen werden, wenn die Kandidatin oder der Kandidat aus dem Dienststand der Universität Salzburg eindeutig besser als die anderen Bewerberinnen oder Bewerber für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle geeignet ist. Im Zweifel ist gegen eine Hausberufung zu entscheiden. Die Rektorin oder der Rektor kann zur Klärung dieser Fragen ein Gutachten einholen.

Beschwerderecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 9. (1) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung zugleich mit der Information des zuständigen Betriebsrats dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(2) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen. Falls der Besetzungsvorschlag im Widerspruch zur Rechtsanschauung der Schiedskommission steht, ist der Besetzungsvorschlag von der Rektorin bzw. vom Rektor an die Berufungskommission zurückzuverweisen. Die Berufungskommission hat unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu entscheiden, welche Teile des Berufungsverfahrens zu wiederholen sind.

Berufungsverhandlungen

§ 10. (1) Die Rektorin oder der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten namens der Universität den Arbeitsvertrag ab. Gleichzeitig ist eine Zuordnung zu einem Fachbereich vorzunehmen. Der Betriebsrat ist von der erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen (§ 99 Abs. 4 ArbVG).

(2) Die Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (*venia docendi*) für das Fach, für das sie oder er berufen ist. Eine allenfalls früher durch Habilitation erworbene Lehrbefugnis wird hievon nicht berührt.

(3) Die Lehrbefugnis (*venia docendi*) einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002

§ 11. (1) Bei der Besetzung von Professorenstellen für einen zwei Jahre nicht übersteigenden Zeitraum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses findet ein abgekürztes Berufungsverfahren statt (§ 99 Universitätsgesetz 2002). Diese Regelung gilt auch für Stiftungsprofessuren mit einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren. Zur Verlängerung der Anstellung bedarf es in jedem Fall eines Berufungsverfahrens nach § 98 Universitätsgesetz 2002.

(2) Die zu besetzende Stelle ist von der Rektorin oder vom Rektor ohne Einsetzung einer Berufungskommission gemäß § 25 Abs. 8 Z 2 Universitätsgesetz 2002 auszuschreiben.

(3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist sind die Bewerberinnen und Bewerber von der Rektorin bzw. vom Rektor den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, zur Kenntnis zu bringen; diese Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können Vorschläge machen oder eine Stellungnahme abgeben.

(4) Die Rektorin oder der Rektor hat die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 auf Grund der Vorschläge und Stellungnahmen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs zu bestellen. Die Bestimmungen der §§ 4 Abs. 2, 9 und 10 dieser Satzungsregelung gelten sinngemäß.

Verwahrung der Akten

§ 12. Die Akten der abgeschlossenen Berufungsverfahren sind im jeweiligen Fakultätsbüro zu verwahren. Das Fakultätsbüro der Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät ist auch für den interfakultären Fachbereich Sportwissenschaft und für den interfakultären Fachbereich Erziehungswissenschaft – Fachdidaktik – LehrerInnenbildung, das Fakultätsbüro der Rechtswissenschaftlichen Fakultät auch für den interfakultären Fachbereich Gerichtsmedizin und Forensische Neuropsychiatrie zuständig.

Gastprofessorinnen und Gastprofessoren

§ 13. Externen Lehrbeauftragten kann das Rektorat für die Dauer ihrer Lehrtätigkeit an der Universität Salzburg den Titel einer Gastprofessorin oder eines Gastprofessors verleihen, wenn dies im Hinblick auf die Qualifikation der Lehrbeauftragten, der Bedeutung des zu vertretenden Faches und das Ausmaß der Lehrtätigkeit gerechtfertigt erscheint.

Technische Universität Wien

Richtlinie für das Berufungsverfahren

(MBL 255-03/04, v 1. 7. 2004)

Der Senat hat in der Sitzung am 28. Juni 2004 Änderungen in der „Richtlinie für das Berufungsverfahren“ (MBL.Nr. 185-2003/04) beschlossen.

Richtlinie für das Berufungsverfahren

Der Senat der Technischen Universität Wien hat in seinen Sitzungen am 10. Mai und 28. Juni 2004 auf Vorschlag des Rektorats den nachstehenden Satzungsteil über Berufungsverfahren beschlossen:

§ 1 Einleitung eines Berufungsverfahrens

(1) Voraussetzungen für die Einleitung eines Berufungsverfahrens sind die Widmung einer Professorenstelle mit dem entsprechenden Fachgebiet im dem Entwicklungsplan der Technischen Universität Wien zu Grunde liegenden Entwicklungsplan der zuständigen Fakultät sowie die Zustimmung des Rektorates.

(2) Anträge betreffend die Einleitung eines Berufungsverfahrens sind durch die jeweils zuständige Dekanin/den jeweils zuständigen Dekan an das Rektorat zu richten; dieses kann auch selbstständig tätig werden.

§ 2 Ausschreibung

(1) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat im Einvernehmen mit der zuständigen Dekanin/dem zuständigen Dekan erstellt und an die Rechtsabteilung zur formalen Kontrolle sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. Der Ausschreibungstext hat als Mindestanforderung das zu besetzende Fach, die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten, außerdem den Zusatz, dass die Technische Universität Wien eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen Personal anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert. Im Ausschreibungstext ist jedenfalls auch das Erfordernis der didaktischen Eignung aufzunehmen; soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden. Die Rechtsabteilung retourniert den Ausschreibungstext mit einem Sichtvermerk der Rechtsabteilung und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an das Rektorat, welches im Wege über das zuständige Dekanat die Ausschreibung veranlasst.

(2) Die Professorenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben. Bewerbungen sind an das Rektorat zu richten und von diesem im Wege über das zuständige Dekanat an die Berufungskommission weiter zu leiten.

§ 3 Gutachterinnen und Gutachter

(1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der zuständigen Fakultät bzw. der betroffenen Fakultäten vier Gutachterinnen und Gutachter zu bestellen, davon zwei externe. Sie können diese Aufgabe auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der zuständigen Fakultät bzw. der betroffenen Fakultäten übertragen.

(2) Die Gutachterinnen und Gutachter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 4 Berufungskommission

(1) Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat ehestmöglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission mit folgender Parität einzusetzen: Fünf Mitglieder haben der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 97 UG 2002 eines zumindest nahe stehenden Fachbereiches) anzugehören. Zwei Mitglieder haben der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (§ 100 UG 2002) anzugehören. Diese müssen zumindest ein fachlich einschlägiges abgeschlossenes Diplom- oder Magisterstudium nachweisen können. Zwei Mitglieder haben der Gruppe der Studierenden anzugehören. Diese müssen in einem facheinschlägigen Studium Lehrveranstaltungen im Ausmaß von 120 ECTS Punkten positiv absolviert haben.

(2) Gutachterinnen und Gutachter gemäß § 2 dieser Richtlinie dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.

(3) Mitglieder und gegebenenfalls Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat auf Vorschlag bzw. nach Anhörung der jeweiligen Personengruppe der zuständigen Fakultät bzw. der überwiegend betroffenen Fakultäten entsendet.

§ 5 Verfahren der Berufungskommission

(1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied aus der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der Technischen Universität Wien ehestmöglich einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission ist

mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren persönlich zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung für Kollegialorgane (MBl. Nr. 42-2003/2004) anzuwenden.

(2) Die Berufungskommission kann mit deren Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Künstlerinnen und Künstler), die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten in das Bewerbungsverfahren mit einbeziehen, sofern von diesen innerhalb von sechs Wochen nach Einladung durch die Berufungskommission zu Bewerbungsunterlagen vergleichbare Unterlagen zum persönlichen und wissenschaftlichen Werdegang beigebracht werden.

§ 6 Erstellung der Gutachten

(1) Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission hat die fristgerecht eingelangten Bewerbungen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 5 Abs. 2 herangezogenen Kandidatinnen und Kandidaten an die gem. § 3 bestellten Gutachterinnen und Gutachter weiterzuleiten und diese mit einer gutachterlichen Beurteilung der Eignung aller Kandidatinnen und Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle zu betrauen. Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von drei Monaten zu setzen. Liegen nach Ablauf dieser Frist zumindest drei Gutachten vor, so entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage der vorliegenden Gutachten, andernfalls kann die Berufungskommission die Frist um einen Monat verlängern; nach Ablauf dieser Frist entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage der vorliegenden Gutachten

(2) Die Gutachterinnen und Gutachter sind aufzufordern, im Zuge der Begutachtung bereits eine Vorauswahl zu treffen und die nicht geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten mit einer vereinfachten Begründung zur Nicht-Berücksichtigung vorzuschlagen.

§ 7 Berufungsvorträge und Hearings

(1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, denen die Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise der zuständigen Fakultät bzw. den betroffenen Fakultäten zu präsentieren (Berufungsvortrag, Hearing). Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste ehestmöglich der zuständigen Dekanin/dem zuständigen Dekan und dem Rektorat.

(2) Die organisatorische Zuständigkeit für die Durchführung dieser Berufungsvorträge und Hearings liegt bei der Vorsitzenden/beim Vorsitzenden der Berufungskommission.

§ 8 Erstellung des Besetzungsvorschlages

(1) Die Berufungskommission erstellt auf Grund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten sowie der Berufungsvorträge und Hearings einen begründeten und gereihten Besetzungsvorschlag, der maximal drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat.

(2) Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

(3) Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt im Wege der Personalabteilung für das wissenschaftliche Personal der Rektorin/dem Rektor den Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, ebenso sämtliche Protokolle, Gutachten (zu allen Kandidatinnen und Kandidaten) und sonstigen Schriftverkehr sowie außerdem bezüglich der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidatinnen und Kandidaten gegebenenfalls auch Aufstellungen über allfällige Berufungswünsche. Sie/Er übermittelt überdies den Besetzungsvorschlag und allfällige Berufungswünsche der zuständigen Dekanin/dem zuständigen Dekan.

§ 9 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages an die Berufungskommission

Ist die Rektorin/der Rektor, auch noch nach Anhörung der/des Vorsitzenden der Berufungskommission und der zuständigen Dekanin/des zuständigen Dekans, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, so hat diese/dieser den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission einen neuen Vorschlag zu erstellen.

§ 10 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors

(Berufungsverhandlungen)

Die Rektorin/Der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, führt unter Einbeziehung der zuständigen Dekanin/des zuständigen Dekans die Berufungsverhandlungen und schließt im Falle einer Einigung mit der ausgewählten Kandidatin/dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag ab.

Gleichzeitig trifft die Rektorin/der Rektor unter Einbeziehung der zuständigen Dekanin/des zuständigen Dekans eine Entscheidung betreffend die Zuordnung der ausgewählten Kandidatin/des ausgewählten Kandidaten zu einer Organisationseinheit der Universität.

§ 11 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/Schiedskommission

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission einschließlich aller Berufungsvorträge und Hearings einzuladen und nimmt dort mit beratender Stimme teil. Er hat das Recht zur Einsichtnahme in alle Unterlagen der Berufungskommission einschließlich der Gutachten. Die Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.

Die Befugnisse und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission werden in §§ 42 Abs. 4 bis 9, 43 und 98 Abs. 9 und 10 UG 2002 sowie im Satzungsteil „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ geregelt.

§ 12 Verständigung des Betriebsrates

Gemäß § 99 ArbVG ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal über die Aufnahme von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

Diese Richtlinie in der am 28. Juni 2004 vom Senat beschlossenen Fassung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(Senatsbeschluss v 11. 10. 2004, in Kraft getreten mit 15. 10. 2004)

III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 31 Teilnahme an Berufungsverfahren

(1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG 02 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unter-

bleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

§ 32 Einladung zu Berufungsverfahren

(1) 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 Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

§ 33 Auswahlentscheidungen

(1) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis die Quote von 40% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.

(2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

§ 43 Berufungskommissionen

(1) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Berufungskommissionen und bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern gemäß § 3 der Richtlinie für Berufungsverfahren der TU Wien haben die Kurien der im Senat vertretenen Personengruppen auch auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Sofern der Senat keine Frau in die Berufungskommission entsendet, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

(2) Auch bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren ist auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.

Technische Universität Graz

Frauenförderungsplan (Auszug)

(Mbl 2004/05, 8, v 1. 1. 2005)

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 30. (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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.

(2) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen/Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die auf Grund der an der TU Graz geltenden Richtlinien für Berufungsverfahren dafür in Frage kommen.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist (gem § 42 (5) UG 2002) berechtigt, zusätzliche Gutachten über die eingeladenen Bewerberinnen/Bewerber einzuholen. Alle dafür notwendigen Unterlagen werden dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen insb. auch zur Herstellung von Fotokopien zur Verfügung gestellt. (gem § 42 (4) UG 2002)

(4) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. (vgl. § 24)

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Beruungsverhandlungen zu führen. (vgl. § 24)

(6) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverfahren auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere das Frauenfördergebot) hinzuweisen.

Montanuniversität Leoben

Satzungsteil Berufungsverfahren

(Mbl 2003/2004, 39. Stück, v 5. 4. 2004)

Dem Satzungsteil Habilitations- und Berufungsverfahren in der im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben 2003/04 21. Stück vom 23. Jänner 2004 kundgemachten Fassung wird angefügt:

Durchführung von Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002:

1) Das Berufungsverfahren für eine Universitätsprofessur wird durch Beschluss des Rektorates auf Basis des jeweils gültigen Entwicklungsplanes eingeleitet.

2) Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen. Gleichzeitig sind von den Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren des Senats die Gutachterinnen/Gutachter zu bestellen.

3) Die Stelle ist vom Rektorat nach Anhörung der Berufungskommission auszuschreiben.

4) Nach Ende der Ausschreibungsfrist sind die Bewerbungen an die Berufungskommission weiterzuleiten. Diese hat zu entscheiden, ob gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 auch Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen bzw. Kandidaten in das Verfahren einbezogen werden sollen.

5) Die Gutachterinnen/Gutachter haben die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sowie der nach Abs. 3, zweiter Satz von der Kommission nominierten weiteren Kandidatinnen bzw. Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen.

6) Die Rektorin/der Rektor hat alle Kandidatinnen bzw. Kandidaten, die von der Mehrzahl der Gutachter, die sich zur betreffenden Person geäußert haben, als grundsätzlich geeignet beurteilt werden, zu einem Berufungsvortrag einzuladen. Übersteigt die Anzahl der betreffenden Kandidatinnen bzw. Kandidaten die Zahl acht, so hat die Berufungskommission unter Berücksichtigung der Gutachten zu entscheiden, welche acht Kandidatinnen bzw. Kandidaten einzuladen sind. Erforderlichenfalls kann die Berufungskommission die Einladung weiterer der betreffenden Kandidatinnen/Kandidaten beschließen. Ist die Anzahl der von den Gutachtern geeignet befundenen Kandidatinnen bzw. Kandidaten kleiner als drei, so ist vom Rektorat nach Anhörung der Berufungskommission zu entscheiden, ob das Berufungsverfahren fortzusetzen ist oder nach einer Wiederholung der Ausschreibung weitergeführt oder das laufende Berufungsverfahren abgebrochen wird. In letzterem Fall ist auf der Basis des Entwicklungsplanes über die weitere Vorgangsweise zu entscheiden.

7) Neben den Mitgliedern der Berufungskommission sind auch die Gutachter und alle Angehörigen der Montanuniversität berechtigt, am Berufungsvortrag teilzunehmen und in der folgenden Diskussion Fragen zu stellen. An

diesen öffentlichen Teil schließt sich eine nichtöffentliche Diskussion an, zu der nur die Mitglieder des Rektorats und der Berufungskommission, sowie von der Berufungskommission allenfalls eingeladene Auskunftspersonen zugelassen sind. Die Ergebnisse der Vorstellung der Kandidatinnen bzw. Kandidaten sind von der Berufungskommission bei der Entscheidung über den Berufungsvorschlag mit zu berücksichtigen.

Universität für Bodenkultur in Wien

Richtlinie Berufungsverfahren

Verfahrensregelungen für Berufungsverfahren
(MBI 2005/06, 32. Stk, v 22. 6. 2006)

Teil I.

Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

(1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind für die Forschung sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich und stehen in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte.

(2) Zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können in- oder ausländische Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation für das Fach bestellt werden, das der zu besetzenden Stelle entspricht.

(3) Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren werden von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG 2002 bestellt.

§ 2. Vorverfahren

(1) Zur Vorbereitung der Besetzung einer Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors teilt das Rektorat dem Senat, der DepartmentleiterInnen-Konferenz und der Leiterin oder dem Leiter des betroffenen Departments mit, welchem Department und mit welcher fachlichen Widmung die Stelle zugewiesen werden soll (§ 22 Abs 1 Z 7 UG 2002). Abweichungen gegenüber dem Entwicklungsplan der Universität sind zu begründen und mit dem Senat und Universitätsrat abzustimmen. Bei anderen Maßnahmen (Vorziehprofessuren, bewilligter Antrag eines Departments, Stiftungsprofessur etc.) ist die Zuteilung in der Regel mit der Antragsstellung kombiniert.

(2) Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats zur Vorbereitung der Ausschreibung eine Arbeitsgruppe einsetzen, die (gegebenenfalls auch unter Beiziehung externer Fachleute) ein Anforderungsprofil der Stelle

und einen Entwurf des Ausschreibungstextes erarbeitet sowie Vorschläge für die Ausschreibungsmedien erarbeitet. Die Arbeitsgruppe unterliegt nicht den Bestimmungen des § 25 Abs 7–10 UG 2002, jedoch hat ihr mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierenden sowie mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird, anzugehören. Bei Besetzung der Arbeitsgruppe ist darauf Bedacht zu nehmen, dass ihr mögliche Bewerberinnen oder Bewerber nicht angehören. Bei der Bestellung der Mitglieder der Arbeitsgruppe ist auf eine geschlechtergerechte Ausgewogenheit zu achten.

§ 3. Ausschreibung der Stelle

(1) Das Rektorat schreibt nach Anhörung des Senats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Stelle im In- und Ausland öffentlich aus. Die Bewerbungsfrist hat wenigstens 3 Wochen zu betragen; bei Festlegung der Bewerbungsfrist ist darauf zu achten, dass den Bewerberinnen und Bewerbern ausreichend Zeit zur Verfügung steht, Informationen über die Stelle und die Universität für Bodenkultur Wien einzuholen.

(2) Die Rektorin oder der Rektor kann für die Dauer der Ausschreibungsfrist eine Arbeitsgruppe zur Kandidatinnenfindung oder Kandidatenfindung („Search Committee“) einsetzen. Für diese Arbeitsgruppe sind vorzugsweise Mitglieder der Arbeitsgruppe gemäß § 2 (2) heranzuziehen. Die Rektorin oder der Rektor kann Kandidatinnen oder Kandidaten direkt zu einer Bewerbung einladen.

§ 4. Anwendung des Frauenförderungsplanes

Die Bestimmungen des Frauenförderungsplanes betreffend das Personalaufnahmeverfahren sind im Berufungsverfahren entsprechend anzuwenden.

Teil II.

Berufungsverfahren für Stellen, die unbefristet oder länger als 2 Jahre besetzt werden.

Gutachterinnen und Gutachter, Berufungskommission und Vorauswahl

§ 4. Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern

(1) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben insgesamt vier Gutachterinnen und Gutachter, darunter mindestens zwei, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Universität für Bodenkultur Wien stehen, zu bestellen. Die Gutachterinnen und Gutachter müssen über die Lehrbefugnis oder eine der Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation im zu besetzenden Fach oder einem nahe stehenden Fach verfügen. Die Gutachterinnen und Gutachter sind zu ersuchen, ihre Gutachten innerhalb eines Zeitraumes von zwei Monaten dem Senat zu übermitteln.

(2) Die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter erfolgt aufgrund von Vorschlägen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs. Der „Fachbereich“ im Sinne dieses gemeinsamen Beschlusses setzt sich zusammen aus jenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren Tätigkeitsbereich Fächer umfasst, die vom Tätigkeitsbereich der oder des zu berufenden Professorin oder Professors berührt werden. Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Leiterinnen und Leiter der in Frage kommenden Departments aufzufordern, innerhalb einer von ihr oder ihm zu bestimmenden Frist die von den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zu erstattenden Vorschläge an den Senat zu übermitteln. Die Leiterinnen und Leiter der Departments haben unverzüglich die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zur Erstattung von Vorschlägen aufzufordern. Die ausgewogene Vertretung der Geschlechter ist bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter zu beachten. Darüber hinaus ist § 16 Abs 2 Frauenförderungsplan anzuwenden.

(3) Den Gutachterinnen und Gutachtern ist für ihre Tätigkeit eine durch das Rektorat festzusetzende Vergütung zuzuerkennen. Gutachterinnen und Gutachter, die nicht einer österreichischen Universität angehören, haben bei Teilnahme an den Sitzungen der Berufungskommission Anspruch auf Ersatz der Reisekosten. Angehörige österreichischer Universitäten haben nur dann Anspruch auf Ersatz der Reisekosten durch die Universität für Bodenkultur Wien, wenn diese nicht durch die eigene Universität getragen werden.

§ 5. Berufungskommission

(1) Der Senat hat gemäß § 25 Abs 8 UG 2002 iVm § 98 Abs 4 UG 2002 eine entscheidungsbevollmächtigte Kommission einzusetzen. Die Kommission besteht aus höchstens acht Mitgliedern. Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren müssen die absolute Mehrheit an Mitgliedern haben, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Studierenden stellen mindestens je ein Mitglied. Die Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Lehrbefugnis (*venia docendi*) besitzen, die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden müssen die erste Diplomprüfung absolviert haben oder sich im Masterstudium befinden. In begründeten Fällen (erhebliche Schwierigkeiten bei Nominierung) ist es mit Zustimmung der oder des Senatsvorsitzenden zulässig, auch Studierende zu entsenden, die 2/3 des Bachelorstudiums absolviert haben (120 ECTS, Nachweis mittels Sammelzeugnis).

(2) Der Senat bestimmt die Größe der Kommission und die Zahl der Vertreterinnen und Vertreter der im Senat vertretenen Gruppen.

(3) Die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder der Kommission werden aufgrund einer Aufforderung der oder des Vorsitzenden des Senats von den

im Senat vertretenen Kurien der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Studierenden nach den Bestimmungen der Satzung entsendet. Der Aufforderung sind Unterlagen anzuschließen, aus denen das zu vertretende Fach hervorgeht. Kommt eine Kurie der Aufforderung nicht rechtzeitig nach, sind die Bestimmungen des § 20 Abs 3 UG 2002 anzuwenden. Bei der Zusammensetzung der Kommission ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

(4) Personen, die zur Gutachterin oder zum Gutachter bestellt wurden, dürfen der Kommission nicht als stimmberechtigtes Mitglied oder Ersatzmitglied angehören, können aber nach Abgabe der Gutachten als beratende Mitglieder zu den Sitzungen der Kommission geladen werden.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist aufzufordern, eine Vertretung mit beratender Stimme in die Kommission zu entsenden.

(6) Die oder der Vorsitzende des Senats hat die Kommission innerhalb eines Monats nachdem der Senat die Entsendungen zur Kenntnis genommen hat (Abs. 3) zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. In dieser Sitzung ist eine Vertreterin oder ein Vertreter der Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren zur oder zum Vorsitzenden zu wählen. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen.

(7) Die Berufungskommission hat in den Fällen, in denen der Kommission aufgrund der Beschlüsse des Senats nur ein Mitglied aus dem Kreis des Mittelbaues und/oder der Studierenden angehört, ein allfällig nominiertes Ersatzmitglied den Sitzungen beizuziehen und diesem Rede- und Antragsrecht gemäß § 4 Abs, 3 und 4 der Geschäftsordnung des Senats einzuräumen.

(8) Für das weitere Verfahren ist die Geschäftsordnung des Senats anzuwenden, soweit nicht anderes bestimmt ist.

(9) Der Kommission ist zur Protokollführung und Administration der Kommissionstätigkeit geeignetes Personal durch die Universitätsverwaltung beizustellen.

§ 6. Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber

(1) Die Berufungskommission sichtet die eingelangten Bewerbungen und scheidet vorerst jene Bewerberinnen und Bewerber aus, die wegen mangelnder Erfüllung der Ausschreibungsanforderungen oder mangelnder Unterlagen für eine weitere Berücksichtigung im Verfahren nicht in Betracht kommen. Die Entscheidung ist im Endbericht der Kommission zu begründen, wobei die Kommission bei der Erstellung des Berichts die in der Ausschreibung enthaltenen Kriterien zugrunde zu legen hat. Insbesondere hat sie sich auch an der wissenschaftlichen Qualifikation, der didaktischen Eignung und der Eignung zur Leitung einer wissenschaftlichen Einheit zu orientieren.

(2) Von einer Entscheidung gemäß Abs 1 sind das Rektorat und der Senat zu informieren. Das Rektorat und der Senat können die Kommission innerhalb von 4 Wochen mit Begründung auffordern, bereits ausgeschiedene Kandidatinnen oder Kandidaten wiederum in das Verfahren einzubeziehen. Der Aufforderung ist durch die Kommission Folge zu leisten.

(3) Die nach diesem Verfahren verbliebenen Bewerbungen sind den Gutachterinnen und Gutachtern zu übermitteln. Den Unterlagen sind auch die für das Berufungsverfahren relevanten Bestimmungen des Frauenförderungsplanes anzuschließen.

§ 7. Erstattung von Gutachten

(1) Die Gutachterinnen und Gutachter haben die ihnen übermittelten Bewerbungen zu prüfen und dem Rektorat ihr Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle mitzuteilen. Die Erstattung von Gutachten hat im Wesentlichen unter Verwendung eines vom Rektorat gemeinsam mit dem Senat erstellten Formblattes zu erfolgen; weitere Ausführungen der Gutachterinnen und Gutachter sind zulässig. Neben der wissenschaftlichen Qualifikation haben die Gutachterinnen und Gutachter nach Möglichkeit auch die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber in der wissenschaftlichen Lehre zu bewerten. Die Gutachten sind der oder dem Vorsitzenden des Senats und den Mitgliedern der Berufungskommission zu übermitteln.

(2) Die Berufungskommission kann zusätzliche Gutachten über die didaktische Qualifikation und pädagogische Eignung der Bewerberinnen und Bewerber einholen.

Berufungsvorschlag und Auswahl

§ 8. Berufungsvortrag und Hearing

(1) Die Kommission hat aufgrund der vorliegenden Bewerbungen und Gutachten sowie allfälliger mündlicher Erläuterungen der Gutachten durch anwesende Gutachterinnen und Gutachter, soweit diese als beratende Mitglieder geladen wurden, zu entscheiden, welche Bewerberinnen und Bewerber zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache („Berufungsvortrag“) einzuladen sind.

(2) Die Berufungskommission hat jene Bewerberinnen und Bewerber, die von ihr als für die Stelle geeignet erachtet werden, einzuladen, sich den Angehörigen der Universität und einem interessierten Fachpublikum im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Aussprache zu präsentieren. Das Rektorat ist hievon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Das Rektorat kann innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe mit Begründung verlangen, dass auch weitere Bewerberinnen oder Bewerber zu dieser Aussprache eingeladen werden.

(3) Im Rahmen der öffentlich zugänglichen Aussprache ist ein Fachvortrag vorzusehen; den Zuhörerinnen und Zuhörern ist Gelegenheit zu geben, im Anschluss daran Fragen an die Vortragende oder den Vortragenden zu stellen. Es sind jedenfalls die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und die an der Universität tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im elektronischen Weg hiezu einzuladen, darüber hinaus ist durch Kundmachung in den Universitätsgebäuden darauf hinzuweisen. Die Kommission hat durch möglichst umfassende Information dafür zu sorgen, dass auch weitere interessierte Kreise von dieser Aussprache Kenntnis erhalten (z.B. Studierende bzw. Hochschülerschaft an der Universität für Bodenkultur Wien, Vertreterinnen und Vertreter des Faches an anderen Universitäten, Absolventinnen und Absolventen, wissenschaftlich interessierte Praktikerinnen und Praktiker etc.).

(4) Für den Fachvortrag hat die oder der Vorsitzende den Termin festzusetzen, wobei darauf Bedacht zu nehmen ist, dass die Mitglieder der Kommission und die als beratende Mitglieder geladenen Gutachterinnen und Gutachter diesen Termin nach Möglichkeit wahrnehmen können und den Bewerberinnen und Bewerbern eine angemessene Frist zur Vorbereitung zur Verfügung steht. Der Termin darf nur mit Zustimmung der Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden in der Berufungskommission in der prüfungsfreien Zeit liegen.

(5) Die öffentlich zugängliche Aussprache ist von der oder dem Vorsitzenden der Kommission zu leiten.

(6) Die Kommission kann beschließen, dass im Anschluss an die öffentlich zugängliche Aussprache noch weitere Gespräche der Bewerberinnen und Bewerber mit der Kommission zu führen sind. Die Rektorin oder der Rektor ist zu diesen weiteren Gesprächen einzuladen.

§ 9. Verfahrensergänzungen

Das Rektorat und der Senat können verlangen, dass eine externe Personalberatung in das Verfahren eingebunden wird; in welcher Form diese ergänzenden „Assessments“ durchzuführen sind, ist im Einzelfall nach Anhörung der Berufungskommission durch die Rektorin oder den Rektor festzulegen. § 18 des Frauenförderungsplanes ist anzuwenden.

§ 10. Erstellung des Berufungsvorschlags

(1) Die Kommission erstellt aufgrund der Bewerbungen, der Gutachten und Stellungnahmen sowie der Ergebnisse der öffentlichen und der vertraulichen Aussprache den Berufungsvorschlag, der der Rektorin oder dem Rektor zuzuleiten ist. Der Senat ist hievon gleichzeitig zu informieren.

(2) Die Kommission hat bei der Erstellung des Vorschlages in jedem Fall die in der Ausschreibung enthaltenen Kriterien zugrunde zu legen. Insbe-

sondere hat sie sich an der wissenschaftlichen Qualifikation, der didaktischen Eignung und der Eignung zur Leitung einer wissenschaftlichen Einheit zu orientieren.

(3) Der Berufungsvorschlag hat die drei am besten für die Stelle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu enthalten. Enthält der Vorschlag weniger als drei Personen, ist dies besonders zu begründen. Der Vorschlag kann eine Reihung der Vorgeschlagenen enthalten.

(4) Die Abgabe eines Minderheitsvotums ist nach den Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats zulässig.

(5) Mit dem Berufungsvorschlag sind der Rektorin oder dem Rektor als Anlagen zum Vorschlag zu übermitteln: die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber, ein Bericht der Berufungskommission über den Gang des Verfahrens, die Begründung für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten bzw. ihr Ausscheiden, insbesondere auch die Nichtberücksichtigung von Gutachten oder Stellungnahmen, die Protokolle der Sitzungen der Kommission und allfällige Minderheitsvoten, sowie die eingelangten Gutachten und Stellungnahmen. Der Berufungsvorschlag, jedoch ohne die oben genannten Anlagen, ist der oder dem Vorsitzenden des Senats zu übermitteln.

§ 11. Auswahlentscheidung

(1) Die Rektorin oder der Rektor hat den Berufungsvorschlag zurückzuweisen, wenn wesentliche Verfahrensbestimmungen verletzt wurden. Die Kommission ist bei einer allfälligen Neudurchführung des Verfahrens oder von Teilen des Verfahrens an die Rechtsanschauung der Rektorin oder des Rektors gebunden.

(2) Die Rektorin oder der Rektor kann den Berufungsvorschlag zur neuerlichen Beratung und Beschlussfassung zurückweisen, wenn dieser nicht die bestgeeigneten Bewerberinnen und Bewerber enthält. Diese Entscheidung ist zu begründen, der Senat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind hievon zu informieren.

(3) Die Kommission kann im Falle der Zurückweisung gemäß Abs 1 und 2 entweder einen neuerlichen Berufungsvorschlag erstellen oder mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen unter Angabe der dafür maßgebenden Gründe einen Beharrungsbeschluss fassen.

(4) Weist die Rektorin oder der Rektor auch den Beharrungsbeschluss zurück, ist dies und die Begründung dafür der oder dem Vorsitzenden des Senats und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich mitzuteilen. Das Rektorat kann entscheiden, ob ein neues Ausschreibungsverfahren durchgeführt werden soll. Andernfalls hat der Senat zu entscheiden, ob eine neue Berufungskommission eingesetzt werden soll oder ob neue Gutachterinnen und Gutachter bestellt werden sollen. Im weiteren Verfahren kann die Berufungskommission davon Abstand nehmen, Bewerberinnen und Bewerber des ersten Verfahrens, die wiederum in die

Entscheidung einbezogen werden, neuerlich zu einem Berufungsvortrag einzuladen.

(5) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Berufungsvorschlag zu treffen, ist aber an eine Reihung nicht gebunden. Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Entscheidung vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen; weicht sie oder er von einer Reihung ab, ist dies zu begründen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(6) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(7) Sind die Verhandlungen mit den in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerbern erfolglos geblieben, hat die Rektorin oder der Rektor die Kommission aufzufordern, einen neuen Berufungsvorschlag zu erstatten oder eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen. Sieht sich die Berufungskommission außerstande, einen neuen Vorschlag zu erstatten, ist jedenfalls eine neue Ausschreibung durchzuführen. In diesem Fall kann auch die ursprüngliche fachliche Widmung der Stelle in Abstimmung mit dem Senat und dem Universitätsrat einer Änderung unterzogen werden. Bei Änderung der fachlichen Widmung sind neuerlich Vorschläge für Gutachterinnen und Gutachter einzuholen und eine Berufungskommission einzusetzen.

Teil III.

Abgekürztes Berufungsverfahren (§ 99 UG 2002)

§ 12. Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, die für einen Zeitraum bis zu drei Jahren bestellt werden

(1) Soll eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor für einen Zeitraum bis zu drei Jahren aufgenommen werden, ist § 98 Abs. 1 und 3 bis 8 UG 2002 nicht anzuwenden. Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 UG 2002 (Teil I. und II. des gemeinsamen Beschlusses) zulässig.

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität auszuwählen, dem die Stelle zugeordnet ist.

(3) Die Bestimmungen der §§ 2 und 3 dieses gemeinsamen Beschlusses sind anzuwenden. Wird eine Arbeitsgruppe gemäß § 2 Abs 2 eingesetzt, hat

ihr jedenfalls wenigstens eine Vertreterin oder ein Vertreter des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird, anzugehören. Die Vertretung des Departments wird vom zuständigen Organ des Departments nominiert.

(4) Das Rektorat hat die Bewerbungen entgegenzunehmen und der Leiterin oder dem Leiter des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird, weiterzuleiten.

(5) Die Leiterin oder der Leiter des Departments hat die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs (§ 4 Abs 2) hievon zu verständigen und dafür zu sorgen, dass die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs ohne verpflichtende vorherige Einholung von Gutachten oder Stellungnahmen einen Besetzungsvorschlag erstellen.

(6) Die Rektorin oder der Rektor hat die Auswahlentscheidung zu treffen oder den Besetzungsvorschlag unter sinngemäßer Anwendung des § 11 an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zu Händen des Leiters des Departments zurückzuverweisen.

Teil IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 13. Geltungsbereich

(1) Soweit dieser gemeinsame Beschluss die Tätigkeit der Berufungskommission betrifft, gilt er als Richtlinie des Senats gemäß § 25 Abs 1 Z. 15 UG 2002. Eine Abänderung ist nur im Einvernehmen mit dem Rektorat zulässig.

(2) Soweit dieser gemeinsame Beschluss die Tätigkeit von Mitgliedern des Rektorats betrifft, sind diese daran gebunden. Eine Abänderung ist nur im Einvernehmen mit dem Senat zulässig.

§ 14. Inkrafttreten

Dieser gemeinsame Beschluss tritt mit Ablauf des Tages der Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(MBL 2006/2007, 22. Stk, v 26. 3. 2007)

**F. GUTACHTEN UND ZUSAMMENSETZUNG BEI
BERUFUNGS- UND HABILITATIONSKOMMISSIONEN
SOWIE VON SONSTIGEN KOMMISSIONEN UND
GREMIEN, DIE SICH MIT PERSONALANGELEGENHEITEN
UND PERSONALENTWICKLUNG BEFASSEN**

§ 16 Berufungs- und Habilitationsverfahren

(1) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern und der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 und von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.

(2) Die Liste der für Berufungs- und Habilitationsverfahren bestellten Gutachterinnen und Gutachter ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln. Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche, nachvollziehbare Begründung hierfür zu übermitteln.

(3) Weiters sind bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern diese darauf hinzuweisen, dass in den Gutachten die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten erforderlich ist.

ANHANG:

§ 9 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

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

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen oder Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen oder Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl an Bewerberinnen reduziert werden.

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

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Die Rektorin beziehungsweise der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

Veterinärmedizinische Universität Wien

Richtlinie Berufungsverfahren

(MBL 2005/2006, 19. Stk, v 15. 5. 2006)

1. Abschnitt Erarbeitung des Stellenprofils

§ 1. Zweck des Stellenprofils

(1) Das Stellenprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Veterinärmedizinischen Universität Wien (VUW) so ausführlich zu beschreiben, dass die Gutachterinnen und Gutachter in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerber/innen für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen.

(2) Für den Bereich der Forschung ist anzugeben, wie die Stelle strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist, und welche Art von Forschung erwartet wird.

(3) Für den Bereich der Lehre ist anzugeben, in welchem Umfang das Fach bzw. die Stelle Beiträge zum Lehrangebot leisten soll (Art und Um-

fang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen).

(4) Neben diesen beiden zentralen Bereichen, die in jedem Stellenprofil (wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung) enthalten sein müssen, sind weitere, je nach auszuscheidender Stelle unterschiedliche Anforderungen wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung) und die Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz anzuführen.

(5) Die Anforderungen von Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten sind nach ihrer Bedeutung bzw. ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten.

(6) Das Stellenprofil hat auch die wesentlichen Informationen über die Rahmenbedingungen und die Arbeit an der VUW den Bewerber/inne/n im Internet zur Verfügung zu stellen, damit eine rasche und fundierte Entscheidung über die Attraktivität einer Bewerbung ermöglicht wird.

§ 2. Erstellung des Stellenprofils

(1) Zur Erstellung des Stellenprofils hat die/der Rektor/in in Abstimmung mit dem Senat eine Arbeitsgruppe einzusetzen.

(2) Die Arbeitsgruppe hat einen Entwurf für das Stellenprofil innerhalb einer von der/vom Rektor/in gesetzten Frist zu erstellen. Der Arbeitsgruppe gehören an:

1. Ein/e Universitätsprofessor/in und ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002, die Mitglieder im Senat sind. Sind keine geeigneten Personen (unter Berücksichtigung von Abs. 7) verfügbar, so sind Personen aus den fachlich am nächsten stehenden Fächern zu bestellen.

2. Die/er zuständige Departmentsprecher/in oder Leiter/in eines Forschungsinstitutes oder eine Vertreterin/ein Vertreter des Departments oder des Forschungsinstitutes.

3. Ein/e Vertreter/in der Studierenden.

4. Die Mitglieder gemäß Z 1 und 3 werden von der jeweiligen Personengruppe im Senat vorgeschlagen. Die Entsendung einer/eines Vertreterin/Vertreters des Departments oder des Forschungsinstitutes erfolgt durch den/ie Departmentsprecher/in. Ziel ist dabei, solche Personen zu bestellen, die später auch der Berufungskommission angehören werden.

(3) Weiters gehören dieser Arbeitsgruppe an:

1. Die Vorsitzende/der Vorsitzende des Senates.

2. Eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

(4) Die Mitglieder gemäß Abs. 3 dürfen sich im Verhinderungsfall vertreten lassen.

(5) Die/der Rektor/in und der Senat können bis zu drei zusätzliche Personen mit reiner Beratungsfunktion – von innerhalb oder außerhalb der Universität – in die Arbeitsgruppe entsenden.

(6) Die Arbeitsgruppe ist an den Entwicklungsplan samt den mitbeschlossenen Erläuterungen gebunden.

(7) Die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Personen, die eine Bewerbung um die auszuschreibende Stelle nicht ausschließen können, dürfen der Arbeitsgruppe nicht angehören.

(8) Die/der bisherige Stelleninhaber/in kann als Auskunftsperson zu Sitzungen der Arbeitsgruppe beigezogen werden.

§ 3. Festlegung des Stellenprofils

(1) Das Rektorat überprüft den gemäß § 2 vorgelegten Entwurf hinsichtlich Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit dem Entwicklungsplan und den sonstigen strategischen Zielsetzungen der Universität und genehmigt, gegebenenfalls nach Modifikationen, einen Entwurf für das Stellenprofil.

(2) Dieser genehmigte Entwurf des Stellenprofils ist allen Departmentprechern/Departmentsprecherinnen sowie den Leiter/-innen der Forschungsinstitute der VUW, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (§ 98 ArbVG) zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist das Recht einzuräumen, binnen 14 Tagen eine Stellungnahme zu diesem Entwurf abzugeben.

(3) Das Rektorat entscheidet über das endgültige Stellenprofil. Es hat dabei sicherzustellen, dass das Stellenprofil so gestaltet ist, dass ein fairer Wettbewerb aller potentiellen Bewerber/innen sichergestellt ist und beschränkende bzw. ausschließende Kriterien nur insoweit aufgenommen werden, als sich das aus den Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Universität ergibt.

§ 4. Ressourcen

(1) Gleichzeitig mit der Festlegung des Stellenprofils hat das Rektorat durch Beschluss festzulegen,

1. welche Ressourcen für die jeweilige Stelle budgetiert werden; insbesondere ist zu planen, welche Einstiegs-Gehaltsobergrenze für die/den Stelleninhaber/in vorgesehen ist und welche Kosten für das Berufungsverfahren budgetiert werden;

2. einen Terminplan für den gesamten Ablauf des Verfahrens bis zur Erstellung der Berufsungsliste.

(2) Der Beschluss ist nach Erstellung der Berufsungsliste der/dem Vorsitzenden des Senats insbesondere für die Qualitätssicherung gemäß § 20 zur Verfügung zu stellen.

2. Abschnitt Ausschreibung

§ 5. Ausschreibungstext

(1) Die Festlegung des Ausschreibungstextes bedarf gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 der Beschlussfassung im Rektorat. Im Ausschreibungstext wird auf die Möglichkeit eines Assementverfahrens in Ergänzung zum fachlichen Berufsverfahren hingewiesen.

(2) Die Bewerbungsfrist hat mindestens vier Wochen zu betragen.

(3) Bewerbungen sind an das Büro der Kollegialorgane zu richten.

(4) Der Text der Ausschreibung ist unmittelbar nach seiner Beschlussfassung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG 2002) sowie dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (§ 99 ArbVG) zur Kenntnis zu bringen.

§ 6. Veröffentlichung

(1) Die Ausschreibung ist jedenfalls im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien zu veröffentlichen.

(2) Zusätzlich hat die Ausschreibung elektronisch an die fachlich entsprechenden Universitäten und Institutionen gesendet zu werden. Die Arbeitsgruppe „Stellenprofil“ (§ 2) sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, diesbezügliche Vorschläge zu erstatten. Bei der Festlegung ist auf die Notwendigkeiten aufgrund des Stellenprofils wie auch auf die finanziellen Ressourcen Bedacht zu nehmen.

(3) Die Liste der eingelangten Bewerbungen ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z. 2 UG 2002).

§ 7. Amtswegige Kandidat/inn/ensuche

(1) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 obliegt allen Mitgliedern des Senates, den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, den Departmentsprechern, den Mitgliedern des Rektorates und den Mitgliedern der Berufungskommission. Sie ist jedenfalls durchzuführen, wenn sich keine Frau beworben hat oder das Rektorat dies verlangt.

(2) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche hat ab Entscheid über die Ausschreibung bis 4 Wochen nach der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission zu erfolgen.

(3) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufsverfahren aufgrund der amtswegigen Kandidat/inn/ensuche bedarf keines Beschlusses der Berufungskommission sondern erfolgt auf Antrag eines Mitgliedes der Berufungskommission. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission hat

Kandidat/inn/en so rechtzeitig von der Einladung zu informieren, dass vor Ende der Frist gemäß Abs. 2 ihre Zustimmung eingeholt werden kann.

(4) Stimmen derart eingeladene Kandidat/inn/en zu, dann ist ihnen eine Frist von 14 Tagen zur Einreichung ihrer Unterlagen einzuräumen. Bei fristgerechter Einreichung der Unterlagen gelten sie als Bewerber/innen.

(5) Bewerbungen, die verspätet aber innerhalb der Frist gemäß Absatz 2 eingelangt sind, können im Wege der amtswegigen Kandidatensuche berücksichtigt werden, wenn ein Gutachter oder ein Mitglied der Berufungskommission dies beantragt.

(6) Nach Ende der Suchfrist hat die Berufungskommission der/dem Rektor/in Bericht über den Ablauf der Kandidat/inn/ensuche zu erstatten. Insbesondere ist dabei darzustellen, inwieweit Zielsetzungen des Frauenförderungsplanes verwirklicht werden konnten.

3. Abschnitt Begutachtungsverfahren

§ 8. Nominierung der Gutachter/innen

(1) Die Universitätsprofessor/inn/en im Senat haben entsprechend UG 2002 § 98 (3) GutachterInnen zu bestellen.

(2) Für Fachgebiete, die der Gender-Thematik gewidmet sind, ist, soweit eine solche Bestellung möglich ist, mindestens eine Gutachterin vorzuschlagen.

(3) Interne Gutachter/innen können Universitätsprofessor/inn/en sowie Dozent/inn/en der VUW sein, die über eine facheinschlägige oder fachnahe Lehrbefugnis verfügen; auch an der VUW emeritierte und pensionierte Universitätsprofessor/inn/en kommen als interne Gutachter/innen in Betracht. Ausgeschlossen sind die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Dozent/inn/en, die demselben Fachgebiet erstzugeordnet sind, der/dem die zu besetzende Stelle zugewiesen ist.

(4) Externe Gutachter/innen dürfen nicht in einem Dienstverhältnis zur VUW stehen oder unmittelbar vor ihrer Emeritierung/Pensionierung gestanden sein und müssen über eine facheinschlägige Lehrbefugnis oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen.

(5) Die Liste der bestellten Gutachter/innen ist unverzüglich an die/den Vorsitzende/n des Senats sowie an die/den Rektor/in weiterzuleiten.

(6) Die Namen sind bis zum Einlangen der Gutachten vertraulich zu behandeln.

§ 9. Begutachtungsverfahren

(1) Die/der Rektor/in hat unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist sowie einer eventuellen Nachfrist gemäß § 7 Abs. 2 die Unterlagen der Bewerber/inn/en an die Gutachter/innen weiterzuleiten. Die Gutach-

ter/innen sind im Besonderen darauf aufmerksam zu machen, dass bei der Beurteilung von Bewerber/inne/n spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe Berücksichtigung zu finden haben.

(2) Der Auftrag an die Gutachter/innen besteht darin, für jede/n Bewerber/in zu jedem im Stellenprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abzugeben:

1. Hervorragend
2. Sehr gut
3. Gut
4. Erfüllt nicht das Anforderungsprofil

Mit „Nicht beurteilbar“ sind auch Kriterien zu markieren, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind. Zu jeder Bewerbung ist zusammenfassend festzustellen, ob die grundsätzliche Eigenschaft als gegeben festgestellt wurde.

(3) Es ist auch eine Spalte „Anmerkungen“ vorzusehen, in der insbesondere solche Bewertungen erläutert werden können, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind. Die Gutachter/innen haben bestehende Nahverhältnisse zu einzelnen Bewerber/inne/n offen zu legen.

(4) Neben dieser formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen ist jede/r Gutachter/innen aufzufordern aus dem Kreis der geeigneten Bewerbungen die fünf (+/- 2) besonders geeigneten Kandidat/inn/en aus dem Bereich der überwiegend mit „Hervorragend“ oder „Sehr gut“ beurteilten Bewerbungen in einer zusammenfassenden Beurteilung anzuführen. Die variable Anzahl soll es den Gutachter/inne/n ermöglichen, auf „Abstände“ zu reagieren; wenn z.B. zwischen den Kandidat/inn/en auf den Plätzen 1 – 4 und danach ein großer Unterschied besteht, dann sollen die ersten vier in diesem Gesamtvorschlag aufgenommen werden.

(5) Die Gesamtbeurteilung durch die Gutachter/innen muss zwar auf den durch die Bewerbung vermittelten Grundlagen aufbauen, soll aber dennoch im Sinne einer Potenzialanalyse zukunftsorientiert sein.

(6) Die/der Rektor/in hat den Gutachter/inne/n eine Frist zu setzen; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 6 bis 8 Wochen betragen. Ersucht ein/e Gutachter/in rechtzeitig um eine Fristerstreckung, so kann die/der Rektor/in diese gewähren.

(7) Sind bis zum Ablauf der Frist Stellungnahmen von mindestens drei Gutachter/Inne/n eingelangt, so hat die/der Rektor/in unverzüglich den 4. Abschnitt einzuleiten.

4. Abschnitt Auswahl geeigneter Bewerber/innen

§ 10. Festlegung geeigneter Bewerber/innen

(1) Alle Bewerbungen, die von mindestens drei Gutachter/inne/n in den Vorschlag der besonders Geeigneten aufgenommen wurden sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der bestgeeigneten Beurteilung von zwei der Gutachter/innen aufgenommen wurden und eine weitere Beurteilung einer Gutachterin/eines Gutachters aufweisen, die nur gering von solchen bestgeeigneten Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerber/innen.

Die Berufungskommission hat unter Bedacht der vorliegenden Gutachten den Kreis von fünf +/- 2 fachlich geeigneter Bewerber/innen festzulegen und insbesondere die Zielsetzung des Frauenförderungsplanes zu beachten sowie den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die von ihr/ihm getroffene Auswahl zu informieren; der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, einen begründeten Vorschlag zur Einladung weiterer Bewerber/innen zu erstatten.

(2) Die/der Rektor/in hat von den fachlich geeigneten Bewerber/innen Informationen hinsichtlich der ressourcenmäßigen Anforderungen einzuholen. Für jede/n Bewerber/in ist in einem Aktenvermerk festzuhalten, ob eine Berufung im Rahmen des geplanten Budgets möglich ist, im Verhandlungswege erreichbar erscheint oder aus welchen Gründen dies offensichtlich nicht der Fall ist. Die/der Rektor/in hat dabei sicherzustellen, dass auch ausländischen Bewerber/innen die Möglichkeiten der außeruniversitären Finanzierungsmöglichkeiten für Forschung in Österreich ausreichend bekannt sind.

(3) Die/der Rektor/in kann zur Erzielung des Ergebnisses gemäß Abs. 2 von den Bewerber/inne/n die Vorlage entsprechender Unterlagen verlangen. Sie/Er hat dazu eine Frist von längstens vier Wochen zu setzen; die Nichteinhaltung einer solchen Frist kann als negative Bestätigung der ressourcenmäßigen Eignung gewertet werden.

(4) Alle fachlich geeigneten und aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen geeigneten Personen sind von der/vom Rektor/in zu einer Präsentation (§ 11 und § 12) einzuladen. Die/der Rektor/in hat der Berufungskommission auch eine begründete Liste jener Bewerber/innen zu übermitteln, die sie/er aufgrund der fehlenden positiven Bestätigung der ressourcenmäßigen Bedeckbarkeit nicht einzuladen gedenkt; vor der endgültigen Entscheidung ist die Berufungskommission anzuhören.

5. Abschnitt Präsentation

§ 11. Ankündigung der Präsentationen

(1) Die Präsentation der geeigneten Bewerber/innen ist grundsätzlich öffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Die Vereinbarung der Termine sowie deren Ankündigung obliegt der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission in Vertretung der Rektorin/des Rektors.

§ 12. Durchführung

(1) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet im Auftrag der/des Rektorin/Rektors die Präsentationen.

(2) Das Ziel der Präsentation besteht insbesondere darin, Erkenntnisse über jene Fähigkeiten der Bewerber/innen zu gewinnen, die durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen nicht bzw. kaum dokumentierbar sind, z.B. die Forscherpersönlichkeit und die methodischen, sozialen oder didaktischen Kompetenzen.

(3) Eine Präsentation besteht jedenfalls aus einem wissenschaftlichen Vortrag aus jenem Bereich der zukünftig in der Lehre zu vertreten ist auf dem Niveau einer Lehrveranstaltung. Der/die Bewerber/-in hat drei Themen vorzuschlagen, von denen die Berufungskommission eines auswählt und spätestens sieben Tage vor der Präsentation mitteilt.

(4) Es ist in Anschluss an jeden Vortrag die Gelegenheit zur Diskussion vorzusehen; darüber hinaus hat die Berufungskommission weitere Gespräche mit der/dem Bewerber/in über ihre/seine Pläne für die Arbeit an der VUW unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen. Die/der Rektor/in bzw. ihre/seine Vertretung sollte an den Gesprächen teilnehmen.

(5) Ein Mitglied der Berufungskommission hat den wesentlichen Inhalt der Präsentation jeder Bewerberin/jedes Bewerbers sowie die wesentlichen Punkte der Diskussion zu dokumentieren.

6. Abschnitt Erstellung der Berufsliste

§ 13. Berufungskommission

(1) Die/der Vorsitzende des Senats hat unverzüglich nach der Einleitung eines Berufungsverfahrens die Einsetzung einer Berufungskommission zu veranlassen.

(2) Die Berufungskommission wird gemäß § 25 Abs. 8 Z 2 UG 2002 vom Senat als entscheidungsbefugte Kommission eingesetzt.

(3) Die Berufungskommission besteht aus 5 oder 6 Vertreter/inne/n der Universitätsprofessor/inn/en, 3 Vertreter/inne/n der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 und 1 oder 2 Vertreter/inn/en der Studierenden.

(4) Die konstituierende Sitzung hat zur Einleitung des Auswahlverfahrens gemäß § 9 Abs. 7 zu erfolgen.

§ 14. Berufsliste

(1) Die Berufungskommission erstellt auf Basis der vorliegenden Gutachten, der Stellungnahmen sowie eigener Erkenntnisse (insbesondere aus der Präsentation gemäß § 12), allenfalls auch nach Einholung zusätzlicher Gutachten und Stellungnahmen sowie einer Stellungnahme des Rektorates, eine Berufsliste.

(2) Die Berufsliste enthält die drei am besten für das Stellenprofil geeigneten Bewerber/innen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen. Der Vorschlag kann eine Reihung beinhalten; aequo loco Nennungen sind zulässig. Hausberufungen sind zulässig, sind jedoch besonders zu begründen.

§ 15. Verfahren zur Erstellung der Berufsliste

(1) Es hat eine Diskussion über alle Bewerber/innen, basierend insbesondere auf dem Stellenprofil, den Gutachten und den Ergebnissen der Präsentation stattzufinden.

(2) Jeder Antrag, eine Person in die Berufsliste aufzunehmen, nicht aufzunehmen oder auf einen bestimmten Listenplatz zu reihen, muss mit einer zumindest stichwortartigen Begründung gestellt werden. Anträge ohne Begründung sind unzulässig.

(3) Im Verfahren zur Erstellung der Berufsliste ist vorerst festzulegen, welche Personen jedenfalls nicht in die Berufsliste aufgenommen werden.

(4) Es hat eine Schlussabstimmung zu erfolgen, in der positiv mehrheitlich die in die Liste aufzunehmenden Kandidat/inn/en in absteigender Reihenfolge angeführt sind.

(5) Das Gesamtergebnis der Abstimmungen samt einer ausführlichen Begründung soll in einem Endbericht dokumentiert werden. Dieser bedarf der Beschlussfassung durch die Berufungskommission.

(6) Alle Abstimmungen können auch im schriftlichen Verfahren erfolgen, wobei jeweils die Mehrheit der Mitglieder für einen positiven Beschluss erforderlich ist. Jedes Mitglied hat das Recht zur Abgabe eines Sondervotums innerhalb von 14 Tagen nach Schlussabstimmung.

§ 16. Information

(1) Der/die Vorsitzende der Berufungskommission hat die Berufungsliste und sämtliche Unterlagen (insbesondere den Endbericht, die von der Berufungskommission genehmigten Protokolle sowie allfällige Minderheitsvoten) unverzüglich an den Senat und vom Vorsitzenden unverzüglich an die/den Rektor/in weiterzuleiten.

(2) Die/der Rektor/in hat den Senat über den Inhalt der Berufsliste zu informieren.

§ 17. Zurückverweisung

(1) Die/der Rektor/in kann den Besetzungsvorschlag aufheben und an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn nicht die bestgeeigneten Kandidat/inn/en ausgewählt wurden. Eine Zurückverweisung ist zu begründen; der Senat sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind davon in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Berufungskommission kann einen zurückverwiesenen Berufungsvorschlag im Sinne der Begründung der/des Rektors/in abändern oder mit einer entsprechenden Begründung einen Beharrungsbeschluss fassen.

(3) Lehnt die/der Rektor/in auch den Beharrungsbeschluss ab, so kann das Rektorat

1. entscheiden, das gesamte Berufungsverfahren neu zu beginnen und die Ausschreibung zu wiederholen oder

2. den Senat auffordern, neue Gutachter/innen und/oder eine neue Berufungskommission einzusetzen. Der Senat kann auch von sich aus die Neudurchführung des Verfahrens vorschlagen. Welche Schritte im Einzelfall zu wiederholen sind, legt der Senat durch Beschluss fest.

(4) Abs. 3 ist auch in den Fällen sinngemäß anzuwenden, in denen

1. die Gutachter/innen zum Ergebnis gelangen, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder

2. die/der Rektor/in keine Bewerbung aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen als geeignet ansieht oder

3. die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungslage eine Berufsliste nicht erstellt werden kann oder

4. innerhalb von längstens drei Monaten nach Abschluss der Präsentationen kein Beschluss zustande kommt.

7. Abschnitt Berufungsverhandlungen

§ 18. Auswahlentscheidung

(1) Die/der Rektor/in hat eine/n Bewerber/in aus der Berufsliste auszuwählen und ihre/seine Entscheidung dem Senat, dem Betriebsrat für

das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben (§ 98 Abs. 9 UG 2002); weicht sie/er von der Reihung ab, so ist dies zu begründen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Beschwerde oder erklärt der Arbeitskreis, keine Beschwerde zu erheben, so hat die/der Rektor/in unverzüglich die Berufungsverhandlungen aufzunehmen.

(3) Über eine Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, so hat die/der Rektor/in die Berufungsverhandlungen unverzüglich aufzunehmen. Wird der Beschwerde stattgegeben, dann hat die/der Rektor/in eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsmeinung der Schiedskommission zu treffen und das Verfahren gemäß Abs. 1 neu zu beginnen.

(4) Die/der Rektor/in hat die Berufungsverhandlungen mit dem Ziel zu führen, dass innerhalb von 12 Wochen feststeht, ob eine Person den Ruf annimmt oder nicht.

(5) Das Rektorat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor Abschluss des Arbeitsvertrages vom Ergebnis der Berufungsverhandlungen zu informieren.

§ 19. Erschöpfung der Berufungsliste

(1) Hat die letzte auf der Berufungsliste verfügbare Person den Ruf abgelehnt und ist die Berufungsliste daher erschöpft, dann kann die/der Rektor/in die Berufungskommission auffordern, auf Basis der geeigneten Bewerbungen eine neue Berufungsliste zu erstellen. Beschließt die Berufungskommission innerhalb einer von der/vom Rektor/in festzusetzenden, mindestens vierwöchigen Frist keine neue Berufungsliste, so ist nach § 17 Abs. 4 vorzugehen.

(2) Von der Erschöpfung der Berufungsliste ist der Senat zu informieren.

8. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 20. Qualitätssicherung

(1) Am Ende eines Berufungsverfahrens (Amtsantritt einer/eines Bewerbers/in bzw. Entscheidung zur Wiederholung der Ausschreibung, gegebenenfalls mit geändertem Stellenprofil) hat die/der Vorsitzende des Senats einen standardisierten Bericht über den Erfolg des Berufungsverfahrens zu erstellen.

(2) Dazu sind jedenfalls Stellungnahmen von der/vom Vorsitzenden der Berufungskommission und der/dem Rektor/in einzuholen.

(3) Der Bericht hat auch eine zusammenfassende Beurteilung über die Einhaltung der Ressourcen- und Terminplanung zu enthalten und allenfalls Maßnahmen vorzuschlagen, die der Verbesserung des Ablaufs dienen könnten – einschließlich der Abänderung der Richtlinie für Berufungsverfahren.

Wirtschaftsuniversität Wien

Satzungsteil Berufungsverfahren

(Satzung v 10. 12. 2003, VII. Hauptstk, Seite 26)

Allgemeine Berufsbestimmungen

§ 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 bzw. 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 bzw. 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 bzw. 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.

Richtlinie Berufungsverfahren

(Satzung v 10. 12. 2003, IX. Hauptstk, Anh 7, Seite 85)

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 Universitätsprofessor/inn/en sowie jeweils eine von den Vertreter/inn/en der wissenschaftlichen Mitarbeiter/inn/en 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.

Erstattung von Vorschlägen für die externen und internen Gutachter/innen

§ 3. (1) Die Kuriensprecherin oder der Kuriensprecher der Universitätsprofessor/inn/en 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 Universitätsprofessor/inn/en des Department oder Konvents innerhalb einer von ihr oder ihm zu setzenden Frist Vorschläge für interne und externe Gutachter/inn/en erstatten (§ 98 Abs 3 UG). Die dienstältesten Universitätsprofessor/inn/en aller anderen

Departments und Konvente sind von dieser Aufforderung zu verständigen. Die Universitätsprofessor/inn/en 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 Universitätsprofessor/in 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 Gutachter/innen

§ 4. (1) Die Universitätsprofessor/inn/en 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 Gutachter/innen vorgeschlagen wurden als zu bestellen sind, die Vorschläge ergänzen, wenn weniger Gutachter/innen 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 Gutachter/inne/n dürfen nicht in einem dauernden Dienstverhältnis zur WU stehen. Sie müssen entweder über eine Lehrbefugnis oder über eine einer Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation verfügen. Sie sollen in der scientific community anerkannte Expert/inn/en mit ausreichender eigener Forschungserfahrung auf dem Fachgebiet, das im Ausschreibungstext genannt ist, sein.

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

(4) Die Universitätsprofessor/inn/en des Senats haben insgesamt vier Gutachter/inn/en zu bestellen. Sie müssen mindestens zwei, können aber auch bis zu vier externe Gutachter/innen bestellen. Sie können zusätzlich zu den vier Gutachter/innen auch vorsorglich Gutachter/innen für den Fall bestellen, dass die bestellten Gutachter/innen nicht bereit sind, ein Gutachten zu erstatten.

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

Die Konstituierung der Berufungskommission

§ 5. (1) Das Rektorat hat den Mitgliedern der Berufungskommission, den externen und internen Gutachter/inn/e/n und dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die eingelangten Bewerbungen zuzusenden.

Der Beschluss über die Einladungen von Kandidat/inn/en zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache

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

(2) Die Gutachter/innen haben vor der Entscheidung der Berufungskommission über die Einladung der Bewerber/innen ein zu protokollierendes mündliches Gutachten gegenüber der Kommission über die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerber/inn/en zu erstatten. Gutachter/inn/en, die an der Sitzung nicht teilnehmen können, sollen der Berufungskommission nach Möglichkeit eine schriftliche Äußerung vorweg zukommen lassen. Die Kommission hat besonders zu begründen, wenn sie Bewerber/innen, die von zumindest einer oder einem der Gutachter/innen in Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifikation als geeignet beurteilt wurden, dennoch nicht einlädt.

(3) Die Berufungskommission kann auch Kandidat/inn/en, die sich zwar nicht beworben haben, die jedoch für die ausgeschriebene Professor/inn/enstelle 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 mündliches Gutachten der bei der Sitzung der Berufungskommission anwesenden Gutachter/innen über die wissenschaftliche Qualifikation dieser Kandidat/inn/en einzuholen.

Die Erstattung der Gutachten und die Abgabe der Stellungnahmen

§ 7. (1) Die externen und internen Gutachter/inn/en haben über jene Bewerber/inn/en, die von der Kommission für einen Listenplatz in Betracht gezogen und deshalb zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache eingeladen wurden, schriftliche Gutachten zu erstatten (§ 42 Abs 2 der Satzung). Diese Gutachten haben auch die Kandidat/inn/en 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 Kandidat/inn/en im Vergleich zu anderen ebenfalls geeigneten Kandidat/inn/en in besonderem Maße über die geforderte wissenschaftliche Qualifikation verfügen.

(3) Gutachter/innen, die bei der Sitzung der Berufungskommission, bei der über die Einladung zur öffentlich zugänglichen Aussprache entschieden wurde, nicht anwesend waren und daher damals kein mündliches Gutachten abgeben konnten, haben in ihrem schriftlichen Gutachten auch die wissenschaftliche Qualifikation jener Bewerber/innen zu beurteilen, die von der Berufungskommission nicht zur öffentlich zugänglichen Aussprache eingeladen wurden.

(4) 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 der oder die zu berufende Universitätsprofessor/in zugeordnet werden soll, Kopien der schriftlichen Gutachten 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 oder den Vorsitzende/n der Kommission zu richten sind.

(5) 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 Kandidat/inn/en der Wirtschaftsuniversität präsentieren (§ 98 Abs 6 UG), ist öffentlich zugänglich.

(2) Zu dieser öffentlich zugänglichen Aussprache sind – nach Möglichkeit auf elektronischem Weg – jedenfalls die Universitätsprofessor/inn/en der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 gegebenenfalls unter Bekanntgabe der Vortragsthemen der Kandidat/inn/en 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 Kandidat/inn/en zu enthalten hat. Der Vorschlag kann eine Reihung enthalten.

Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidat/inn/en 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 Kandidat/innen, daneben auch an der didaktischen Eignung der Kandidat/inn/en 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 Professor/inn/enstelle geeignet ist.

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

(5) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat auf – nach Möglichkeit – elektronischem Weg jedenfalls die Universitätsprofessor/inn/en der WU und die an der WU tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nach § 94 Abs 2 Z 2 UG 2002 über den von der Berufungskommission erstellten Besetzungsvorschlag umgehend zu informieren.

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 Kandidat/inn/en 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 Universitätsprofessor/inn/en des Senats andere Gutachter/inn/en bestellen sollen. Im weiteren Verfahren kann die Berufungskommission davon Abstand nehmen, die Bewerber/innen erneut zu einer öffentlich zugänglichen Aussprache einzuladen.

(6) Scheitern die Berufungsverhandlungen mit allen im Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidat/inn/en, hat entweder die Rektorin oder der Rektor die Berufungskommission aufzufordern, einen neuen Besetzungsvorschlag 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 Bewerber/innen – außer Stande, einen neuen Besetzungsvorschlag zu erstellen, hat das Rektorat jedenfalls eine neuerliche Ausschreibung zu veranlassen.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessor/inn/en (§ 99 UG)

§ 11. (1) Soll ein/e Universitätsprofessor/in für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren aufgenommen werden (§ 99 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 oder den dienstälteste/n Universitätsprofessor/in des Department, dem die oder der zu berufende Universitätsprofessor/in zugeordnet werden soll, weiterzuleiten. § 3 Abs 1 letzter Satz dieser Richtlinie ist anzuwenden.

(3) Die oder der dienstälteste Universitätsprofessor/in des Department, dem die oder der zu berufende Universitätsprofessor/in zugeordnet werden soll, hat dafür zu sorgen, dass die Universitätsprofessor/inn/en dieses Department ohne vorherige Einholung von Gutachten und Stellungnah-

men 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 Universitätsprofessor/inn/en dieses Department zurückzuverweisen oder aber eine Bewerberin oder einen Bewerber, die oder der nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen wurde, aus dem Kreise der übrigen Bewerber/inn/en auszuwählen.

Richtlinien des Rektorats und des Senats

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

(2) Die §§ 2 bis 10 sowie dieser Absatz der Richtlinie für das Berufungsverfahren für Universitätsprofessor/inn/en werden hiemit als Anhang VII der Satzung und als Richtlinie des Senats erlassen, die vom Senat jederzeit und ohne Zustimmung des Rektorats geändert oder aufgehoben werden kann.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(Satzung v 10. 12. 2003, IX. Hauptstk, Anh 4, Seite 5)

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 32. (1) 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.

(2) 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.

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

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

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

(6) 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.

(7) 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 vorauszusetzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen.

Universität Linz

Satzungsteil Berufungsverfahren

(MBL 2005, 10. Stk, v 9. 3. 2005)

ABSCHNITT I: ERARBEITUNG DES STELLENPROFILS

§ 1 Zweck des Stellenprofils

(1) Das Stellenprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Johannes Kepler Universität so ausführlich zu beschreiben, dass die Gutachterinnen und Gutachter in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerber/innen für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen.

(2) Für den Bereich der Forschung ist anzugeben, wie die Stelle strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist, und welche Art von Forschung erwartet wird.

(3) Für den Bereich der Lehre ist anzugeben, in welchem Umfang das Institut bzw. die Stelle Beiträge zum Lehrangebot leisten soll (Art und Umfang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen)

(4) Neben diesen beiden zentralen Bereichen, die in jedem Stellenprofil (wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung) enthalten sein müssen, sind weitere, je nach auszuschreibender Stelle unterschiedliche Anforderungen

wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung) und die Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz anzuführen.

(5) Die Anforderungen von Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten sind nach ihrer Bedeutung bzw. ihres zeitlichen Ausmaßes zu gewichten.

(6) Das Stellenprofil hat auch die wesentlichen Informationen über die Rahmenbedingungen (Ausstattung des Instituts/der Abteilung, Gehaltsrahmen, Informationen über die pensionsrechtliche Situation) der Arbeit an der JKU den Bewerber/innen im Internet zur Verfügung zu stellen, damit eine rasche und fundierte Entscheidung über die Attraktivität einer Bewerbung ermöglicht wird („Handbuch für Bewerberinnen und Bewerber“).

§ 2 Erstellung des Stellenprofils

(1) Zur Erstellung des Stellenprofils hat die/der Rektor/in eine Arbeitsgruppe einzusetzen. Sie/er hat dazu die Einleitung des Berufungsverfahrens im Mitteilungsblatt kundzumachen und auf sonstigen geeigneten Wegen der universitären Öffentlichkeit bekannt zu machen.

(2) Die Arbeitsgruppe hat einen Entwurf für das Stellenprofil innerhalb einer von der/vom Rektor/in gesetzten Frist zu erstellen. Der Arbeitsgruppe gehören an:

1. Ein/e Universitätsprofessor/in und ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 aus dem betroffenen Institut; sind keine geeigneten Personen (unter Berücksichtigung von Abs. 7) verfügbar, so sind Personen aus den fachlich am nächsten stehenden Instituten zu bestellen.

2. Zwei Universitätsprofessor/innen und zwei wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002.

3. Ein/e Vertreter/in der Studierenden.

4. Die Mitglieder gemäß Z 1-3 werden von der jeweiligen Personengruppe im Senat vorgeschlagen. Ziel ist dabei, solche Personen zu bestellen, die später auch der Berufungskommission angehören werden.

(3) Weiters gehören dieser Arbeitsgruppe an:

1. Die/der Dekan/in der betroffenen Fakultät(en). Sofern die/der Dekan/in zum Fachbereich gehört, hat sie/er sich durch jemand vertreten zu lassen, der nicht zum Fachbereich gehört. Bei Stellen, die einem gesamtuniversitären Institut zugeordnet sind, bestimmt die/der Rektor/in, welche/r Dekan/in in der Arbeitsgruppe mitwirkt.

2. Bis zu zwei Vertreter/innen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

(4) Die Mitglieder gemäß Abs. 3 dürfen sich im Verhinderungsfall vertreten lassen.

(5) Die/der Rektor/in kann bis zu drei zusätzliche Personen mit reiner Beratungsfunktion – von innerhalb oder außerhalb der Universität – in die Arbeitsgruppe entsenden.

(6) Die Arbeitsgruppe ist an den Entwicklungsplan samt den mitbeschlossenen Erläuterungen gebunden.

(7) Die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Personen, die eine Bewerbung um die auszuschreibende Stelle nicht ausschließen können, dürfen der Arbeitsgruppe nicht angehören.

(8) Die/der bisherige Stelleninhaber/in kann als Auskunftsperson zu Sitzungen der Arbeitsgruppe beigezogen werden.

§ 3 Festlegung des Stellenprofils

(1) Das Rektorat überprüft den gemäß § 2 vorgelegten Entwurf hinsichtlich Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit dem Entwicklungsplan und den sonstigen strategischen Zielsetzungen der Universität und genehmigt, gegebenenfalls nach Modifikationen, einen Entwurf für das Stellenprofil.

(2) Dieser genehmigte Entwurf des Stellenprofils ist allen Angehörigen des Fachbereichs (siehe § 8), den Mitgliedern der jeweiligen Fakultätsversammlung(en), dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist das Recht einzuräumen, binnen 14 Tagen eine Stellungnahme zu diesem Entwurf abzugeben. Jedes Mitglied der von der Fakultätsversammlung für solche Agenden bevollmächtigten Strategiekommision kann verlangen, dass für die Erarbeitung einer solchen Stellungnahme unverzüglich eine Sitzung einberufen wird. Existiert keine (bevollmächtigte) Strategiekommision, so übernimmt die Fakultätsversammlung diese Zuständigkeit. Für gesamtuniversitäre Institute übernimmt der Senat die Zuständigkeit der Fakultätsversammlung.

(3) Das Rektorat entscheidet ohne Bindung an die Stellungnahmen über das endgültige Stellenprofil. Es hat dabei sicherzustellen, dass das Stellenprofil so gestaltet ist, dass ein fairer Wettbewerb aller potentiellen Bewerber/innen sichergestellt ist und beschränkende bzw. ausschließende Kriterien (vergleiche insbesondere § 36 Frauenförderungsplan) nur insoweit aufgenommen werden, als sich das aus den Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Universität ergibt.

§ 4 Ressourcen

(1) Gleichzeitig mit der Festlegung des Stellenprofils hat das Rektorat durch Beschluss festzulegen,

1. welche Ressourcen für die jeweilige Stelle budgetiert werden; insb. ist zu planen, welche Gehaltsobergrenze für die/den Stelleninhaber/in vorgesehen ist und welche Kosten für das Berufsverfahren budgetiert werden;

2. einen Terminplan für den gesamten Ablauf des Verfahrens bis zur Erstellung der Berufsliste.

(2) Der Beschluss ist nach Erstellung der Berufsliste der/dem Vorsitzenden des Senats zur Verfügung zu stellen. (Siehe dazu § 21)

ABSCHNITT II: AUSSCHREIBUNG

§ 5 Ausschreibungstext

(1) Die Festlegung des Ausschreibungstextes bedarf gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 der Beschlussfassung im Rektorat.

(2) Im Text ist jedenfalls auf das im Internet veröffentlichte Handbuch für Bewerberinnen und Bewerber zu verweisen und der Hinweis gemäß Frauenförderungsplan aufzunehmen.

(3) Die Bewerbungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(4) Bewerbungen sind an die/den Rektor/in zu richten.

(5) Der Text der Ausschreibung ist unmittelbar nach seiner Beschlussfassung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG 2002)

§ 6 Veröffentlichung

(1) Die Ausschreibung ist jedenfalls im Amtsblatt der Wiener Zeitung und im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität zu veröffentlichen.

(2) Zusätzlich ist die Ausschreibung in weiteren in- und ausländischen Medien zu veröffentlichen. Die Arbeitsgruppe „Stellenprofil“ (§ 2) sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, diesbezügliche Vorschläge zu erstatten. Bei der Festlegung ist auf die Notwendigkeiten aufgrund des Stellenprofils wie auch auf die finanziellen Ressourcen Bedacht zu nehmen.

§ 7 Amtswegige Kandidat/inn/ensuche

(1) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 obliegt der Berufungskommission. Sie ist jedenfalls durchzuführen, wenn sich keine Frau beworben hat oder das Rektorat dies verlangt. Die Bestimmungen des Frauenförderungsplans (insbesondere §§ 37 und 41) sind zu beachten.

(2) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche hat innerhalb von 14 Tagen nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu erfolgen. Die Frist kann auf Antrag der Berufungskommission von der/vom Rektor/in um maximal 14 Tage verlängert werden.

(3) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufungsverfahren aufgrund der amtswegigen Kandidat/inn/ensuche bedarf eines Beschlusses der Berufungskommission mit einfacher Mehrheit. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission hat Kandidat/inn/en so rechtzeitig von der Einladung zu informieren, dass vor Ende der Frist gemäß Abs. 2 ihre Zustimmung eingeholt werden kann.

(4) Stimmen derart eingeladene Kandidat/inn/en zu, dann ist ihnen eine Frist von 14 Tagen zur Einreichung ihrer Unterlagen einzuräumen. Bei fristgerechter Einreichung der Unterlagen gelten sie als Bewerber/innen im Sinne dieser Richtlinie.

(5) Bewerbungen, die verspätet, aber innerhalb der Frist gemäß Abs. 2 eingelangt sind, können im Wege der amtswegigen Kandidat/inn/ensuche berücksichtigt werden, wenn die Berufungskommission dies beschließt.

(6) Nach Ende der Suchfrist hat die Berufungskommission der/dem Rektor/in Bericht über den Ablauf der Kandidat/inn/ensuche zu erstatten. Insbesondere ist dabei darzustellen, inwieweit Zielsetzungen des Frauenförderungsplanes verwirklicht werden konnten.

ABSCHNITT III: BEGUTACHTUNGSVERFAHREN

§ 8 Festlegung des Fachbereichs

(1) Der Senat kann nach Anhörung der betroffenen Fakultätsversammlung/en durch Beschluss die Zusammensetzung des Fachbereiches für die betreffende Stelle festlegen.

(2) Liegt bei der Einleitung des Berufungsverfahrens kein Beschluss gemäß Abs.1 vor oder ist dieser nicht anwendbar, hat die/der Rektor/in die/den Dekan/inn/en der betroffenen Fakultät/en zeitgleich mit der Einleitung des Berufungsverfahrens zu informieren und diese/n aufzufordern, eine Namensliste der Universitätsprofessor/inn/en des für diese Stelle relevanten Fachbereichs an die/den Vorsitzende/n des Senats zu übermitteln.

(3) Die Namensliste ist im Mitteilungsblatt mit dem Hinweis kundzumachen, dass Universitätsprofessor/inn/en, die der Ansicht sind, dass ihr Fach (Tätigkeitsbereich in Forschung und/oder Lehre) zu Unrecht aufgenommen bzw. übergangen wurde, das Recht haben, binnen 7 Tagen einen begründeten Widerspruch an die/den Vorsitzende/n des Senats zu erheben. Allen Universitätsprofessor/inn/en jener Fakultät(en), aus denen die Mitglieder des Fachbereichs stammen, ist diese Information auch auf elektronischem Weg zuzustellen. Das Recht, einen begründeten Widerspruch zu erheben, steht auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu, wenn durch die Festlegung des Fachbereiches Zielsetzungen des Frauenförderungsplanes betroffen sind.

(4) Über derartige Widersprüche entscheidet die/der Vorsitzende des Senats nach Anhörung der Vertreter/innen der Universitätsprofes-

sor/inn/en im Senat. Ändert sich durch eine solche Entscheidung die Namensliste, dann ist diese neu kundzumachen.

(5) Bei der Festlegung des für die Stelle relevanten Fachbereichs sind die im Entwicklungsplan festgelegten Schwerpunkte zu beachten. Die Liste des Fachbereichs hat mindestens fünf Universitätsprofessor/inn/en zu enthalten.

§ 9 Nominierung der Gutachter/innen

(1) Die/der Sprecher/in der Universitätsprofessor/inn/en im Senat oder eine von ihm beauftragte Person hat eine Sitzung der Mitglieder des Fachbereichs gemäß § 8 einzuberufen, in der ein Vorschlag für die Liste der internen und externen Gutachter/innen zu beschließen ist.

(2) Auf die Einladung und Durchführung ist die Geschäftsordnung des Senats anzuwenden. Von den vier zu bestellenden Gutachter/inne/n müssen mindestens zwei extern sein. Die Liste der internen und externen Gutachter/innen soll jeweils auch mindestens eine Nennung einer Ersatzperson enthalten, die nur dann herangezogen wird, wenn eine der vorgenannten Personen ausfallen sollte. In Frauenförderungsbereichen (§ 4 Frauenförderungsplan) ist, soweit eine solche Bestellung möglich ist, mindestens eine Gutachterin vorzuschlagen.

(3) Die Universitätsprofessor/inn/en im Senat können inhaltlich vom Beschluss der Fachbereichssitzung nicht abweichen; sie können einen Vorschlag aber begründet ablehnen.

(4) Wird ein Vorschlag von den Universitätsprofessor/inn/en im Senat abgelehnt, so ist eine erneute Sitzung des Fachbereichs einzuberufen und unter Beachtung der Rückverweisungsgründe ein neuer Vorschlag zu erstellen. An diesen Vorschlag sind die Universitätsprofessor/inn/en im Senat allerdings nicht mehr gebunden; sie können diesen auch inhaltlich abändern.

(5) Interne Gutachter/innen können Universitätsprofessor/inn/en sowie Dozent/inn/en der JKU sein, die über eine facheinschlägige oder fachnahe Lehrbefugnis verfügen; auch an der JKU emeritierte und pensionierte Universitätsprofessor/inn/en sowie Honorarprofessor/inn/en und nicht im aktiven Vollzeit-Dienstverhältnis zu irgendeiner anderen Universität stehende Dozent/inn/en der JKU kommen als interne Gutachter/innen in Betracht. Ausgeschlossen sind die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Dozent/inn/en, die derselben Abteilung, bei Instituten ohne Abteilungsgliederung demselben Institut erstzugeordnet sind, der/dem die zu besetzende Stelle zugewiesen ist.

(6) Externe Gutachter/innen dürfen nicht in einem Dienstverhältnis zur JKU stehen oder unmittelbar vor ihrer Emeritierung/Pensionierung gestanden sein und müssen über eine facheinschlägige Lehrbefugnis oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen.

(7) Die Liste der bestellten Gutachter/innen ist unverzüglich an die/den Vorsitzende/n des Senats sowie an die/den Rektor/in weiterzuleiten.

(8) Die Namen sind bis zum Einlangen der Gutachten vertraulich zu behandeln.

§ 10 Begutachtungsverfahren

(1) Die/der Rektor/in hat unverzüglich nach Ablauf der Frist gemäß § 7 Abs. 2 die Unterlagen der Bewerber/inn/en an die Gutachter/innen weiterzuleiten. Die Gutachter/innen sind im Besonderen darauf aufmerksam zu machen, dass bei der Beurteilung von Bewerber/inne/n spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe Berücksichtigung zu finden haben. Die entsprechenden Bestimmungen des Frauenförderungsplans der JKU sind von der/vom Rektor/in an die Gutachter/innen zu übermitteln.

(2) Der Auftrag an die Gutachter/innen besteht darin, für jede/n Bewerber/in zu jedem im Stellenprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abzugeben:

1. Voll erfüllt (grün)

2. Teilweise erfüllt (gelb)

3. Nicht erfüllt (rot) Mit „rot“ sind auch Kriterien zu markieren, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind.

(3) Bei jedem Kriterium ist auch eine Spalte „Anmerkungen“ vorzusehen, in der insb. solche Bewertungen erläutert werden können, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind. Die Gutachter/innen haben bestehende Nahverhältnisse zu einzelnen Bewerber/inne/n offenzulegen.

(4) Neben dieser formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen sind die Gutachter/innen aufzufordern, die am besten geeigneten fünf (+/- 2) Kandidat/inn/en aus dem Bereich der überwiegend „grünen“ Bewerbungen in einer zusammenfassenden Beurteilung anzuführen. Die variable Anzahl soll es den Gutachter/inne/n ermöglichen, auf „Abstände“ zu reagieren; wenn z.B. zwischen den Kandidat/inn/en auf den Plätzen 1–4 und danach ein großer Unterschied besteht, dann sollen die ersten vier in diesem Gesamtvorschlag aufgenommen werden.

(5) Die Gesamtbeurteilung durch die Gutachter/innen muss zwar auf den durch die Bewerbung vermittelten Grundlagen aufbauen, soll aber dennoch im Sinne einer Potenzialanalyse zukunftsorientiert sein.

(6) Die/der Rektor/in hat den Gutachter/inne/n eine Frist zu setzen; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 6 bis 8 Wochen betragen. Ersucht ein/e Gutachter/in rechtzeitig um eine Fristerstreckung, so kann die/der Rektor/in diese gewähren.

(7) Sind bis zum Ablauf der Frist mindestens drei Gutachten eingelangt, so hat die/der Rektor/in unverzüglich den IV. Abschnitt einzuleiten.

ABSCHNITT IV: AUSWAHL GEEIGNETER BEWERBER/INNEN

§ 11 Festlegung geeigneter Bewerber/innen

(1) Alle Bewerbungen, die von mindestens zwei Gutachter/inne/n in den Vorschlag der Bestgeeigneten aufgenommen wurden sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der Beurteilung der Gutachter/innen nur gering von solchen Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerber/innen. Die/der Rektor/in hat insbesondere die Zielsetzung des Frauenförderungsplanes (insb. § 41 Abs. 3 Frauenförderungsplan) zu beachten. Die/der Rektor/in hat den AKG über die von ihr/ihm getroffene Auswahl zu informieren; der AKG hat das Recht, einen begründeten Vorschlag zur Einladung weiterer Bewerber/innen zu erstatten.

(2) Die/der Rektor/in hat von den fachlich geeigneten Bewerber/innen Informationen hinsichtlich der ressourcenmäßigen Anforderungen einzuholen. Für jede/n Bewerber/in ist in einem Aktenvermerk festzuhalten, ob eine Berufung im Rahmen des geplanten Budgets möglich ist, im Verhandlungswege erreichbar erscheint oder aus welchen Gründen dies offensichtlich nicht der Fall ist. Die/der Rektor/in hat dabei sicherzustellen, dass auch ausländischen Bewerber/innen die Möglichkeiten der außeruniversitären Finanzierungsmöglichkeiten für Forschung in Österreich ausreichend bekannt sind.

(3) Die/der Rektor/in kann zur Erzielung des Ergebnisses gemäß Abs. 2 von den Bewerber/inne/n die Vorlage entsprechender Unterlagen verlangen. Sie/Er hat dazu eine Frist von längstens vier Wochen zu setzen; die Nichteinhaltung einer solchen Frist kann als negative Bestätigung der ressourcenmäßigen Eignung gewertet werden.

(4) Alle fachlich geeigneten und aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen geeigneten Personen sind von der/vom Rektor/in zu einer Präsentation (§§ 12 f) einzuladen. Die/der Rektor/in hat der Berufungskommission auch eine begründete Liste jener Bewerber/innen zu übermitteln, die sie/er aufgrund der fehlenden positiven Bestätigung der ressourcenmäßigen Bedeckbarkeit nicht einzuladen gedenkt; vor der endgültigen Entscheidung ist die Berufungskommission anzuhören.

ABSCHNITT V: PRÄSENTATION

§ 12 Ankündigung der Präsentationen

(1) Die Präsentation der geeigneten Bewerber/innen ist grundsätzlich öffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Die Mitglieder des Senats sowie die Angehörigen des Fachbereichs (§ 8) sind zusätzlich auf elektronischem Wege auf diese Präsentation hinzuweisen.

(3) Die Vereinbarung der Termine sowie deren Ankündigung obliegt der/dem Rektor/in.

§ 13 Durchführung

(1) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet im Auftrag der/des Rektorin/Rektors die Präsentationen.

(2) Das Ziel der Präsentation besteht insbesondere darin, Erkenntnisse über jene Fähigkeiten der Bewerber/innen zu gewinnen, die durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen nicht bzw. kaum dokumentierbar sind, z.B. die Forscherpersönlichkeit und die methodischen, sozialen oder didaktischen Kompetenzen.

(3) Eine Präsentation besteht jedenfalls aus einem wissenschaftlichen Vortrag, dessen Thema von den Bewerber/inne/n frei wählbar ist sowie einem Lehrvortrag, dessen Thema von der Berufungskommission festzulegen ist.

(4) Es ist in Anschluss an jeden Vortrag die Gelegenheit zur Diskussion vorzusehen; darüber hinaus hat die Berufungskommission weitere Gespräche mit der/dem Bewerber/in über ihre/seine Pläne für die Arbeit an der JKU unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen. Die/der Rektor/in bzw. ihre/seine Vertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen.

(5) Ein Mitglied der Berufungskommission hat den wesentlichen Inhalt der Präsentation jeder Bewerberin/jedes Bewerbers sowie die wesentlichen Punkte der Diskussion zu dokumentieren.

ABSCHNITT VI. ERSTELLUNG DER BERUFUNGSLISTE

§ 14 Berufungskommission

(1) Die/der Vorsitzende des Senats hat unverzüglich nach der Einleitung eines Berufungsverfahrens die Einsetzung und Konstituierung einer Berufungskommission zu veranlassen.

(2) Die Berufungskommission wird gemäß § 25 Abs. 8 Z 2 UG 2002 vom Senat als entscheidungsbefugte Kommission eingesetzt; die Zusammensetzung ist in § 17 des Satzungsteils „Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder von Kollegialorganen“ (= WO-KO) geregelt.

(3) Die Mitglieder der Berufungskommission werden von den einzelnen Personengruppen im Senat entsandt und von der/vom Sprecher/in der jeweiligen Personengruppe an die/den Vorsitzende/n des Senats bekannt gegeben.

(4) Die Nominierung der Universitätsprofessor/inn/en sollte mindestens eine Person enthalten, die nicht aus dem engen Fachbereich, sondern einem fachlich nahe stehenden Bereich stammt.

(5) Mitglieder der Personengruppe der Universitätsdozent/inn/en sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002) müssen mindestens ein Diplom- oder Magisterstudium absolviert haben und an einem fachlich einschlägigen Institut beschäftigt sein; ein Mitglied soll eine einschlägige Lehrbefugnis aufweisen.

(6) Von der Personengruppe der Studierenden nominierte Mitglieder müssen sich im letzten Studienabschnitt eines Diplomstudiums bzw. in einem Magister- oder Doktoratsstudium befinden oder ein Bakkalaureatsstudium betreiben, in dem sie bereits Zeugnisse im Ausmaß von mindestens 100 ECTS-Punkten erworben haben. Es sind dabei nur solche Studienrichtungen zu berücksichtigen, die für die zu besetzende Stelle facheinschlägig sind.

(7) Die Vertreter/innen des AKG sind gemäß § 41 Abs. 2 des Frauenförderungsplanes der JKU von diesem zu entsenden.

(8) Die Berufungskommission kann Expert/inn/en als Auskunftspersonen zu ihren Beratungen einladen.

§ 15 Berufsliste

(1) Die Berufungskommission erstellt auf Basis der vorliegenden Gutachten, der Stellungnahmen sowie eigener Erkenntnisse (insb. aus der Präsentation gemäß § 13), allenfalls auch nach Einholung zusätzlicher Gutachten und Stellungnahmen, eine Berufsliste.

(2) Die Berufsliste enthält die drei am besten für das Stellenprofil geeigneten Bewerber/innen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen. Der Vorschlag kann eine Reihung beinhalten; *aequo loco* Nennungen sind zulässig.

§ 16 Verfahren zur Erstellung der Berufsliste

(1) Es hat eine Diskussion über die Bewerber/innen, basierend insb. auf dem Stellenprofil, den Gutachten und den Ergebnissen der Präsentation stattzufinden.

(2) Jeder Antrag, eine Person in die Berufsliste aufzunehmen, nicht aufzunehmen oder auf einen bestimmten Listenplatz zu reihen, muss mit einer zumindest stichwortartigen Begründung gestellt werden. Anträge ohne Begründung sind unzulässig.

(3) Im Verfahren zur Erstellung der Berufsliste ist vorerst festzulegen, welche Personen jedenfalls nicht in die Berufsliste aufgenommen werden.

(4) Ein Antrag, jemanden in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, kann die Festlegung der Reihenfolge enthalten. In einem solchen Fall muss

sich die Begründung auch auf die Festlegung der Position in der Berufsliste beziehen.

(5) Mehrere solche Anträge zu einzelnen Bewerber/inne/n können durch Beschluss zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden; sind Anträge auf die Aufnahme in die Berufsliste gerichtet, dann können nicht mehr Anträge zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden als noch Plätze in der Berufsliste frei sind.

(6) Ist die Reihenfolge der Listenplätze nicht bereits durch Anträge gem. Abs. 4 festgelegt, kann diese in einem weiteren Abstimmungsdurchgang entschieden werden.

(7) Das Gesamtergebnis der Abstimmungen samt einer ausführlichen Begründung soll in einem Endbericht dokumentiert werden. Dieser bedarf der Beschlussfassung durch die Berufungskommission.

§ 17 Information

(1) Der/die Vorsitzende der Berufungskommission hat die Berufsliste und sämtliche Unterlagen (insb. den Endbericht, die von der Berufungskommission genehmigten Protokolle sowie allfällige Minderheitsvoten) unverzüglich an die/den Rektor/in weiterzuleiten.

(2) Die/der Rektor/in hat den Senat über den Inhalt der Berufsliste zu informieren.

§ 18 Zurückverweisung

(1) Die/der Rektor/in kann den Besetzungsvorschlag aufheben und an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn wesentliche Verfahrensvorschriften verletzt oder nicht die bestgeeigneten Kandidat/inn/en ausgewählt wurden. Eine Zurückverweisung ist zu begründen; der Senat sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind davon in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Berufungskommission kann einen zurückverwiesenen Besetzungsvorschlag im Sinne der Begründung der/des Rektors/in abändern oder mit einer entsprechenden Begründung einen Beharrungsbeschluss fassen.

(3) Lehnt die/der Rektor/in auch den Beharrungsbeschluss ab, so kann das Rektorat

1. entscheiden, das gesamte Berufungsverfahren neu zu beginnen oder die Ausschreibung zu wiederholen oder

2. den Senat auffordern, neue Gutachter/innen und/oder eine neue Berufungskommission einzusetzen und das Verfahren ab dem jeweiligen Tätigwerden der neu bestellten Organe neu durchzuführen. Welche Schritte im Einzelfall zu wiederholen sind, legt der Senat durch Beschluss fest.

(4) Abs. 3 ist auch in den Fällen sinngemäß anzuwenden, in denen

1. die Gutachter/innen zum Ergebnis gelangen, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder
2. die/der Rektor/in keine Bewerbung aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen als geeignet ansieht oder
3. die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungslage eine Berufungsliste nicht erstellt werden kann oder
4. innerhalb von längstens drei Monaten nach Abschluss der Präsentationen kein Beschluss zustande kommt.

ABSCHNITT VII: BERUFUNGSVERHANDLUNGEN

§ 19 Auswahlentscheidung

(1) Die/der Rektor/in hat eine/n Bewerber/in aus der Berufungsliste auszuwählen und ihre/seine Entscheidung dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben; weicht sie/er von der Reihung ab, so ist dies zu begründen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Beschwerde oder erklärt der Arbeitskreis, keine Beschwerde zu erheben, so hat die/der Rektor/in unverzüglich die Berufungsverhandlungen aufzunehmen.

(3) Über eine Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, so hat die/der Rektor/in die Berufungsverhandlungen unverzüglich aufzunehmen. Wird der Beschwerde stattgegeben, dann hat die/der Rektor/in eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsmeinung der Schiedskommission zu treffen und das Verfahren gemäß Abs. 1 neu zu beginnen.

(4) Die/der Rektor/in hat die Berufungsverhandlungen mit dem Ziel zu führen, dass innerhalb von 12 Wochen feststeht, ob eine Person den Ruf annimmt oder nicht.

§ 20 Erschöpfung der Berufungsliste

(1) Hat die letzte auf der Berufungsliste verfügbare Person den Ruf abgelehnt und ist die Berufungsliste daher erschöpft, dann kann die/der Rektor/in die Berufungskommission auffordern, auf Basis der geeigneten Bewerbungen eine neue Berufungsliste zu erstellen. Beschließt die Berufungskommission innerhalb einer von der/vom Rektor/in festzusetzenden, mindestens vierwöchigen Frist keine neue Berufungsliste, so ist nach § 18 Abs. 4 vorzugehen.

(2) Von der Erschöpfung der Berufungsliste ist der Senat zu informieren.

ABSCHNITT VIII: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 21 Qualitätssicherung

(1) Am Ende eines Berufungsverfahrens (Amtsantritt einer/eines Bewerbers/in bzw. Entscheidung zur Wiederholung der Ausschreibung, ggf. mit geänderten Stellenprofil) hat die/der Vorsitzende des Senats einen standardisierten Bericht über den Erfolg des Berufungsverfahrens zu erstellen.

(2) Dazu sind jedenfalls Stellungnahmen von der/vom Vorsitzenden der Berufungskommission, der/dem Rektor/in sowie ggf. der/m Berufenen einzuholen.

(3) Der Bericht hat auch eine zusammenfassende Beurteilung über die Einhaltung der Ressourcen- und Terminplanung zu enthalten und allenfalls Maßnahmen vorzuschlagen, die der Verbesserung des Ablaufs dienen könnten – einschließlich der Abänderung dieser Richtlinie.

(4) Jährlich ist der Universitätsleitung ein zusammenfassender Bericht über die im abgelaufenen Jahr beendeten Berufungsverfahren vorzulegen.

§ 22 In-Kraft-Treten

Die Bestimmungen dieses Satzungsteiles wurden vom Senat in seiner 11. Sitzung am 8. März 2005 beschlossen, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz am 9. März 2005 kundgemacht und treten mit dem darauf folgenden Tag in Kraft. (MBI 2005, 10. Stk.)

Universität Klagenfurt

Satzungsteil Berufungsverfahren

(MBI 2003/04, 23. Stk; MBI 2006/07, 8. Stk, v 7. 2. 2007)

TEIL C: Verfahrensbestimmungen

§ 1 Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

(1) Dem Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren liegen die Bestimmungen gem. §§ 42 Abs. 6, 98 und 99 UG 2002 zu Grunde. Weiters sind die Bestimmungen des Frauenförderungsplans (FFP, Teil E der Satzung) zu beachten.

(2) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan der Universität festzulegen.

Im Falle weniger als für drei Jahre zu besetzender Stellen wird die Widmung auf Antrag des Rektorats und nach Anhörung der Dekaninnen und der Dekane im Senat festgelegt. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der fachlich zuständigen Fakultät und fachlich nahe stehender Bereiche haben das Recht Stellungnahmen abzugeben.

(3) Ausschreibung:

(a) Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszusprechen. In das Auswahlverfahren können mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen werden. Dies kann nur mit Zustimmung der Berufungskommission erfolgen.

(b) Für die öffentliche Ausschreibung einer Stelle gemäß § 98 UG 2002 werden vom Rektorat in Abstimmung mit dem oder der Senatsvorsitzenden und den Universitätsprofessorinnen und -professoren der fach einschlägigen Bereiche nach Maßgabe der Widmung und des Entwicklungsplanes ein Stellen- und Qualifikationsprofil erarbeitet und die Ausschreibung formuliert. Der Ausschreibungstext normiert die einzureichenden Dokumente insofern, als die Bewerberinnen und Bewerber einen maximal fünfseitigen Hauptteil übermitteln, der den Gutachterinnen und Gutachtern gem. Abs. 4 (b) zugeht. Allfällige Anhänge an diesen Hauptteil sind möglich, werden den Gutachterinnen und Gutachtern aber nicht notwendigerweise übermittelt.

(4) (a) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat bestellen nach dem Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der fachlich zuständigen Fakultät und der fachlich nahe stehenden Bereiche unter Berücksichtigung von § 51 FFP vier fachlich entsprechend ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter. Zwei der Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht Angehörige der Universität Klagenfurt sein, eine/einer davon muss einer ausländischen Universität oder Forschungseinrichtung angehören. Die Gutachterinnen und Gutachter sind von der Mitgliedschaft in der Berufungskommission ausgeschlossen.

(b) Das Rektorat übermittelt nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Liste aller eingegangenen Bewerbungen nebst dem jeweils zugehörigen Hauptteil der Bewerbungsunterlagen (vgl. Absatz 3 (b)) an die Gutachterinnen und Gutachter mit dem Ersuchen, die Eignung jeder einzelnen Bewerbung mit den jeweils wesentlichsten Argumenten zu beurteilen und wie folgt zu klassifizieren: (0) von der Gutachterin/vom Gutachter nicht beurteilbar, (1) nicht geeignet, (2) geeignet, (3) sehr geeignet. Die gutachterlichen Stellungnahmen sind der Berufungskommission zu übergeben.

(5) (a) Der Senat hat für jedes Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002 unter Berücksichtigung von § 51 FFP eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen. Die Mitglieder der Gruppen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie der wissenschaftli-

chen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jeweils von deren Vertreterinnen und Vertretern im Senat vorgeschlagen. Die Mitglieder der Gruppe der Studierenden werden gemäß Hochschulinnen- und Hochschüler-schaftsgesetz 1998 (HSG 1998) entsandt. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds ist unverzüglich eine Nachbesetzung vorzunehmen.

(b) Die Berufungskommission besteht aus 9 oder 11 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:

1. 5 bzw. 6 Mitglieder aus der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, davon müssen 2 Mitglieder extern sein, wobei ein Mitglied einer ausländischen Universität angehören muss.

2. 2 bzw. 3 Mitglieder aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon soll mindestens ein Mitglied habilitiert sein, ein Mitglied soll nach Möglichkeit einer anderen Universität angehören.

3. 2 Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden. Ihre Entsendung wird durch das HSG geregelt.

(c) Die Mitglieder der Berufungskommission wählen mit einfacher Mehrheit eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende/einen stellvertretenden Vorsitzenden.

(d) Die bisherigen Inhaberinnen und Inhaber einer ausgeschriebenen Professorinnen- bzw. Professorenstelle können Mitglied der betreffenden Berufungskommission ohne Stimmrecht sein (Auskunftsperson).

(e) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(f) Bei Bedarf können von der Berufungskommission weitere Auskunftspersonen hinzugezogen werden.

(6) Die Dekanin/Der Dekan hat das Recht, an dem Berufungsverfahren beratend mitzuwirken.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird vom Rektorat rechtzeitig über die Einleitung des Berufungsverfahrens informiert. Die weitere Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erfolgt aufgrund der Bestimmungen des UG 2002 bzw. des FFP.

(8) Der Betriebsrat des Allgemeinen Universitätspersonals hat das Recht, eine Vertreterin/einen Vertreter zu den Sitzungen der Berufungskommission zu entsenden.

(9) Überprüfungs- und Begutachtungsverfahren:

(a) Ist die Bewerbungslage nach Auffassung der Berufungskommission unzureichend, ist die Ausschreibung zu wiederholen.

(b) Die Berufungskommission überprüft die Bewerbungen hinsichtlich der allgemeinen Voraussetzungen laut Ausschreibung.

(c) Unter Berücksichtigung der Beurteilung der Bewerbungen durch die Gutachterinnen und Gutachter beschließt die Berufungskommission die Liste derjenigen Kandidatinnen und Kandidaten, die von der Rektorin/dem Rektor zur Präsentation einzuladen sind. Die Durchführung der

Präsentationen obliegt der Berufungskommission im Zusammenwirken mit der fachlich zuständigen Fakultät und fachlich nahe stehenden Bereichen.

(d) Von den studentischen Mitgliedern der Berufungskommission werden Stellungnahmen zu den didaktischen Qualitäten der Kandidatinnen und Kandidaten erwartet.

(10) Vorschlagsliste:

(a) Auf der Grundlage der Gutachten und allfälliger weiterer vergleichender Gutachten, der Präsentationen, der Stellungnahmen der Studierenden gemäß Abs. 9 lit. d und weiterer allfälliger Stellungnahmen erstellt die Berufungskommission einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in einer entsprechenden Reihung zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

(b) Bei Bewerbungen von an der Universität Klagenfurt tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist zu prüfen, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber 1. eine besondere z.B. im Rahmen eines Berufungsverfahrens deutlich gewordene Reputation in der Scientific Community aufweisen hat und 2. während ihrer bzw. seiner wissenschaftlichen Laufbahn eine einschlägige mindestens einjährige (= akademisches Studienjahr) hauptberufliche Tätigkeit an einer anderen Universität oder gleichrangigen Forschungseinrichtung nachweisen kann. In begründeten Fällen, in denen Punkt 2 nicht zutrifft, muss im Senat eine geheime Abstimmung über die Bewerberin oder den Bewerber erfolgen, wobei für die positive Entscheidung über einen Listenplatz mindestens eine Zweidrittelmehrheit notwendig ist.

(11) Auswahl/Entscheidung:

(a) Die Rektorin/Der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, wenn dieser nach ihrer bzw. seiner zu begründenden Auffassung nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.

(b) Ebenso ist eine beabsichtigte Abweichung von der Reihung der Vorschlagsliste zu begründen.

(c) In diesen Fällen hat die Berufungskommission erneut über die Liste zu beraten und erforderlichenfalls vergleichende Gutachten einzuholen.

(d) Die Rektorin/Der Rektor hat ihre/seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, hinsichtlich einer Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(e) Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(12) Bestellung und Lehrbefugnis:

(a) Die Rektorin/Der Rektor führt unter Einbeziehung der Dekanin/des Dekans der fachlich zuständigen Fakultät und der Leiterin/dem Leiter der betroffenen Organisationseinheit die Berufungsverhandlungen und schließt mit der ausgewählten Kandidatin/dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag.

(b) Die Universitätsprofessorin/Der Universitätsprofessor erwirbt mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie/er berufen ist. Eine allenfalls früher erworbene Lehrbefugnis wird hiervon nicht berührt.

(c) Die Lehrbefugnis (venia docendi) einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Eine allenfalls früher erworbene Lehrbefugnis wird hiervon nicht berührt.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(MBI 2003/2004, 23. Stk zuletzt geändert MBI 2006/2007, 17. Stk, v 6. 6. 2007)

5.1.6. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 39

(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz 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.

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

sichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

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

(4) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Der Berufungsvorschlag ist unter Beilage einer ausführlichen, nachvollziehbaren und fachlich formulierten Begründung umgehend auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

§ 40

(1) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die von ihnen gegebenenfalls damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

(2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(3) Vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen unterrichtet die Rektorin/der Rektor den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz über ihre/seine Absicht.

5.2.7. Gutachten und Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 51

(1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 ist nach Möglichkeit auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.

(2) Dies gilt auch für die Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs 7 Universitätsgesetz 2002.

(3) Frauen- und Geschlechterforschung, entsprechendes Engagement in der Lehre und in der Universitätspolitik sowie diesbezügliche gesellschaftspolitische außeruniversitäre Aktivitäten sind zu würdigen.

(4) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden. Weiters sind bei der Be-

stellung von Gutachterinnen und Gutachtern diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen frauenspezifische Besonderheiten in den Biographien zu berücksichtigen sind.

(5) Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche, nachvollziehbare Begründung hierfür zu übermitteln.

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Frauenförderungsplan (Auszug)

(Mbl 2005/06, 5. Stk, v 7. 12. 2005)

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 27

(1) Werden in Berufungsverfahren gem. § 98 Abs. 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die/Der vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Berufungs- und Habilitationskommissionen entsandte Vertreterin/Vertreter hat das Recht, an den Sitzungen der jeweiligen Berufungs- oder Habilitationskommission in beratender Funktion teilzunehmen. Um die Rechtmäßigkeit des Verfahrens zu gewährleisten ist die/der Vertreterin/Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu jeder Sitzung der Berufungs- oder Habilitationskommission fristgerecht zu laden.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls diejenigen Bewerberinnen einzuladen, die dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes entsprechen (§ 98 Abs. 6 UG02).

(4) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Gleiches gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Richtlinie Berufungsverfahren

(Beschl Rektorat v 18. 12. 2006, Beschl Senats v 30. 1. 2007)

Gemeinsame Richtlinien des Rektorats und des Senats der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz für den Ablauf des Berufungsverfahrens für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

1. Fachliche Widmung einer Stelle

a) Die fachliche Widmung einer unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors ist im Entwicklungsplan festzulegen. Wird eine derartige, im Entwicklungsplan zunächst nicht festgelegte Stelle für ein bestimmtes Fach gewidmet, ist vom Rektorat die Zustimmung des Senats und die Genehmigung des Universitätsrates einzuholen.

b) Über die fachliche Widmung einer bis zu drei Jahren befristet zu besetzenden Stelle entscheidet das Rektorat nach Anhörung der zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/-kordinatoren und der/des zuständigen Institutsvorständin/-vorstandes.

c) Sobald die Ausschreibung der Stelle eingeleitet wird, ist der Senat vom Rektorat zu informieren.

2. Ausschreibung

a) Jede Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben.

b) Der Ausschreibungstext, die Medien, in denen die Ausschreibung erfolgt sowie die Ausschreibungsfrist werden vom Rektorat nach Anhörung der zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/-kordinatoren und der/des zuständigen Institutsvorständin/-vorstandes festgelegt.

c) Sobald die Entscheidungen gemäß lit. b) getroffen sind, sind diese vom Rektorat dem Senat mitzuteilen.

d) Unabhängig vom Ausschreibungsverfahren kann das Rektorat weitere Maßnahmen zur Findung zusätzlicher Kandidatinnen und Kandidaten ergreifen (z.B. durch eine Arbeitsgruppe). Diese zusätzliche Kandidatenfindung ist vor der Übergabe der Bewerbungen an die Gutachterinnen und Gutachter abzuschließen.

3. Festlegung des Fachbereichs

a) Sobald die Ausschreibung erfolgt ist, lädt die/der Senatsvorsitzende die Rektorin/den Rektor, die zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/-kordinatoren sowie die zuständige Institutsvorständin/den zuständigen Institutsvorstand zu einer gemeinsamen Sitzung ein, in welcher der Fachbereich festgelegt wird.

b) Diese Sitzung ist von der/dem Senatsvorsitzenden zu leiten.

4. Gutachterinnen und Gutachter

a) Die/der Senatsvorsitzende holt Vorschläge der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs zur Bestellung von vier – davon zwei externen – Gutachterinnen und Gutachtern ein und bringt diese Vorschläge den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats, der Rektorin/dem Rektor, den zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/-kordinatoren sowie der zuständigen Institutsvorständin/dem zuständigen Institutsvorstand zur Kenntnis. Auch die eventuell eingesetzte Ar-

beitsgruppe zur Kandidatenfindung (siehe 2 d) kann Vorschläge für die Gutachterinnen und Gutachter machen.

b) Die/der Senatsvorsitzende lädt die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs, die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats, die Rektorin/den Rektor, die zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/-koordinatoren sowie die zuständige Institutsvorständin/den zuständigen Institutsvorstand zu einer gemeinsamen Sitzung. In dieser Sitzung werden die Gutachterinnen und Gutachter durch die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Senats bestellt. Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren können die Aufgabe der Gutachterbestellung auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen. Bei Übertragung der Aufgabe an Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlich nahe stehenden Bereichs sind der/dem Senatsvorsitzenden die Namen dieser Personen bekannt geben und sind auch diese Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren von dem/der Senatsvorsitzenden zur gemeinsamen Sitzung einzuladen.

c) Gemäß § 87 der Satzung hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, Vorschläge für die Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter zu erstellen. Die/der Senatsvorsitzende hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Abgabe von Vorschlägen einzuladen, welche spätestens zum Zeitpunkt der gemeinsamen Sitzung gemäß lit. b) bei der/dem Senatsvorsitzenden eingelangt sein müssen.

d) Sobald die Bewerbungsfrist abgelaufen ist, hat die Rektorin/der Rektor den bestellten Gutachterinnen und Gutachtern eine Liste sämtlicher eingelangter Bewerbungen zu übergeben und ihnen die Möglichkeit der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einzuräumen.

5. Berufungskommission

a) Spätestens bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist hat der Senat eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission einzusetzen. Die Zahl der Mitglieder der Berufungskommission wird vom Senat mit maximal acht festgelegt. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stellen in dieser Berufungskommission mehr als die Hälfte der Mitglieder und die Studierenden mindestens ein Mitglied. Die Bestellung der Mitglieder der Berufungskommission erfolgt nach den Bestimmungen des § 13 der Geschäftsordnung des Senats. Es wird vorgeschlagen, bei der Zusammensetzung der Berufungskommission für die Vertreterinnen und Vertreter der Professorinnen und Professoren bzw. des Mittelbaus und der Studierenden das Verhältnis 5:2:1 oder 4:2:1 vorzusehen. Die oder der Vorsitzende des Senats hat zur konstituierenden Sitzung einzuladen und diese bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden (und einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreter) zu leiten. Die oder der Vorsitzende ist jedenfalls aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zu wählen. Die Konstituierung der Berufungskommission ist der Rektorin/dem Rektor mitzuteilen. Dieser hat der Berufungskommission eine Liste

sämtlicher eingelangter Bewerbungen zu übergeben und die Möglichkeit der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einzuräumen.

b) Die Gutachterinnen und Gutachter gemäß Zif. 3 sind im selben Verfahren von der Mitgliedschaft in den Berufungskommissionen ausgeschlossen, können aber zu Beratungen eingeladen werden.

6. Zusammenwirken von Gutachterinnen/Gutachtern und Berufungskommission

Die Gutachterinnen und Gutachter schicken bzw. übergeben ihre Gutachten an die Senatsvorsitzende/den Senatsvorsitzenden. Sobald alle vier Gutachten vorliegen, leitet die Senatsvorsitzende/der Senatsvorsitzende diese an die Berufungskommission weiter. Allfällige Anregungen und Rückfragen der Berufungskommission an die Gutachterinnen und Gutachter sind der/dem Senatsvorsitzenden zu übermitteln. Die/der Senatsvorsitzende leitet die Anregungen und Rückfragen an die jeweiligen Gutachterinnen und Gutachter weiter und ersucht diese um Abgabe ihrer endgültigen Gutachten. Die endgültigen Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sind so rasch wie möglich an die Rektorin/den Rektor zu übermitteln.

7. Präsentation der Kandidatinnen und Kandidaten

a) Nach Vorliegen der Gutachten hat der Rektor allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich, dem fachlich nahe stehenden Bereich, den Gutachterinnen und Gutachtern, der Berufungskommission, dem Rektorat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu präsentieren. Geeignet und damit zur Präsentation einzuladen sind alle Kandidatinnen und Kandidaten, die von der Mehrheit der Gutachterinnen und Gutachter als geeignet bezeichnet werden. Über Zeit, Ort und Form der Präsentation entscheidet die Rektorin/der Rektor unter Beachtung der Geschäftsordnung des Rektorats.

b) Zu den Ergebnissen der Präsentation können der Fachbereich, die Gutachterinnen und Gutachter, das Rektorat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Stellungnahmen an die Berufungskommission abgeben. Die Berufungskommission hat das Recht, die Gutachterinnen und Gutachter zur Sitzung der Berufungskommission einzuladen.

8. Besetzungsvorschlag

Die Berufungskommission erstellt auf Grund der Gutachten, der Ergebnisse der Präsentationen und der dazu ergangenen Stellungnahmen einen begründeten und gereihten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.

9. Auswahlentscheidung

a) Die Rektorin/der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem gereihten Besetzungsvorschlag zu treffen. Die Rektorin/der Rektor hat die Qualität

aller Bewerberinnen und Bewerber, welche die Ausschreibungserfordernisse erfüllen, anhand des Anforderungsprofils des Ausschreibungstextes zu überprüfen und den Besetzungsvorschlag zurückzuverweisen, wenn er nicht die Bestgeeigneten enthält.

b) Im Falle der Zurückverweisung hat die Berufungskommission einen neu gereihten Dreivorschlag zu erstellen.

c) Die Rektorin/der Rektor hat die Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Die Frist beginnt ab dem ersten Werktag nach Einlangen der Auswahlentscheidung.

d) Über die Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin/der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

10. Berufungsverhandlung

a) Die Rektorin/der Rektor führt die Berufungsverhandlungen. Diesen sind alle Mitglieder des Rektorats und die/der zuständige Institutsvorständin/-vorstand beizuziehen. Der Senat ist über die erfolgte Berufung zu informieren.

b) Die Rektorin/der Rektor schließt mit der ausgewählten Kandidatin oder dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag ab. Die Verpflichtung zur Information des Betriebsrats gemäß § 99 ArbVG ist dabei zu beachten.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(Beschl v 19. 10. 05)

8.1.4. Berufungsverfahren

§ 26

(1) Gemäß § 87 der Satzung hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, Vorschläge für die Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern zu erstellen.

(2) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.

(3) Werden in Berufungsverfahren gem. § 98 Abs 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zur Präsentation aller Kandidatinnen und Kandidaten, die von der Mehrheit der Gutachterinnen und Gutachter als geeignet bezeichnet werden, einzuladen. Der Arbeitskreis hat das Recht, zu den Ergebnissen der Präsentation eine Stellungnahme an die Berufungskommission abzugeben. (siehe Berufsrichtlinien des Rektorats, Abs. 3 + 5)

(5) Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 soll auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter geachtet werden. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.

(6) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Dasselbe gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Frauenförderungsplan (Auszug)

(in Kraft seit 1. 1. 2004)

5.1.7. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 33 (1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils maximal zu zweit an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall weiters das Recht, bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung der Berufungskommission fristgerecht zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises die Beratung und Beschlussfassung in der mangelhaften Sitzung neuerlich durchzuführen.

(3) 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 Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(4) Bewerberinnen, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(5) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

5.2.7. Gutachten und Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 42. Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

Akademie der bildenden Künste Wien

Richtlinie Berufungsverfahren

Ausgangslage/rechtliche Grundlagen

Das Berufungsverfahren für UniversitätsprofessorInnen, die für einen längeren Zeitraum als 2 Jahre bestellt werden (siehe „abgekürztes Verfahren“ § 99 UG 2002), wird in seinen Grundsätzen in § 98 UG 2002 (Anlage), in § 42 Abs. 6 u. 7 UG 2002, im Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien und in § 99 ArbVG (Mitwirkung des Betriebsrates) geregelt. An diesen Grundsätzen und Vorgangsweisen orientiert sich diese Richtlinie.

Ziel

Ziel dieser Richtlinie ist es, ein

- einheitliches und
- rechtskonformes

Vorgehen bei der Berufung von ProfessorInnen zu gewährleisten, und allen mit der Abwicklung von Berufungsverfahren befassten MitarbeiterInnen Information und Hilfeleistung zur Verfügung zu stellen.

1 Einleitung eines Berufungsverfahrens

- Die zuständige Institutsvorständin /der zuständige Institutsvorstand ist berechtigt, Anträge auf Einleitung eines Berufungsverfahrens an das Rektorat zu richten.
- Das Rektorat kann auch von sich aus tätig werden.
- Bei der fachlichen Widmung einer zu besetzenden Universitätsprofessur ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.
- Der Ausschreibungstext wird von der Institutsvorständin bzw. vom Institutsvorstand im Einvernehmen mit dem Rektorat erstellt.
- Der Ausschreibungstext hat als Mindestanforderung das zu besetzende Fach, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten. Im Ausschrei-

bungstext ist jedenfalls das Erfordernis der didaktischen Eignung aufzunehmen; soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden.

- Der Text soll als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Rechtswidrig sind insbesondere 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.
- Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und sie haben keine Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, zu enthalten.
- Der Frauenpassus ist anzufügen: Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.
- In Fachgebieten, in denen bereits frauenspezifische Themen und Forschung verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- Der Ausschreibungstext und die Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung sind bis spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung an den AK zur Kenntnis zu bringen.
- Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AK.

2 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Das Rektorat veranlasst die Ausschreibung unter Berücksichtigung folgender Punkte

- Die ProfessorInnenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben..
- Der Ausschreibungstext ist im Mitteilungsblatt und auf der Homepage der Akademie zu veröffentlichen.
- Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 3 Wochen zu betragen Die Ausschreibungen sind Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien während einer Abwesenheit vom Dienst oder Dienort bekannt zu machen.
- Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden. Über den Nachweis der ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten. Die folgenden 3 Maßnahmen müssen ergriffen und nachgewiesen werden:
- Aussendung an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Uni-

versität Graz (die Liste wird nach Zusendung des Ausschreibungstextes an akgl@uni-graz.at übermittelt).

- Aussendung an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten.
- Aussendung an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten.

3 Berufungskommission

- Mitglieder und Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat unverzüglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen.
- Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Gruppe im Senat entsendet. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.
- Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.

4 Gutachterinnen und Gutachter

- Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben vier Gutachterinnen und Gutachter zu bestellen, davon zwei externe. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.
- Die Gutachterinnen und Gutachter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

5 Procedere in der Berufungskommission

- Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied umgehend, jedenfalls vor Ablauf der Bewerbungsfrist, einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden und einer/eines stellvertretenden Vorsitzenden zu leiten. Diese/dieser ist mit einfacher Mehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung (MB Nr. 14 STJ 2003/2004 idjgF) sinngemäß anzuwenden.
- Der AK ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.
- Der AK ist zu allen Sitzungen 6 Werktage vorher einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des AK die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.
- Der AK hat das Recht Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten und diese auch zu vervielfältigen.

6 Eingang der Bewerbungen

- Bewerbungen sind an die Rechts- und Personalabteilung zu richten und von dieser nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich an die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission und an den AK weiterzuleiten.
- Die Berufungskommission bzw. das Rektorat kann auch Künstlerinnen und Künstler (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler), die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung als Kandidatinnen und Kandidaten in das Berufungsverfahren einbeziehen. Von diesen sind der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission bis längstens eine Woche nach Ende der Bewerbungsfrist Bewerbungsunterlagen bzw. inhaltlich gleichwertige Unterlagen zum persönlichen und künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Werdegang zu übermitteln.
- Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem AK eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AK gibt daraufhin seine Stellungnahme ab.
- Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Erhebt der AK in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen.

7 Erstellung der Gutachten

- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission hat die fristgerecht eingelangten Bewerbungen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 5 Abs. 4 einbezogenen Kandidatinnen und Kandidaten an die gem. § 2 bestellten Gutachterinnen und Gutachter weiterzuleiten und diese mit einer gutachterlichen Beurteilung der Eignung aller Kandidatinnen und Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle zu betrauen.
- Die Gutachterinnen und Gutachter sind aufzufordern, im Zuge der Begutachtung bereits eine Vorauswahl zu treffen und nicht geeignete Kandidatinnen und Kandidaten mit einer vereinfachten Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von drei Monaten zu setzen. Liegen nach Ablauf dieser Frist zumindest drei Gutachten vor, so entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage dieser vorliegenden Gutachten, andernfalls kann die Berufungskommission die Frist um einen Monat erstrecken; nach Ablauf dieser Frist entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage der vorliegenden Gutachten.
- Begründung zur Nicht-Berücksichtigung vorzuschlagen.

8 Berufungsvorträge und Hearings

- Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidatinnen

und Kandidaten, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Akademie der bildenden Künste Wien zu präsentieren (Hearing). Der Rektor lädt zu den Hearings ein. Jedenfalls sind alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen.

- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste unverzüglich der zuständigen Institutsvorständin/dem zuständigen Institutsvorstand, dem AK und dem Rektorat.
- Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission.
- Die Liste der eingeladenen BewerberInnen ist dem AK unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- Der AK ist zu den Bewerbungsgesprächen 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen.

9 Erstellung des Besetzungsvorschlages

- Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten und der Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der maximal drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat.
- Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.
- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt der Rektorin/dem Rektor den Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, ebenso sämtliche Protokolle und Gutachten.
- Sie/Er übermittelt den Besetzungsvorschlag auch der zuständigen Institutsvorständin/dem zuständigen Institutsvorstand.
- Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.
- Wurde keine Bewerberin in den Besetzungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

10 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

Ist die Rektorin/der Rektor, auch nach Anhörung der/des Vorsitzenden der Berufungskommission und der zuständigen Institutsvorständin/des zuständigen Institutsvorstandes, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, so hat diese/dieser den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission einen neuen Vorschlag zu erstellen.

11 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors

- Die Rektorin/Der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, führt unter Einbeziehung der zuständigen Institutsvorständin/des zuständigen Institutsvorstandes die Berufungsverhandlungen und schließt im Falle einer Einigung mit der ausgewählten Kandidatin/dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag ab.
- Die Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.
- In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) 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.
- Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 40 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist.
- Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die beabsichtigte Aufnahme der/des Universitätsprofessorin bzw. Universitätsprofessor in Kenntnis zu setzen.

Frauenförderungsplan (Auszug)

(MBI 2004/05,17. Stk, v 16. 6. 2004)

§ 18

(1) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(2) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Alle ausgeschriebenen Stellen sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(4) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem § 17 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.

§ 21 Ausschreibungen von Universitätsprofessuren gemäß § 97 UG

Als Nachweis, dass das ausschreibende Organ sich um Frauen als Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die ersten drei Maßnahmen und mindestens eine der letzten beiden Maßnahmen erfüllt wurden:

1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Projektzentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Wien.
2. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe.
3. Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten.
4. Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage.
5. Veröffentlichung der Ausschreibung in österreichischen bzw. mind. 2 internationalen Fachzeitschriften (z.B.: Kunstforum) und auf der Homepage der Akademie der bildenden Künste Wien.

§ 28 Sonderbestimmungen für die fachliche Widmung von Professuren und Berufungsverfahren

Bei der fachlichen Widmung einer zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.

§ 29

(1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anstellungsvoraussetzungen im Sinne des § 17 (2) des Frauenförderplanes der Akademie der bildenden Künste Wien erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen.

(2) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(3) Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 40 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist.

§ 30

Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

§ 31

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen und ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

(2) 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 vorauszusetzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess beratend und begleitend einzubeziehen.

§ 40 „Berufungskommissionen“, Kollegialorgan gem. § 25 (8) Z 2 UG

Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen/-professoren in Berufungskommissionen und bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern gemäß § 98 UG 02 hat der Senat auch auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Sofern der Senat keine Frau in die Berufungskommission entsendet, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

Stichwortverzeichnis

- abgekürztes Berufungsverfahren
 - 41 ff
 - Anhörung, Fachbereichsprofessoren 43
 - Arbeitsvertrag 44
 - Ausschreibung 42 f
 - Auswahlentscheidung 44
 - Berufungsverhandlung 44
 - Diskriminierung 44
 - Kandidatenauswahl 43
 - Lehrbefugnis 44 f
 - Qualifikation 44
 - Vorschlag, Kandidaten 43
- Abschluss, Arbeitsvertrag 39, 50
- Anforderungsprofil, Gutachter 19 f
- Anhörung, abgekürztes Berufungsverfahren 43
- Arbeitsgruppe zur Kandidatenfindung 13
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
 - Auskunfts- und Einsichtsrecht 12
 - Ausschreibung, abgekürztes Berufungsverfahren 42
 - Ausschreibungstext 12
 - Auswahlentscheidung 37
 - Auswahlentscheidung, abgekürztes Berufungsverfahren 44
 - Beschwerde, Auswahlentscheidung 37 f
 - Mitgliedschaft, Berufungskommission 27
 - Verschwiegenheitspflicht 12
- Arbeitsverhältnis s Beschäftigungsverhältnis
- Arbeitsvertrag
 - abgekürztes Berufungsverfahren 44
 - Abschluss 39, 50
 - Befristung 39
 - Diskriminierung 38
 - Inhalt 39
 - Lehrbefugnis 40
 - Teilzeitbeschäftigung 39, 44
 - Unwirksamkeit 38
 - Vollzeitbeschäftigung 39, 44
- Aufgabe, Berufungskommission 34
- Aufgabe, öffentliche 7
- Aufgaben, Ziele, Grundsätze
 - Universität 8
- Aufnahmekriterien, Universitätsprofessor 11
- Ausforschung, Berufungskandidat 13
- Auskunfts- und Einsichtsrecht
 - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 12
- Ausschreibung, Professoren-Stelle 10, 42, 49 f
 - Entfall 42
 - Fristen 12
 - Kundmachung 11
 - Text 11 f, 19
- Ausschreibung, abgekürztes Berufungsverfahren 42 f
- Auswahl, Berufungskandidat 23, 32, 35 ff, 50
- Auswahlentscheidung, Besetzungsvorschlag 32, 44
 - Beschwerde gegen 37 f, 44
- Befristung, Beschäftigungsverhältnis 39, 44
- Begründung
 - Besetzungsvorschlag 24, 31
 - Kandidatenreihung 33 f, 36
- Begutachtung, Berufungskandidat 21 f
- Berufungskandidat s Kandidat
 - Arbeitsvertrag, Abschluss 39
 - Ausforschung 13
 - Auswahl 23, 32, 35 ff, 50
 - Begutachtung 21 f
 - Bewerbung 12 f

- Bewertung 23, 25 ff
- Diskriminierung 37 f
- Hausberufung 34 f
- Hearing 22 ff
- Qualifikationskriterien 29, 33
- Qualifikationsprüfung 28 ff, 44
- Stellungnahme 22
- Präsentation 22
- Vorausscheidung 24, 47
- Berufungskommission 25 ff
- Aufgabe 34
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 27
- Beschlussausfertigung 27
- Besetzungsvorschlag 31 ff
- Dirimierungsrecht 27
- Entfall 42
- Entscheidungsvollmacht 25
- Ersatzmitglied 27
- Frauenfördergebot 27
- Funktionsdauer 34, 47 f
- Genehmigung 25
- Kandidatenbewertung 28 ff, 47
- Mitglied 25 ff
- Qualifikationsprüfung 28 ff
- Sitzungsladung 27
- Stimmenmehrheit 27
- Stimmübertragung 28
- verhandeltes Mitglied 28
- Vorsitzender 27
- Weisung 25
- Zusammensetzung 25 ff
- Berufungs-Venia 40
- Berufungsverfahren
- abgekürztes – 41 ff
- nach § 98 UnivG 2002 9 ff
- Berufungsverhandlungen 38 f, 44, 50
- abgekürztes Berufungsverfahren 44
- Gegenstand 38
- Einigung, keine 39
- Beschäftigungsverhältnis
- Dauer 10, 39, 44
- Teilzeitbeschäftigung 39, 44
- Vollzeitbeschäftigung 39, 44
- Beschlussausfertigung, Berufungskommission 27
- Beschwerde, Auswahlentscheidung 37 f, 44
- Besetzungsvorschlag 31 ff, 43, 50
- abgekürztes Berufungsverfahren 43
- Auswahlentscheidung 32
- Begründung 24, 31
- Berufungskommission 31
- Bindungswirkung 35 f, 43
- Entscheidung 24
- Gutachten 24, 31
- Kandidatenauswahl 35 ff
- Kandidatenreihung 33 f
- Stellungnahme 24 f, 31
- Zahl, Kandidaten 31 f, 43
- Zurückverweisung 36 f
- Bestellung, Gutachter 14 ff, 50
- Bestellungsverhältnis s Dauer, Beschäftigungsverhältnis
- Betriebsrat
- Ausschreibung, abgekürztes Berufungsverfahren 42
- Ausschreibungstext 12
- Auswahlentscheidung 37
- Auswahlentscheidung, abgekürztes Berufungsverfahren 44
- Beurteilungsrahmen
- Gutachter 14
- Bewerbung, Berufungskandidat 12 f
- Stellungnahme 22, 24 f
- Bewertung, Berufungskandidat 23, 25 ff
- Bindungswirkung
- Besetzungsvorschlag 35 f, 43
- Reihung 36
- Bundesminister 5
- Dauer Berufungskommission s Funktionsdauer
- Dauer, Beschäftigungsverhältnis 10, 39
- drei Jahre 10
- ein Jahr 41
- unbefristet 10
- Verlängerung 44
- zwei Jahre 41, 44

- Dauer, Kurzzeitprofessur 41, 44, 50 f
- Dauer, Lehrbefugnis 40 f
- Dauer, Stiftungsprofessur 41
- Delegation, Gutachterbestellung 16
- Dienstpflicht, Gutachter 21
- Dirimierungsrecht, Berufungskommission 27
- Diskriminierung 12, 37 f, 44
- Dozent, Gutachter 19
- Drittmitelprojekt, Ausschreibungsentfall 42
- Einigung keine, Berufungsverhandlungen 39
- Einrichtung, hochschulische 19
- emeritierter Universitätsprofessor
 - Gutachter 19
 - Lehrbefugnis 40 f
- Entgeltanspruch, Gutachter 21
- Entscheidung
 - Besetzungsvorschlag 24
- Entscheidungsvollmacht, Berufungskommission 25
- Erlöschen, Lehrbefugnis 40, 45
- Ersatzmitglied, Berufungskommission 27
- externe Gutachter 14, 19 f
- Fachbereich
 - abgekürztes Berufungsverfahren 43
 - Gutachter 20
 - Stellungnahme 25
 - Universitätsprofessor 14 ff
- fachlich nahe stehender Bereich
 - Gutachter 20
 - Stellungnahme 25
 - Universitätsprofessor 16 f
- Fortbestand, Lehrbefugnis 40 f
- Frauenfördergebot, Berufungskommission 27
- Fristen, Ausschreibung 12
- Forschungsaufgabe, Gutachter 21
- Forschungseinrichtung, außeruniversitäre 19
- Funktionsdauer, Berufungskommission 34, 47 f
- Gastprofessor 41, 50 f
- Gegenstand, Berufungsverhandlungen 38
- Genehmigung, Berufungskommission 25
- Gesetzesbegriffe, unbestimmte 9
- Gleichbehandlung 11
- Gutachten s Gutachter
- Gutachter 13 ff
 - Anforderungsprofil 19 f
 - Bestellung 14 ff, 50
 - Beurteilungsrahmen 14
 - Besetzungsvorschlag 24, 31
 - Dienstpflicht 21
 - Dozent 19
 - Einrichtung, hochschulische 19
 - emeritierter Universitätsprofessor 19
 - Entfall 42
 - Entgeltanspruch 21
 - externe 14, 19 f
 - Fachbereich 20
 - fachlich nahe stehender Bereich 20
 - Forschungsaufgabe 21
 - Forschungseinrichtung, außeruniversitäre 19
 - Kandidatenbewertung 21 f
 - Minimalregelung 20
 - Pflichten 21
 - Qualifikation 17 ff
 - Rechte 21
 - Universitätsprofessor im Ruhestand 19
 - Unvereinbarkeit 14, 26
 - verwandter Fachbereich 20
 - Vorschlag 14 ff
 - Wirtschaft, Tätigkeit in der 19
 - Zahl 14, 20 f, 45 ff
 - Zurückverweisung 15
- Gutachterbestellung
 - Delegation 16
- Habilitations-Venia 40 f
- Hausberufung 34 f
- Hearing, Berufungskandidat 22 ff
 - Entfall 42
 - Kandidatenkreis 23
 - Zeitpunkt 23

- Hoheitsverwaltung 8
- Hoheitsakt 8
- Inhalt
 - Arbeitsvertrag 39
 - Ausschreibungstext 11
 - Lehrbefugnis 40
- Kandidatenauswahl, Besetzungsvorschlag 35 ff
- Kandidatenauswahl, abgekürztes Berufungsverfahren 43
- Kandidatenausforschung 13, 50
- Kandidatenbewertung 21 f, 28 ff, 47
 - Vorverfahren 47
- Kandidatenkreis, Hearing 23
- Kandidatenreihung 33 f, 36
- Kandidatenvorschlag s Besetzungsvorschlag
- Kompetenzverteilung, Berufungsverfahren
 - Rechtspolitik 48 ff
- Kundmachung, Ausschreibung 11
- Kurzzeitprofessur 41, 50 f
 - Rechtsstellung 44 f
 - Verlängerung 44, 50 f
- Lehrbefugnis 40 f, 44 f
 - abgekürztes Berufungsverfahren 44 f
 - Dauer 40 f
 - Erlöschen 40
 - Fortbestand 40 f
 - Inhalt 40
 - Lehrveranstaltung 40
 - Prüfungsrecht 40
 - Reichweite 40
- Lehrtätigkeit reine, Ausschreibungsentfall 42
- Lehrveranstaltung 40
- Minimalregelung, Gutachter 20
- Mitglied, Berufungskommission 25 ff
- Mitteilungsblatt
 - Ausschreibung 11
 - Ausschreibung, abgekürztes Berufungsverfahren 42
- Organzuständigkeit, Berufungsverfahren
 - Rechtspolitik 48 ff
- Personenkreis, berechtigter
 - Gutachter 17 ff
 - Stellungnahme 24 f
- Pflichten
 - Begründung, Besetzungsvorschlag 31
 - Gutachter 21
 - Hearing 22
- Präsentation, Berufungskandidat 22
- Privatwirtschaftsverwaltung 8
- Professoren-Stelle
 - Ausschreibung 10, 42, 49 f
 - Bewerbung 12 f
 - Widmung 10, 19, 48 f
- Prüfungsrecht 40
- Qualifikation, Gutachter 17 ff
- Qualifikationskriterien, Berufungskandidaten 29, 33, 44
- Qualifikationsprüfung, Berufungskommission 28 ff, 50
- Rechte, Gutachter 21
- Rechtsaufsicht 8
- Rechtsnatur
 - Universität 6
 - Verfahren 6
- Rechtsstellung, Kurzzeitprofessor 44 f
- Rechtsträgerschaft, Universität 7
- Reichweite, Lehrbefugnis 40
- Reihung Kandidaten, Besetzungsvorschlag 33 f, 36
 - Abgehen 36
 - Begründung 36
 - Bindungswirkung 36
- Satzungsautonomie
 - Universität 8
- Schiedskommission 12
 - Beschwerde, Auswahlentscheidung 37 f, 44
- search committee 13
- Sitzungsladung, Berufungskommission 27
- Stellungnahme, Bewerbung 22, 24 f

- Besetzungsvorschlag 24, 31
- Personenkreis, berechtigter 24 f
- Stiftungsprofessur 41
- Stimmenmehrheit, Berufungskommission 27
- Stimmübertragung, Berufungskommission 28
- Studierender
 - Mitglied, Berufungskommission 25 f
- Teilzeitbeschäftigung 39, 44
- Ternavorschlag s Besetzungsvorschlag
- Text, Ausschreibung 11 f
- Universität
 - Aufgabe, öffentliche 7
 - Aufgaben, Ziele, Grundsätze 8
 - Rechtsnatur 6
 - Rechtsträgerschaft 7
 - Satzungsautonomie 8
 - Weisungsfreistellung 8
- Universitätsprofessor
 - Aufnahmekriterien 11
 - Fachbereich 14 ff
 - fachlich nahe stehender Bereich 16 f
 - Mitglied, Berufungskommission 25
 - verwandter Fachbereich 17
 - Verwendungsbild 28
- Universitätsprofessor im Ruhestand
 - Gutachter 19
 - Lehrbefugnis 40 f
- Unvereinbarkeit, Gutachter 14, 26
- Unwirksamkeit, Arbeitsvertrag 38
- Venia docendi s Lehrbefugnis
- Verfahren
 - Rechtsnatur 6
 - rechtsstaatliches 8
- verhindertes Mitglied, Berufungskommission 28
- Verlängerung, Kurzzeitprofessur 44, 51
- Verschwiegenheitspflicht
 - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 12
- Vertragsprofessor 51
- Verwaltungsorgan 7
- verwandter Fachbereich
 - Gutachter 20
 - Stellungnahme 25
 - Universitätsprofessor 17
- Verwendungsbild, Universitätsprofessor 28
- Vollrechtsfähigkeit 5
- Vollzeitbeschäftigung 39, 44
- Vorausscheidung, Berufungskandidat 24, 47
- Vorschlag, Gutachter 14 ff
 - Zurückverweisung 15
- Vorsitzender, Berufungskommission 27
- Vorverfahren, Kandidatenbewertung 47
- Weisungsfreistellung
 - Berufungskommission 25
 - Universität 8
- Widmung, Professoren-Stelle 10, 19, 48 f
 - Entfall 41
 - Mitgliedschaft, Berufungskommission 26
- Widmung, fachliche 10, 48 f
- Wirtschaft, Tätigkeit in der 19
- Zahl
 - Besetzungsvorschlag 31 f, 43
 - Besetzungsvorschlag, Zurückverweisung 36 f
 - Gutachter 14, 20 f, 45 ff
 - Hearingteilnehmer 22 f
 - Kandidatenvorschlag, abgekürztes Berufungsverfahren 43
 - Mitglieder, Berufungskommission 25 f
- Zeitpunkt, Hearing 23
- Zurückverweisung
 - Besetzungsvorschlag 36 f
 - Vorschlag, Gutachter 15
- Zusammensetzung, Berufungskommission 25 ff