Universität für Weiterbildung Krems

Mitteilungen

Jahrgang 2026 / Nr. 55 vom 25. November 2026

312. Verlängerung der Bewerbungsfrist einer Stellenausschreibung – Senior Lecturer - Praedoc (m/w/d)

313. Verlängerung der Bewerbungsfrist einer Stellenausschreibung – Universitätsprofessur für Steuerrecht und nachhaltige Steuerpolitik

314. Veränderung im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität für Weiterbildung Krems

315. Änderung der Satzung der Universität für Weiterbildung Krems

312. Verlängerung der Bewerbungsfrist einer Stellenausschreibung – Senior Lecturer - Praedoc (m/w/d)

Zur Verstärkung unseres Teams in der Fakultät für Gesundheit und Medizin/ Department für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie gelangt folgende Position zur Besetzung:

Senior Lecturer - Praedoc (m/w/d)

20 -40 Std./Woche Inserat Nr. SB26-0160

In dieser Position…

- wirken Sie in Forschung und Lehre im facheinschlägigen Bereich mit, insbesondere in der Psychotherapieforschung und dem therapeutischen Klettern
- beraten und betreuen Sie Studierende fachlich und begleiten Sie diese bei wissenschaftlichen Arbeiten und Projekten
- übernehmen Sie eigenständig Lehr- und Vortragstätigkeiten
- unterstützen Sie bei der Weiterentwicklung von Lehrgängen im Rahmen des neuen Psychotherapiegesetzes
- tragen Sie durch die aktive Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung und Weiterentwicklung von Forschungsvorhaben bei
- führen Sie selbstständig Forschungsprojekte durch und veröffentlichen Ihre Ergebnisse in wissenschaftlichen Publikationen

Ihr Profil

Für die Bewerbung setzen wir folgende Qualifikationen voraus:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Master/Diplom), vorzugsweise im Bereich Psychologie, Medizin, Soziologie, Psychotherapie oder einem verwandten Fach
- abgeschlossene oder weit fortgeschrittene Psychotherapie-Ausbildung vorzugsweise in der Verhaltenstherapie (VT) oder Integrativer Therapie (IT)
- sehr gute Kenntnisse in quantitativer Forschungsmethodik
- ausgezeichnete Deutsch- (mind. C1) und sehr gute Englischkenntnisse (mind. B2) in Wort und Schrift

Darüber hinaus sind folgende Kriterien wünschenswert:

- Erste Erfahrungen im wissenschaftlichen Schreiben und Publizieren nach internationalen Standards
- Interesse an der Forschung zu bewegungsbasierten Interventionen in der Psychotherapie
- Gender und Diversitätskompetenz

Ihre Perspektive

- Sie arbeiten Teilzeit oder Vollzeit (mind.20 Std./Woche, max. 40 Std/Woche)
- Wir bieten ein Mindestgehalt von EUR 3.776,10 brutto monatlich (14x) auf Vollzeitbasis. Abhängig von Ihrer Qualifikation und Berufserfahrung besteht die Bereitschaft zur Überzahlung
- Ihre Einstufung erfolgt gem. Kollektivvertrag der Universitäten §49 VwGr. B1
- Am Campus Krems erwartet Sie ein innovatives Arbeitsumfeld
- Sie profitieren von flexibler Arbeitszeitgestaltung und haben die Möglichkeit zum Homeoffice
- Ergänzt wird unser Angebot durch umfangreiche Benefits wie z.B.: interne Weiterbildungsmöglichkeiten und Coaching, umfangreiches Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie des Universitäts-Sportinstituts (USI)

Die Universität für Weiterbildung Krems sieht in der Diversität ihrer Mitarbeiter_innen hohes Innovationspotential und bekennt sich zur Vielfalt als leitendes Prinzip. Wir möchten daher explizit auch Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, die über das geforderte Profil verfügen, dazu einladen, sich auf die Stelle zu bewerben.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre überzeugende Online-Bewerbung bis spätestens **2. Dezember 2026 über unser Online-Tool:** https://www.donau-uni.ac.at/jobs

313. Verlängerung der Bewerbungsfrist einer Stellenausschreibung – Universitätsprofessur für Steuerrecht und nachhaltige Steuerpolitik

An der Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung/Department für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen gelangt folgende Position zur Besetzung:

Universitätsprofessur für Steuerrecht und nachhaltige Steuerpolitik gem. § 98 UG (m/w/d)

mind. 30–40 Std./Woche Inserat Nr. SB26-0117

Allgemeine Stellenbeschreibung

Die Professur umfasst die engagierte Vertretung der Fachgebiete Steuerrecht, nachhaltige Steuerpolitik und angrenzender Rechtsgebiete in Lehre und Forschung. Hierzu zählt die Übernahme von Management- und Leitungsaufgaben am Department für Rechtswissenschaften und Internationale Beziehungen sowie die Mitwirkung an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Lehrangebots und Einwerbung von Forschungsprojekten.

Ihre Aufgaben:

- Leitung und Vertretung des Fachgebiets in Lehre und Forschung
- Entwicklung und Mitwirkung an der Durchführung von Weiterbildungsstudien im Fachbereich
- Eigenständige und kooperative wissenschaftliche Arbeit
- Publikation von Forschungsergebnissen
- Einwerbung von Drittmitteln

Ihr Profil

Für die Bewerbung setzen wir folgende Qualifikationen voraus:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Doktorat/PhD) im facheinschlägigen Bereich
- Habilitation (venia docendi) im Fachbereich Rechtswissenschaften, mit Schwerpunkt Steuerrecht und nachhaltige Steuerpolitik oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation
- mindestens 5-jährige Berufserfahrung im facheinschlägigen Bereich
- ausgewiesene, facheinschlägige Vortrags-, Forschungs-, Publikations- und Herausgeber_innentätigkeit im Bereich Steuerrecht und Steuerpolitik bzw. thematisch angrenzenden Fächern (insbesondere dem Rechnungslegungs-, Gesellschafts-, Stiftungs- und Unternehmensrecht)
- berufliche oder wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Themen Nachhaltigkeit und Sustainable Development Goals (SDGs)
- interdisziplinäre Vertretung des Faches Steuerrecht und Steuerpolitik in der wissenschaftlichen Weiterbildung

- nachgewiesene Erfahrung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie Erfahrung in der Entwicklung und Leitung von postgradualen Studienprogrammen
- nachgewiesene erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln für Forschung und Lehre
- hohe didaktische Eignung
- ausgezeichnete Deutsch-, und Englischkenntnisse in Wort und Schrift (beides mind. C1)
- Kenntnisse des österreichischen und internationalen universitären bzw. außeruniversitären Bildungs- und Forschungsbereichs
- gute persönliche Verankerung in der facheinschlägigen Scientific Community
- Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz bzw. die Bereitschaft, innerhalb von zwei Jahren ab Antritt der Professur eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren

Darüber hinaus sind folgende Fähigkeiten und Kenntnisse wünschenswert:

- Erfahrung in der Rechtspraxis (Einschlägige berufspraktische Erfahrung mit juristischem Tätigkeitsschwerpunkt)
- Führungserfahrung und Managementkompetenz in sozialer, organisatorischer und wirtschaftlicher Hinsicht
- Erfahrung in der interdisziplinären Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Politikwissenschaften
- Fähigkeit zu gesamtheitlichem und transdisziplinärem Denken
- Fähigkeit zu strategischem und unternehmerischem Denken
- soziale Kompetenz und ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Kenntnisse weiterer Fremdsprachen

Die Universität für Weiterbildung Krems sieht in der Diversität ihrer Mitarbeiter_innen hohes Innovationspotential und bekennt sich zur Vielfalt als leitendes Prinzip im Sinne ihres Code of Conduct und ihrer Führungsgrundsätze.

Gleichzeitig strebt sie eine Erhöhung des Frauenanteils an und lädt qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ein. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.
Um die Chancengleichheit für alle Bewerber_innen zu gewährleisten, werden die wissenschaftlichen Leistungen unter Berücksichtigung biografischer Faktoren, wie Teilzeitbeschäftigung und Betreuungstätigkeiten, die in den Bewerbungsunterlagen angeführt werden, beachtet.
Wir freuen uns auf Bewerbungen von Menschen mit Behinderung, welche über das geforderte Profil verfügen.

Die Berufung als Universitätsprofessor_in erfolgt unbefristet im Rahmen des Berufungsverfahrens gem. § 98 UG.

Das Mindestgehalt entsprechend dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmer_innen der Universitäten § 49 in der Verwendungsgruppe A1 beträgt EUR 6.713,30 brutto (Basis Vollzeit). Bereitschaft zur Überzahlung besteht bei entsprechender Qualifikation und Berufserfahrung.

Bitte legen Sie Ihrer Bewerbung das **Application Abstract** bei, abrufbar im Inserat unter **https://www.donau-uni.ac.at/jobs/professuren** sowie die zum Nachweis der Ausschreibungs-kriterien erforderlichen Dokumente in deutscher oder englischer Sprache:

- Lebenslauf/CV
- Bewerbungsschreiben
- Nachweise zu den geforderten Qualifikationen

- Vorstellungen zur Ausgestaltung der Professur (max. 5 Seiten)
- Liste der Forschungsprojekte
- Publikationsliste
- Nachweis von Evaluationen von Lehrveranstaltungen
- Application Abstract

Wir freuen uns auf Ihre überzeugende Bewerbung bis spätestens **08. Dezember 2026** an das Rektorat der Universität für Weiterbildung Krems, Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems, postalisch oder per E-Mail an berufungsmanagement@donau-uni.ac.at. Für Rückfragen steht Ihnen Cornelia Koppensteiner (E-Mail: berufungsmanagement@donau-uni.ac.at, Telefon: +43 2732 893 2012) gerne zur Verfügung.

Die Universität für Weiterbildung Krems verarbeitet Ihre personenbezogenen Daten sowie freiwillig bereitgestellte sensible personenbezogene Daten (z. B. Gesundheitsdaten) im Rahmen vorvertraglicher Maßnahmen gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO, Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO und gegebenenfalls Art. 49 Abs. 1 lit. b DSGVO zum Zweck der Bearbeitung Ihrer Bewerbung. Weitere Informationen finden Sie unter: Datenschutz – Universität für Weiterbildung Krems (donau-uni.ac.at). Mit der Einreichung Ihrer Bewerbung erkennen Sie die Datenschutzbestimmungen an bzw. akzeptieren diese.

Ergänzender Datenschutzhinweis:
Auf Basis unserer gesetzlichen Verpflichtung gemäß § 98 Universitätsgesetz (UG) werden die von Ihnen im Rahmen der Bewerbung bekannt gegebenen personenbezogenen Daten auch externen, zur Verschwiegenheit verpflichteten

1. Gutachter_innen zum Zweck der Beurteilung Ihrer Eignung offengelegt. Diese bewahren die Daten bis maximal 12 Monate nach Übermittlung des Gutachtens an die Universität für Weiterbildung Krems auf.
2. Mitgliedern der Berufungskommission zum Zweck der Erstellung des Berufungsvorschlags offengelegt. Die Verarbeitung erfolgt für die Dauer des Berufungsverfahrens einschließlich allfälliger Verfahren vor der Schiedskommission.

314. Veränderung im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität für Weiterbildung Krems

Frau Sophie Zapotocky wurde von der Universitätsvertretung als Vertreterin der Studierenden als Hauptmitglied in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen entsandt.

315. Änderung der Satzung der Universität für Weiterbildung Krems

Folgende Punkte wurden in dieser Satzungsänderung berücksichtigt:

Im **zweiten Teil** der Satzung werden Bestimmungen zur Abwicklung von Studienleistungen ergänzt. Dies betrifft insbesondere die Verankerung der bestehenden Kursarten und daran geknüpfter Verpflichtungen und Prüfungsmodalitäten sowie die Normierung einheitlicher Vorgaben zur Durchführung von Abschlussarbeiten.

Darüberhinausgehend erfolgen in mehreren Teilen redaktionelle Anpassungen, insbesondere aufgrund von geänderten Wortlauten im Universitätsgesetz 2002.

Die Änderungen treten mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.

Satzung der Universität für Weiterbildung Krems

Präambel

Die Universität für Weiterbildung Krems führt zusätzlich die Bezeichnung „Donau-Universität Krems“.

I. TEIL
Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder in den Senat der Universität für Weiterbildung Krems

II. TEIL
Studienrechtliche Bestimmungen
Monokratisches Organ für Studienangelegenheiten

III. TEIL
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)
Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

IV. TEIL
Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems

V. TEIL
Qualitätssicherung

VI. TEIL
Einbindung von Absolvent_innen

VII. TEIL
Ehrungen

VIII. TEIL
Berufungsverfahren

IX. TEIL
Ethikkommission

X. TEIL
Schlussbestimmungen

I. TEIL

Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder in den Senat der Universität für Weiterbildung Krems

Geltungsbereich

§ 1.
Die Bestimmungen dieser Wahlordnung gelten für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Senats der Universität für Weiterbildung Krems.

Wahlgrundsätze

§ 2.
(1) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 UG sind auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlrechtes nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes zu wählen.
(2) Die Wahl erfolgt für eine Funktionsperiode von drei Jahren.

Aktives und passives Wahlrecht

§ 3.
(1) Das aktive und passive Wahlrecht steht allen Personen zu, die am Stichtag den Personengruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 UG angehören.
Als der für das aktive und passive Wahlrecht maßgebliche Stichtag wird der Tag der Ausschreibung der Wahl im Mitteilungsblatt festgesetzt.
(2) Der_Die im Amt befindliche Rektor_in sowie die im Amt befindlichen Vizerektor_innen und Mitglieder des Universitätsrates sind gemäß § 20 Abs. 2 UG nicht passiv wahlberechtigt.

Wahlorganisation

§ 4.
Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl obliegen dem_der Rektor_in. Der_Die Rektor_in hat spätestens eine Woche nach der Wahlkundmachung ein Verzeichnis der am Stichtag aktiv Wahlberechtigten zu erstellen. Das Wählerverzeichnis ist eine Woche lang zur Einsicht durch die aktiv Wahlberechtigten aufzulegen. Während dieser Auflagefrist kann gegen das Verzeichnis schriftlich Einspruch erhoben werden. Darüber hat der_die Rektor_in längstens drei Arbeitstage nach Ende der Auflagefrist zu entscheiden. Die Entscheidung des_der Rektor_in ist endgültig.

Wahlkundmachung

§ 5.
(1) Der_Die Rektor_in setzt Ort und Zeit der Wahl fest.
(2) Die Ausschreibung der Wahl ist spätestens acht Wochen vor der Wahl im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems kundzumachen. Die Wahlkundmachung hat zu enthalten:
   1. den Tag, den Ort und die Zeit der Wahl;
   2. den Stichtag für das Bestehen des aktiven und passiven Wahlrechts;
   3. die Zahl der zu wählenden Vertreter_innen (§ 25 Abs. 2 und Abs. 3a UG betr. der zu wählenden Gruppen);
   4. den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in das Wählerverzeichnis sowie

für die Erhebung eines Einspruchs gegen das Wählerverzeichnis;
5. die Aufforderung, dass Wahlvorschläge spätestens sechs Wochen vor dem ersten Wahltag schriftlich bei dem_der Rektor_in eingelangt sein müssen, widrigenfalls sie nicht berücksichtigt werden können;
6. die Bestimmung, dass in jedem Wahlvorschlag gemäß § 20a Abs. 4 UG mindestens 50% Frauen an wählbarer Stelle aufzunehmen sind;
7. die Bestimmung, dass ein Wahlvorschlag mindestens so viele wählbare Mitglieder zu umfassen hat, wie für die jeweilige Personengruppe Mandate zu vergeben sind und nicht mehr Bewerber_innen als die vierfache Anzahl der zu wählenden Mitglieder enthalten darf;
8. die Bestimmung, dass gemäß § 25 Abs. 4 Z 2 UG die Erstellung der Liste der Kandidat_innen als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter_innen der Gruppe gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 und 3 so zu erfolgen hat, dass den Gewählten zumindest eine Person mit Lehrbefugnis (venia docendi) angehört;
9. die Bestimmung, dass die Mitglieder für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden gewählt werden dürfen, wobei gemäß § 142 Abs. 62 UG vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossene Funktionsperioden außer Betracht bleiben;
10. die Vorschrift, dass Stimmen gültig nur für zugelassene Wahlvorschläge abgegeben werden können.
11. Bestimmungen über eine allenfalls durchzuführende Briefwahl.

Zeit und Ort der Wahlen

§ 6.
Der_Die Rektor_in hat darüber zu entscheiden, ob die Wahl an einem oder an mehreren Tagen durchgeführt werden soll. Wird die Wahl an mehreren Tagen durchgeführt, hat der_die Rektor_in geeignete Maßnahmen festzulegen, die sicherstellen, dass jeder Wahlberechtigte nur einmal sein Wahlrecht ausüben kann.

Wahlvorschläge

§ 7.
(1) Jede_r aktiv Wahlberechtigte kann bis spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag bei dem_der Rektor_in Wahlvorschläge für die Wahl einbringen. Ein Wahlvorschlag hat mindestens so viele wählbare Mitglieder zu umfassen, als für die jeweilige Personengruppe Mandate zu vergeben sind. Ein Wahlvorschlag darf nicht mehr Wahlwerber_innen als die vierfache Zahl der zu wählenden Vertreter_innen enthalten. Einzelbewerbungen sind zulässig. Gemäß § 20a UG hat die Erstellung der Liste der Kandidat_innen als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter_innen der Gruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 so zu erfolgen, dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. Bei Wahlvorschlägen mit einer ungeraden Anzahl von Personen an wählbarer Stelle erfolgt die Berechnung gemäß § 20a Abs. 4 iVm Abs. 2 zweiter Satz UG.
Gemäß § 25 Abs. 4 Z 2 UG hat die Erstellung der Liste der Kandidat_innen als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreter_innen der Gruppe gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 und 3 so zu erfolgen, dass den Gewählten zumindest eine Person mit Lehrbefugnis (venia docendi) angehört.
Die Mitglieder dürfen für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden gewählt werden, wobei gemäß § 142 Abs. 62 UG vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossene Funktionsperioden außer Betracht bleiben.
(2) Jede_r passiv Wahlberechtigte darf nur auf einem Wahlvorschlag enthalten sein. Die Wahlwerber_innen haben auf dem Wahlvorschlag mit ihrer eigenhändigen

Unterschrift oder ihrer digitalen Signatur ihre Kandidatur zu bestätigen. Bei Fehlen der Unterschrift zum Ende der Einbringungsfrist ist der_die Wahlwerber_in aus dem Wahlvorschlag zu streichen.

(3) Der_Die Rektor_in hat die überreichten Wahlvorschläge zu prüfen und vorhandene Bedenken umgehend dem_der Vertreter_in des Wahlvorschlages mitzuteilen. Als Vertreter_in des Wahlvorschlages gelten die Wahlwerber_innen in der im Wahlvorschlag genannten Reihenfolge. Wahlwerber_innen, denen die Wählbarkeit fehlt, sind aus dem Wahlvorschlag zu streichen. Nicht zuzulassen sind verspätet eingebrachte Vorschläge und Vorschläge, die keine_n einzige_n wählbare_n Wahlwerber_in enthalten.

(4) Die zugelassenen Vorschläge sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle § 20a Abs. 4 UG entspricht. Wird binnen dieser Frist Einrede an die Schiedskommission erhoben (§ 42 Abs. 8d UG), so hat diese binnen 14 Tagen über die Rechtsmäßigkeit des Wahlvorschlages zu entscheiden (§ 43 Abs. 1 Z 4 UG). Entscheidet sie, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, so hat die Wahlleitung den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen und dieser dafür eine Frist zu setzen. Über die Zulassung entscheidet der_die Rektor_in dann endgültig.

(5) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind frühestens zwei Wochen und spätestens eine Woche vor dem ersten Wahltag zu verlautbaren.

(6) Der_Die Rektor_in hat unverzüglich nach Feststellung der zugelassenen Wahlvorschläge für jede Personengruppe einen Stimmzettel aufzulegen, in den alle zugelassenen Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Einlangens aufzunehmen sind.

(7) Sind keine Wahlvorschläge eingelangt, ist jede_r passiv Wahlberechtigte am Stimmzettel oder auf einem Aushang in der Wahlzelle anzuführen.

(8) Ist die Zahl einer Personengruppe nicht größer als die Zahl, der auf diese Personengruppe zu entfallenden Mandate, hat die Wahl für diese Personengruppe zu entfallen.

Durchführung der Wahl

§ 8.

(1) Der_Die Rektor_in leitet die Wahl. Er_Sie oder ein_e von ihm_ihr nominierte_r Vertreter_in (Wahlleiter_in) hat für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl zu sorgen.

(2) Über den Ablauf der Wahl ist eine Niederschrift zu führen. Die Niederschrift hat jedenfalls zu enthalten: die Zahl der Wahlberechtigten, die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Gesamtzahl der gültigen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen, die Zahl der auf die einzelnen Wahlvorschläge entfallenden Stimmen und Mandate sowie die Namen der gewählten Personen.

(3) Die Wahlen sind geheim durchzuführen. Die Wahl wird durch persönliche Abgabe des Stimmzettels am Wahlort vorgenommen. Der_Die Wähler_in hat dem_der Wahlleiter_in seine_ihre Stimmberechtigung nachzuweisen.

(4) Der_Die Wähler_in kann seine_ihre Stimme gültig nur für einen der zugelassenen Wahlvorschläge abgeben. Der Stimmzettel ist gültig ausgefüllt, wenn aus ihm eindeutig zu erkennen ist, welchen Wahlvorschlag der_die Wähler_in wählen wollte.

(5) Mit dem Ablauf der in der Wahlkundmachung festgesetzten Zeit hat der_die Wahlleiter_in die Stimmabgabe für beendet zu erklären.

(6) Eine Briefwahl ist zulässig. Näheres zur Durchführung einer Briefwahl oder einer technischen Abbildung davon erfolgt in der Wahlausschreibung.

Ermittlung des Wahlergebnisses

§ 9.

(1) Unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe hat der_die Wahlleiter_in die Wahlurne zu öffnen, die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen und nach Auszählung der Stimmen die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen und die Zahl der für jeden zugelassenen Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen festzustellen. Die Wahlakten sind danach dem_der Rektor_in zu übergeben.

(2) Wird die Wahl an verschiedenen Tagen durchgeführt, ist die Gesamtheit der an allen Tagen abgegebenen Stimmen für die Ermittlung des Wahlergebnisses maßgebend.

(3) Der_Die Rektor_in hat die Zahl der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mandate mittels der Wahlzahl zu ermitteln. Die Wahlzahl ist wie folgt zu berechnen: Die Summen der für jeden Wahlvorschlag abgegebenen Stimmen sind, nach ihrer Größe geordnet, nebeneinander zu schreiben; unter jeder dieser Summen ist ihre Hälfte, unter diese ihr Drittel, Viertel und nach Bedarf auch ihr Fünftel, Sechstel usw. zu schreiben. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Ist ein Mandat zu vergeben, so gilt als Wahlzahl die größte, sind zwei Mandate zu vergeben, so gilt als Wahlzahl die zweitgrößte, sind drei Mandate zu vergeben, so gilt als Wahlzahl die drittgrößte, sind vier Mandate zu vergeben, so gilt als Wahlzahl die viertgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen. Jedem Wahlvorschlag sind so viele Mandate zuzuteilen, als die Wahlzahl in der Summe der für ihn abgegebenen Stimmen enthalten ist. Haben nach dieser Berechnungsmethode mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf ein Mandat, so entscheidet das Los.

(4) Den in dem Wahlvorschlag angegebenen Wahlwerber_innen werden die auf den Wahlvorschlag entfallenden Mandate in der Reihenfolge ihrer Nennung zugeteilt. Die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Vertreter_innen folgenden Wahlwerber_innen sind nach der Reihe ihrer Nennung Ersatzmitglieder.

(5) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, sind die auf dem Wahlvorschlag gereihten Wahlwerber_innen gewählt. Die zu vergebenden Mandate sind den Wahlwerber_innen entsprechend ihrer Reihung auf dem Wahlvorschlag zuzuteilen. Die auf dem Wahlvorschlag den gewählten Vertreter_innen folgenden Wahlwerber_innen sind nach der Reihe ihrer Nennung Ersatzmitglieder.

(6) Ersatzmitglieder treten bei einer Verhinderung von gewählten Vertreter_innen für die Dauer der Verhinderung sowie im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft von gewählten Vertreter_innen für den Rest der Funktionsperiode an deren Stelle.

(7) Der_Die Rektor_in stellt das Wahlergebnis fest. Das Wahlergebnis ist im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems zu verlautbaren.

Wahlanfechtung

§ 10.

(1) Begründete Einsprüche wegen Verletzung der Bestimmungen über das Wahlverfahren können bis spätestens 10 Werktage nach Kundmachung des Wahlergebnisses im Mitteilungsblatt von jeder_jedem aktiv und passiv Wahlberechtigten schriftlich bei dem_der Rektor_in eingebracht werden.

(2) Der_Die Rektor_in hat die Wahl aufzuheben, wenn wesentliche Bestimmungen verletzt wurden und wenn bei Einhaltung dieser Bestimmungen ein anderes Ergebnis hätte zustande kommen können. Richtet sich der Einspruch lediglich gegen die zahlenmäßige Ermittlung des Wahlergebnisses oder gegen rechnerische Ermittlungen bei der Mandatszuweisung, hat der_die Rektor_in den Einspruch zu prüfen und unrichtige Ermittlungen richtigzustellen, die erfolgten Verlautbarungen erforderlichenfalls zu widerrufen sowie das richtige Wahlergebnis zu verlautbaren.

(3) Einsprüche gemäß Abs. 1 und 2 haben im Hinblick auf die Rechtsgültigkeit und

Rechtswirksamkeit der Wahl keine aufschiebende Wirkung.

(4) Nach rechtskräftiger Aufhebung hat der_die Rektor_in innerhalb von 4 Wochen eine neue Wahl auszuschreiben.

Rücktritt von Mitgliedern

§ 11.

Mitglieder des Senats können während einer Funktionsperiode jederzeit ihren Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist gegenüber der_dem Vorsitzenden des Senats abzugeben. Diese_r hat den_die Rektor_in unverzüglich über den Rücktritt zu informieren.

Erlöschen der Mitgliedschaft/Ersatzmitgliedschaft

§ 12.

Die Mitgliedschaft/Ersatzmitgliedschaft zum Senat endet in folgenden Fällen:

1. durch Rücktritt;
2. durch Beendigung des Dienstverhältnisses;
3. durch Tod;

Die_Der Vorsitzende des Senats hat den_die Rektor_in unverzüglich über das Vorliegen eines Grundes nach Z 1 bis 3 zu informieren.

II. TEIL

Studienrechtliche Bestimmungen
Monokratisches Organ für Studienangelegenheiten

§ 1. Begriffsbestimmungen

An der UWK gibt es folgende Arten von Studien: Weiterbildungsstudienprogramme nach § 56 UG, das ordentliche Masterstudium Psychotherapie und PhD-Studien. Weiterbildungsstudienprogramme können weiters unterteilt werden in Weiterbildungsstudien, dies sind außerordentliche Bachelor- und Masterstudien gemäß § 56 Abs. 2 UG, und in Weiterbildungsprogramme, dies sind jene Studien gemäß § 56 Abs. 1 UG, die nicht mit einem akademischen Grad abschließen. Sofern in dieser Satzung die Begriffe „Studium" oder „Studien" verwendet werden, gelten die Bestimmungen für alle Programme der UWK.

Die Gliederung der per 31.12.2022 bestehenden Studien erfolgte grundsätzlich in Fächer und Lehrveranstaltungen.
Für ab 01.01.2023 neu eingereichte Studien erfolgt die Gliederung grundsätzlich in Module und Kurse.
Sofern in dieser Satzung die Begriffe „Modul" oder „Kurs" verwendet werden, sind davon auch die Begriffe „Fach" und „Lehrveranstaltung" umfasst.

Gemäß § 56 Abs. 5 UG ist für den Besuch von Weiterbildungsstudienprogrammen ein Lehrgangsbeitrag zu entrichten. Dieser Lehrgangsbeitrag wird an der UWK als Weiterbildungsstudienbeitrag bezeichnet.

In dieser Satzung gelten zusätzlich zu den in § 51 Abs. 2 UG definierten Begriffen folgende Begriffsbestimmungen:

(1) Begriffsbestimmungen für per 31.12.2022 bestehende Studien

1. Fächer
    a. Fächer (Module) sind Studienteile, deren Inhalte im Regelfall durch mehrere zusammenhängende Lehrveranstaltungen vermittelt werden;
    b. Pflichtfächer sind die für ein Studium kennzeichnenden Fächer, über die Prüfungen abzulegen sind;
    c. Wahlfächer sind die Fächer, aus denen die Studierenden nach den im Curriculum festgelegten Bedingungen auszuwählen haben und über die Prüfungen abzulegen sind.
2. Lehrveranstaltungen
    a. Im Curriculum können insbesondere folgende Arten von Lehrveranstaltungen festgelegt werden: Vorlesungen, Tutorien, Kurse, Proseminare, Übungen, Seminare, Arbeitsgemeinschaften, Praktika, Exkursionen, Exkursionen verbunden mit Übungen, Praktika, Kolloquien sowie Fernstudieneinheiten (E-Learning).
    b. Lehrveranstaltungstypen, die in bestehenden Curricula vorgesehen sind, bleiben unberührt.
    c. Lehrveranstaltungen mit immanentem Prüfungscharakter sind Lehrveranstaltungen, bei denen die Beurteilung nicht nur auf Grund eines einzigen Prüfungsaktes am Ende der Lehrveranstaltung, sondern auch auf Grund einer begleitenden Erfolgskontrolle der Teilnehmenden erfolgt.
    d. Das Kontaktstundenausmaß ist die Zeit, in der Lehrende und Studierende im Rahmen von Lehrveranstaltungen zum Zweck der Vermittlung von

Kenntnissen, Fertigkeiten und Methoden zusammentreffen.

e. Praxis ist die Verrichtung einer Tätigkeit, die losgelöst vom universitären Studienbetrieb der Erprobung und praxisorientierten Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie zum Sammeln praktischer Erfahrungen in möglichen Anwendungsgebieten dient.

(2) Begriffsbestimmungen für Neueinreichungen von Curricula ab 01.01.2023

1. Module
    a. Jedes Studium besteht aus unterschiedlichen Modulen. Ein Modul ist ein zu einem Themenbereich zusammengefasstes Bündel an Kursen, wobei ein Modul in Ausnahmefällen auch aus nur einem Kurs bestehen kann. Module müssen inhaltlich einen klar abgegrenzten Themenbereich abbilden, der sich auch in den formulierten Lernergebnissen widerspiegelt.
    b. Pflichtmodule sind die für ein Studium kennzeichnenden Module, die verpflichtend zu absolvieren sind.
    c. Wahlmodule sind die Module, aus denen die Studierenden nach den im Curriculum festgelegten Bedingungen auszuwählen haben und die in Folge zu absolvieren sind.
2. Kurse
    a. Kurse sind die kleinste Einheit des Studiums, für die entsprechende Lernergebnisse zu formulieren sind.
    b. Das jeweilige Lehr-Lernformat, die didaktischen Ansätze sowie die Formen der Prüfung (inkl. Anforderungen und Beurteilung) sind in den Kursbeschreibungen, auf die formulierten Lernergebnisse abgestimmt, festgelegt.

§ 2. Prüfungswesen

(1) Prüfungsarten

Im Curriculum ist festzulegen, welche Leistungen für die positive Absolvierung des Studiums zu erbringen sind. In den Modulbeschreibungen ist zu regeln, ob die Prüfung auf Modul- oder auf Kursebene erfolgt und wie sich die Modulnote zusammensetzt. In den Kursinformationen ist die Form der Lernergebnisüberprüfung festzulegen. Die detaillierten Prüfungsmodalitäten sind den Studierenden zu Beginn des Kurses bekannt zu geben. Abhängig von der Kursart sind die jeweils geltenden Bestimmungen, insbesondere § 76 UG, anzuwenden.

Prüfungsarten:

1. Kursprüfungen im weiteren Sinn dienen dem Nachweis der erworbenen Lernergebnisse in einem Kurs;
2. Modulprüfungen dienen dem Nachweis der erworbenen Lernergebnisse in einem Modul;
3. Einzelprüfungen sind Prüfungen, die jeweils von einzelnen Prüfer_innen durchgeführt werden;
4. Kommissionelle Prüfungen werden von Prüfungskommissionen durchgeführt;
5. Mündliche Prüfungen sind Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen mündlich zu beantworten sind.
6. Schriftliche Prüfungen sind Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen schriftlich zu beantworten sind;
7. Schriftliche Arbeiten umfassen die Bearbeitung von spezifischen Aufgabenstellungen und können kontextbezogen unterschiedlich gestaltet sein.
8. Praktische Prüfungen umfassen praktische oder experimentelle Teile, die im

Rahmen der Prüfung zu erbringen sind;
9. Gesamtprüfungen sind Prüfungen, die mehrere Kurse oder Module umfassen.

(Anm.: Z 10 wurde durch MBl Nr. 55 vom 25. November 2026 aufgehoben.)

11. Rigorosen sind die kommissionellen Abschlussprüfungen in PhD-Studien.

(1a) Prüfungsarten für per 31.12.2022 bestehende Studien

Die Art der Prüfung und die Prüfungsmethode sind im Curriculum festzulegen.

1. Fachprüfungen dienen dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Fach;
2. Gesamtprüfungen dienen dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten in mehr als einem Fach bzw. mehr als einer Lehrveranstaltung;
3. Einzelprüfungen sind Prüfungen, die jeweils von einzelnen Prüfer_innen durchgeführt werden;
4. Kommissionelle Prüfungen werden von Prüfungskommissionen durchgeführt;
5. Mündliche Prüfungen sind Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen mündlich zu beantworten sind. Sie sind öffentlich zugänglich, die Beschränkung des Zutritts aus räumlichen Gründen ist zulässig;
6. Schriftliche Prüfungen sind Prüfungen, bei denen die Prüfungsfragen schriftlich zu beantworten sind;
7. Prüfungsarbeiten sind die praktischen, experimentellen, theoretischen oder schriftlichen Arbeiten, die im Rahmen von Prüfungen zu erbringen sind;
8. Lehrveranstaltungsprüfungen dienen dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch einzelne Lehrveranstaltungen vermittelt wurden;
9. Abschlussprüfungen sind Prüfungen, die in den Weiterbildungsstudienprogrammen abzulegen sind. Mit der positiven Beurteilung aller Teile einer Abschlussprüfung wird das betreffende Weiterbildungsstudienprogramm abgeschlossen. Sind die Abschlussprüfungen als Fach- oder kommissionelle Gesamtprüfungen abzulegen, sind fachlich geeignete Prüfer_innen heranzuziehen;
10. die erfolgreiche Teilnahme an den im Curriculum vorgesehenen PhD-Kolloquien ist Voraussetzung für den Abschluss des PhD-Studiums;
11. Rigorosen sind die kommissionellen Abschlussprüfungen in PhD-Studien.

(2) Prüfungskommission

1. Für die kommissionellen Prüfungen sind Prüfungskommissionen zu bilden.
2. Einer Kommission haben drei Personen anzugehören. Für jedes Themengebiet ist ein_e Prüfer_in einzuteilen, wobei jedem_jeder Prüfer_in auch mehrere Themengebiete zugeteilt werden können. Ein Mitglied ist zur_zum Vorsitzenden der Prüfungskommission zu bestellen.

(3) Durchführung von Prüfungen

1. Der_die Prüfer_in hat sich in geeigneter Weise von der Identität der Studierenden zu überzeugen. Studierende sind verpflichtet, sich mit einem Lichtbildausweis auszuweisen. Studierende, die nicht für die Teilnahme an einer Prüfung vorgesehen sind, dürfen an der Prüfung nicht teilnehmen.
2. Bei der Prüfung ist den Studierenden Gelegenheit zu geben, den Stand ihrer erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf die vorgesehenen Lernergebnisse nachzuweisen. Dabei ist auf den Inhalt und den Umfang des Stoffes der Module bzw. Kurse sowie auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Prüfungsdauer und Umfang der Frage- und Problemstellungen Bedacht zu nehmen.
3. Prüfungen können mit Mitteln der elektronischen Kommunikation durchgeführt

werden, auch die Überwachung der eigenständigen Erbringung kann mit elektronischen Mitteln erfolgen. Dabei sind die entsprechenden Vorgaben des §76a UG und der UWK zu beachten.

4. Mündliche Prüfungen sind öffentlich. Der_Die Prüfer_in oder die_der Vorsitzende einer Prüfungskommission ist berechtigt, den Zutritt erforderlichenfalls auf eine den räumlichen Verhältnissen entsprechende Anzahl von Personen bzw. bei Durchführung mit Mitteln der elektronischen Kommunikation die Zuschaltung auf eine den technischen Verhältnissen entsprechende Anzahl von Personen zu beschränken. Bei kommissionellen mündlichen Prüfungen hat jedes Mitglied der Prüfungskommission während der gesamten Prüfung anwesend bzw. zugeschaltet zu sein.
5. Die Studienleitung hat bei Prüfungen für eine fachkundige Prüfungsaufsicht zu sorgen.
6. Der_die Prüfer_in hat die Prüfung auf faire Weise durchzuführen und alles zu unterlassen, was die Studierenden diskreditieren oder in ihrer persönlichen Würde verletzen kann.
7. Der_Die Prüfer_in bzw. die_der Vorsitzende der Prüfungskommission hat für den geordneten Ablauf der Prüfung zu sorgen und das Prüfungsprotokoll zu führen. In das Protokoll sind der Prüfungsgegenstand, der Ort bzw. die Form und der Beginn und das Ende der Prüfung, die Namen des_der Prüfer_in oder die Namen der Mitglieder der Prüfungskommission, der Name der_des Studierenden, die gestellten Fragen, die erteilten Beurteilungen, die Gründe für die negative Beurteilung sowie allfällige besondere Vorkommnisse aufzunehmen. Die Gründe für die negative Beurteilung sind der_dem Studierenden auf Antrag schriftlich mitzuteilen. Das Prüfungsprotokoll ist mindestens sechs Monate ab der Bekanntgabe der Beurteilung aufzubewahren.
8. Der_dem Studierenden ist Einsicht in die Beurteilungsunterlagen und in die Prüfungsprotokolle zu gewähren, wenn sie_er dies innerhalb von sechs Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung verlangt. Die Beurteilungsunterlagen umfassen auch die bei der Prüfung gestellten Prüfungsfragen. Die_Der Studierende ist berechtigt, diese Unterlagen, unter Berücksichtigung der Beschränkungen des § 79 Abs. 5 UG, zu vervielfältigen.
9. Die für die Ausstellung von Abschlusszeugnissen erforderlichen Daten des Prüfungsprotokolls sind innerhalb der gemäß den organisatorischen Festlegungen vorgesehenen Frist dem Servicecenter für Studierende zu übermitteln.
10. Die Beratung und Abstimmung über das Ergebnis einer Prüfung vor einer Prüfungskommission, bei mehreren prüfungsrelevanten Modulen bzw. Kursen hinsichtlich jedes Moduls bzw. jedes Kurses, hat in nichtöffentlicher Sitzung der Prüfungskommission zu erfolgen. Die Beschlüsse der Kommission werden mit Stimmenmehrheit gefasst, die_der Vorsitzende übt das Stimmrecht wie die übrigen Mitglieder der Kommission aus, hat aber zuletzt abzustimmen. Jedes Mitglied hat bei der Abstimmung über das Ergebnis in den einzelnen Modulen bzw. Kursen auch den Gesamteindruck der Prüfung zu berücksichtigen.
11. Gelangt die Prüfungskommission zu keinem Beschluss über die Beurteilung eines Moduls bzw. eines Kurses, sind die von den Mitgliedern vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Zahl der Mitglieder zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden.
12. Das Ergebnis einer mündlichen Prüfung ist unmittelbar nach der Prüfung der_dem Studierenden bekannt zu geben. Wurde die Prüfung negativ beurteilt, sind die Gründe dafür der_dem Studierenden zu erläutern.
13. Bei der Berechnung von Noten wird bei einem Wert von ..,5 noch abgerundet.
14. Wenn ein_e Studierende_r die Prüfung ohne wichtigen Grund abbricht, ist die

Prüfung negativ zu beurteilen. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, hat das Studienrechtliche Organ auf Antrag der_des Studierenden festzustellen. Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen ab dem Abbruch einzubringen.

15. Für die Wiederholung von Prüfungen gilt § 77 UG, darüber hinausgehende Prüfungswiederholungen sind nicht zulässig.

(4) Kursarten

1. Es gibt folgende Arten von Kursen: prüfungsimmanenter Kurs (PI), nicht-prüfungsimmanenter Kurs (NPI), Praktikum (PR), Projektarbeit (PA), Exkursion (EX), prüfungsimmanenter Selbstlernkurs (PI-SK), nicht-prüfungsimmanenter Selbstlernkurs (NPI-SK).
2. Ein prüfungsimmanenter Kurs basiert auf mindestens zwei Teilleistungen und die Leistungsbeurteilung erfolgt über die gesamte Kursdauer. Die Leistungsbestandteile werden gewichtet und zu einer Gesamtbeurteilung zusammengeführt. Ein prüfungsimmanenter Kurs ist nur dann vorzusehen, wenn dies zur Erreichung der dafür festgelegten Lernergebnisse erforderlich ist.
3. Ein nicht-prüfungsimmanenter Kurs wird durch eine Kursprüfung (im engeren Sinn; Prüfung in einem einzigen Prüfungsvorgang) absolviert.
4. Ein prüfungsimmanenter Selbstlernkurs ist ein prüfungsimmanenter Kurs ohne synchrone Lehreinheiten.
5. Ein nicht-prüfungsimmanenter Selbstlernkurs ist ein nicht-prüfungsimmanenter Kurs ohne synchrone Lehreinheiten.
6. Praktikum (PR), Projektarbeit (PA) oder Exkursion (EX) können dann vorgesehen werden, wenn dies aufgrund der Gestaltung (insbesondere bei forschungs- und praxisorientierten Inhalten) sinnvoll ist. Für die Beurteilung stehen alle zulässigen Prüfungsarten zur Verfügung.
7. Für die Beurteilung aller Kursarten gilt § 72 Abs. 2 UG. Kurse, für welche die Beurteilung mit „mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „ohne Erfolg teilgenommen“ vorgesehen ist, werden abweichend von den oben genannten Kursen als „Kurs mit erfolgreicher Teilnahme“ geführt.

(5) Abschlussarbeiten

1. Weiterbildungsprogramme:
   Abschlussarbeiten in Weiterbildungsprogrammen sind eigenständige schriftliche Leistungen, die den Nachweis der Befähigung zur selbstständigen Bearbeitung einer fachbezogenen Fragestellung unter Anwendung geeigneter Methoden erbringen. Es sind die Bestimmungen eines nicht-prüfungsimmanenten Kurses anzuwenden, wenn eine Präsentation vorgesehen ist, dann jene eines prüfungsimmanenten Kurses.
2. Außerordentliche Bachelorstudien:
   Die Bachelorarbeit samt Präsentation ist im Rahmen eines prüfungsimmanenten Kurses abzufassen. Nähere Bestimmungen über Bachelorarbeiten sind für den jeweiligen Kurs festzulegen.
3. Außerordentliche Masterstudien:
   Eine Masterarbeit ist eine Modulprüfung aus zwei Bestandteilen. Es handelt sich um eine schriftliche Arbeit sowie eine Defensio in Form einer mündlichen Prüfung.
   Die Gewichtung zwischen der schriftlichen Arbeit und der Defensio ist, unter Berücksichtigung der internen Festlegungen für Curriculaentwicklungen, in der Modulbeschreibung anzugeben.
   Für die Erstellung der Arbeit gelten jene Regelungen, die zum Zeitpunkt der Freigabe des Exposés bzw. des Themas in Geltung waren. Nach 3 Jahren besteht die Möglichkeit diese Regelungen zu aktualisieren und diese nach Setzung einer

angemessenen Übergangsfrist auch für bereits in Bearbeitung befindliche Arbeiten vorzuschreiben.
Für die Beurteilung sind mindestens zwei facheinschlägige Prüfer_innen vorzusehen.

4. Ordentliche Masterstudien:
   Die Masterarbeit setzt sich aus einer schriftlichen wissenschaftlichen Arbeit (Masterarbeit) und einer Defensio in Form einer mündlichen Prüfung zusammen. Die Gewichtung zwischen der schriftlichen Arbeit und der Defensio ist, unter Berücksichtigung der internen Festlegungen für Curriculaentwicklungen, in der Modulbeschreibung festzulegen.
   Für die Erstellung der Arbeit gelten jene Regelungen, die zum Zeitpunkt der Freigabe des Exposés bzw. des Themas in Geltung waren. Nach 3 Jahren besteht die Möglichkeit diese Regelungen zu aktualisieren und diese nach Setzung einer angemessenen Übergangsfrist auch für bereits in Bearbeitung befindliche Arbeiten vorzuschreiben.
   Für die Beurteilung sind mindestens zwei facheinschlägige Prüfer_innen vorzusehen.
   Die Masterarbeit ist innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten zu beurteilen.

(6) Anwesenheitsregelung

1. Eine etwaige Regelung über das Bestehen einer Anwesenheitspflicht und des Ausmaßes dieser Anwesenheitspflicht ist vor Kursbeginn in den Kursinformationen als Mindestanforderung an die Studierenden für eine positive Beurteilung festzulegen. Die Anwesenheit stellt jedoch keinen Bestandteil der Kursnote dar. Anwesenheitspflicht kann insbesondere dann festgelegt werden, wenn die aktive Mitarbeit oder die Zusammenarbeit der Studierenden zur Erreichung der Lernergebnisse erforderlich ist oder Teilleistungen in Anwesenheit erbracht werden müssen.
   Für prüfungsimmanente Kurse gilt eine Anwesenheitspflicht von mindestens 70%, abweichende Regelungen können, sofern didaktisch erforderlich, vor Semesterbeginn in den Kursinformationen festgelegt werden.
2. Kann die erforderliche Anwesenheit nicht erbracht werden, besteht die Möglichkeit, diese durch geeignete Ersatzleistungen zu kompensieren, sofern eine solche Möglichkeit in den Kursinformationen festgelegt ist und dadurch die Erreichung der Lernergebnisse gewährleistet ist. Die Erbringung einer Ersatzleistung ist durch die_den Studierenden bei der_dem Lehrenden zu beantragen. Die Entscheidung über die zu erbringende Ersatzleistung hat die_der Lehrende unter Berücksichtigung der zu ersetzenden Lehrinhalte zu treffen. Im Falle der Verweigerung der Ersatzleistung ist dies der_dem Studierenden schriftlich mitzuteilen. In diesem Fall hat die_der Studierende das Recht, binnen vier Wochen ab Erhalt der schriftlichen Verweigerung einen Bescheid des studienrechtlichen Organs über die Verweigerung zu beantragen, welcher binnen zwei Monaten zu erlassen ist. Die_der Studierende ist über die Möglichkeit eines Bescheidantrags in der schriftlichen Verweigerung zu informieren.
   Für das Unterschreiten der Anwesenheitspflicht durch Studierendenvertreter_innen gilt § 31 Abs. 6 HSG 2014.

(7) Kompensationsleistungen

Bei prüfungsimmanenten Kursen kann vorgesehen werden, dass über die für die Erreichung der maximalen Punkteanzahl vorgesehen Leistungen hinausgehend eine Kompensationsleistung erbracht werden kann, sofern dies von der_dem Studierenden beantragt wird. Das Ausmaß der Kompensationsleistung ist so festzulegen, dass eine Verbesserung um maximal einen Notengrad möglich ist. Der Zeitaufwand für die zu

erbringende Kompensationsleistung hat dabei in angemessenem Verhältnis zu den maximal zu erreichbaren Punkten zu stehen.

(8) Validierung von Lernergebnissen

Im Verfahren zur Validierung der Lernergebnisse von Qualifikationen nach § 78 Abs. 3 UG sind folgende Standards als Kriterien heranzuziehen:

a. der aktuelle Stand der Wissenschaft und ihrer Lehre.
b. die für das jeweilige Curriculum der Universität für Weiterbildung Krems festgelegten Lernergebnisse und Qualifikationen.
c. die formalen Standards, die von den Antragsteller_innen einzuhalten sind, z.B. Formulare, die einen Abgleich mit den für die Curricula geregelten Lernergebnissen ermöglichen.

Nähere Regelungen werden in einer Richtlinie des_der Studiendirektor_in festgelegt.

(9) Gesamtbeurteilung

Im Abschlusszeugnis ist zusätzlich zu den Beurteilungen für die einzelnen Module eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Diese hat „bestanden" zu lauten, wenn jedes Modul positiv beurteilt wurde, anderenfalls hat sie „nicht bestanden" zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden" zu lauten, wenn in keinem Modul eine schlechtere Beurteilung als „gut" und in mindestens der Hälfte der Module die Beurteilung „sehr gut" erteilt wurde.

§ 3. Monokratisches Organ für Studienangelegenheiten

(1) Einrichtung, Bestellung und Abberufung

1. Gemäß § 19 Abs. 2 Z 2 UG wird ein monokratisches Organ für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz eingerichtet.
2. Das monokratische Organ führt die Funktionsbezeichnung Studiendirektor_in.
3. Der_Die Studiendirektor_in unterliegt der Fachaufsicht des Senats und der Dienstaufsicht des Rektorats.
4. Zum_Zur Studiendirektor_in ist eine mit den Angelegenheiten des Studienbetriebes und des Studienrechts vertraute Person zu bestellen.
5. Der Senat kann durch geeignete Maßnahmen eine_n für die Funktion geeignete_n Mitarbeiter_in der Universität ausfindig machen oder die Funktion des_der Studiendirektor_in im Mitteilungsblatt ausschreiben.
6. Der_Die Studiendirektor_in wird vom Senat für eine Funktionsperiode von drei Jahren bestellt. Wiederbestellung ist unbeschränkt zulässig. Das Rektorat kann den Beschluss des Senats aus schwerwiegenden Gründen zurückweisen.
7. Der_Die Rektor_in hat mit dem_der Studiendirektor_in erforderliche Arbeitsverträge abzuschließen oder erforderliche dienstrechtliche Verfügungen zu erlassen.
8. Der_Die Studiendirektor_in kann vom Senat mit Zweidrittelmehrheit wegen schwerer Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlustes abberufen werden. Im Falle der Abberufung hat der_die Rektor_in entsprechende dienstrechtliche Verfügungen zu erlassen.
9. Der_Die Studiendirektor_in hat zur Vertretung im Verhinderungsfall mit Zustimmung des Senats eine geeignete Person zu bestellen.
10. Für den Fall, dass ein Vizerektorat (auch) für den Bereich Lehre eingerichtet ist, nimmt dieses, abweichend von den Z 3 – 9, die Funktion des_der Studiendirektor_in wahr. Im Verhinderungsfall erfolgt die Vertretung gemäß der in der Geschäftsordnung des Rektorats festgelegten Regelung.

(2) Verfahren in studienrechtlichen Angelegenheiten

1. In studienrechtlichen Verfahren ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG 1991) anzuwenden.
2. Gegen die Entscheidungen des_der Studiendirektor_in ist das Rechtsmittel der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig.
3. Der Senat kann für die Tätigkeit des_der Studiendirektor_in Richtlinien erlassen.

(3) Aufgaben des_der Studiendirektor_in

1. Dem_Der Studiendirektor_in kommen insbesondere folgende Aufgaben zu:
   a. Verleihung akademischer Grade bzw. Bezeichnungen per Bescheid an die Absolvent_innen von Weiterbildungsstudienprogrammen, ordentlichen Masterstudien sowie PhD-Studien (§§ 87 und 87a UG);
   b. Widerruf inländischer akademischer Grade (§ 89 UG);
   c. Nichtigerklärung der Beurteilung einer Prüfung im Fall der Erschleichung der Anmeldung zur Prüfung (§ 73 Abs. 1 Z 1 UG) bzw. wenn die Beurteilung einer Prüfung oder wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit, insbesondere durch ein Plagiat gemäß § 51 Abs. 2 Z 31 UG oder durch Vortäuschen von wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen gemäß § 51 Abs. 2 Z 32 UG, erschlichen wurde (§ 73 Abs. 1 Z 2 UG);
   d. Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse (§ 74 Abs. 3 UG);
   e. Anerkennung von Prüfungen, anderen Studienleistungen, Tätigkeiten und Kompetenzen (§ 78 Abs. 1 und 3 UG) gemäß Anerkennungsrichtlinien der Universität für Weiterbildung Krems.
   f. Anerkennung wissenschaftlicher Tätigkeit in Betrieben oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die eine wissenschaftliche Berufsvorbildung vermitteln können, als Prüfung (§ 78 Abs. 2 UG);
   g. Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland durchzuführenden Teilen eines Studiums bzw. abzulegender Prüfungen ("Vorausbescheid") (analog § 78 Abs. 5 UG);
   h. Aufhebung von negativ beurteilten Prüfungen bei schwerem Mangel in der Durchführung (§ 79 Abs. 1 UG);
   i. Vorsorge für die Sicherstellung der Aufbewahrung der den Studierenden nicht ausgehändigten Beurteilungsunterlagen für die Dauer von mindestens sechs Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung (§ 84 Abs. 1 UG);
   j. Genehmigung des Antrags auf Ausschluss der Benutzung von an die Universitätsbibliothek abgelieferten wissenschaftlichen Arbeiten und die im Rahmen von Weiterbildungsstudien verfassten schriftlichen Abschlussarbeiten für längstens fünf Jahre nach Ablieferung (§ 86 Abs. 4 UG, analog für Weiterbildungsstudien);
   k. Verfügung über einen Antrag auf abweichende Prüfungsmethode ab der zweiten Wiederholung einer Prüfung;

   (Anm.: lit l wurde durch MBl Nr. 81 vom 20. Dezember 2022 aufgehoben);

   m. Heranziehung von fachlich geeigneten Prüfer_innen für Prüfungen;
   n. Festlegung der Prüfungs- und Anmeldetermine;
   o. Bildung von Prüfungskommissionen;
   p. Feststellung des gerechtfertigten Prüfungsabbruchs aus wichtigem Grund;
   q. Heranziehung von fachlich geeigneten Personen zur Betreuung und Beurteilung von Bachelorarbeiten und Master-Thesen/Masterarbeiten, Untersagung von Thema und Betreuer_in sowie Weiterleitung zur Beurteilung;
   r. Verfügung über einen Antrag auf abweichende Prüfungsmethode für Studierende mit einer Behinderung im Sinne des § 3 des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes, BGBl I 88/2005.
2. Die Angelegenheiten gemäß Pkt. i, und l - q können den Leiter_innen der

Fakultäten oder einem Mitglied des Rektorates übertragen werden.
Der_Die Studiendirektor_in kann die Angelegenheiten gemäß Pkt. a und d an die zuständige Departmentleitung übertragen. Diese entscheidet im Namen des_der Studiendirektor_in.
Der_Die Studiendirektor_in kann das Mandat jederzeit schriftlich widerrufen.

3. Der_Die Studiendirektor_in ist zu Sitzungen des Senats zu Tagesordnungspunkten, die ihren_seinen Aufgabenbereich betreffen, als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

§ 4. Curricula-Kommission

(1) Einsetzung

Der Senat ist berechtigt, Curricula durch Verordnung zu erlassen und zu ändern. Er setzt hierfür eine zuständige Kommission gemäß § 25 Abs. 8 Z 3 UG ein.
Die Kommission ist für die Dauer der Funktionsperiode des Senats einzurichten.

(2) Größe und Zusammensetzung der Curricula-Kommission

1. Die Curricula-Kommission besteht aus acht Mitgliedern wie folgt:
   vier Mitglieder der Personengruppe gemäß § 25 Abs. 3a Z 1 Satz 1 UG (Vertreter_innen der Universitätsprofessor_innen einschließlich der Leiter_innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessor_innen sind);
   zwei Mitglieder der Personengruppe der Universitätsdozent_innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gemäß § 25 Abs. 3a Z 1 Satz 2 UG;
   zwei Vertreter_innen der Studierenden.
2. Haben die Vertreter_innen der Personengruppe gemäß § 25 Abs. 3a Z 1 Satz 1 UG gleich gestimmt, steht ihnen bei Stimmengleichheit das Dirimierungsrecht zu.
3. Haben die Vertreter_innen der Personengruppe gemäß § 25 Abs. 3a Z 1 Satz 1 UG unterschiedlich gestimmt, steht das Dirimierungsrecht jener Gruppe zu, die die Mehrheit der oben genannten Personengruppe enthält. Falls dennoch Stimmengleichheit herrscht, gibt die Stimme der_des Vorsitzenden den Ausschlag.

(3) Einberufung

Die Curricula-Kommission ist von der_dem Vorsitzenden des Senats einzuberufen.
Die konstituierende Sitzung ist von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen bis zur Wahl einer_eines Vorsitzenden zu leiten.
Die_Der Vorsitzende und die_der Stellvertreter_in sind mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Mitglieder zu wählen.

(4) Aufgaben

1. Wahl und Abberufung einer_eines Vorsitzenden und eines_einer Stellvertreter_in;
2. Beschlussfassung über Erlassung und Änderung der Curricula für Weiterbildungsstudienprogramme, ordentliche Masterstudien und PhD-Studien. Die Kommission wird bei der Durchführung dieser Verfahren von der Stabsstelle für Studienrecht unterstützt;

(5) Beschlusserfordernisse

1. Die Curricula-Kommission ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder persönlich anwesend ist.
2. Ist die ausschließlich physische Abhaltung der Sitzung nicht möglich oder nicht

tunlich, kann die_der Vorsitzende verfügen, dass die Sitzung unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung abgehalten wird. In diesem Fall hat die_der Vorsitzende dafür Sorge zu tragen, dass die Identifizierung der an der Videokonferenz teilnehmenden Mitglieder sichergestellt werden kann und dass die Willensbildung der Mitglieder bei ihrer Beteiligung an den Beratungen und den Abstimmungen nicht beeinflusst ist. Die teilnehmenden Mitglieder gelten als anwesend. Sie sind verpflichtet, den rechtlichen Vorgaben, wie zB der Vertraulichkeit der Sitzung und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen.

3. Ein Antrag ist angenommen, wenn die einfache Stimmenmehrheit gegeben ist. Die einfache Stimmenmehrheit ist gegeben, wenn die Zahl der Ja-Stimmen die Zahl von Nein-Stimmen übersteigt. Stimmenthaltungen und ungültig abgegebene Stimmen bleiben dabei unberücksichtigt.

(6) Verfahren

1. Die Anträge sind von der Curricula-Kommission dem Rektorat und der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität zur Stellungnahme vorzulegen. Dafür ist eine Frist von längstens zwei Monaten einzuräumen.
2. Nach Eintreffen der im Pkt. 1 genannten Stellungnahme, spätestens aber nach Ablauf der zweimonatigen Frist, hat die Kommission folgende Möglichkeiten:
    a. Positiver Beschluss über den Antrag
    b. Zurückverweisung an die Antragsteller zur Verbesserung
    c. Abweisung des Antrags
3. Wird die Verordnung gemäß Pkt. 2b an die Antragsteller zurückverwiesen, haben diese sie unter Bedachtnahme auf die beigefügte Begründung neuerlich zu behandeln und erneut der Kommission zur endgültigen Beschlussfassung vorzulegen.
4. Beschlüsse der Kommission sind dem Senat gemäß § 25 Abs. 10 UG zur Genehmigung vorzulegen.

(Anm.: § 5 wurde durch MBl. Nr. 04 vom 18. Jänner 2024 aufgehoben.)

§ 6. Untersagung von Curricula

Die Untersagung von Curricula liegt in der Zuständigkeit des Rektorates gemäß § 22 Abs. 1 Z 12b UG.
Eine eventuelle Untersagung des Curriculums aus den im Gesetz vorgesehenen Gründen hat vom Rektorat ausdrücklich und schriftlich nach Genehmigung des Curriculums durch den Senat zu erfolgen.

§ 7. Einrichtung von Studien

Die vom Senat genehmigten Curricula werden dem Rektorat von der Stabsstelle für Studienrecht vorgelegt. Dieses entscheidet dann über die Einrichtung der Studien.
Eine Information über die Einrichtung durch das Rektorat erfolgt per Mitteilungsblatt.

§ 8. Auflassung von Studien

Die Auflassung von Studien obliegt dem Rektorat und wird im Mitteilungsblatt kundgemacht.

§ 9. Festlegung von Weiterbildungsstudienbeiträgen

Die Festlegung der Weiterbildungsstudienbeiträge für Weiterbildungsstudienprogramme erfolgt durch das Rektorat innerhalb der Begutachtungsfrist von 2 Monaten.

§ 10. Weiterbildungsstudienprogramme

(1) Inhalt der Curricula für Weiterbildungsstudienprogramme

1. Im Curriculum eines Weiterbildungsstudienprogramms sind insbesondere festzulegen:
    a. die Zielsetzung des Weiterbildungsstudienprogramms;
    b. die Beschreibung der Lernergebnisse (learning outcomes) des Weiterbildungsstudienprogramms
    c. der Umfang und die Gliederung des Weiterbildungsstudienprogramms;
    d. die Voraussetzungen für die Zulassung;
    e. die Bezeichnung und die Zusammensetzung der Pflicht- und Wahlmodule;
    f. die Prüfungsordnung;
    g. die akademischen Grade oder akademischen Bezeichnungen für die Absolvent_innen.
2. Im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen sind im Curriculum den einzelnen Studienleistungen ECTS-Anrechnungspunkte zuzuteilen.
3. Im Curriculum können überdies festgelegt werden:
    a. die Lern- und Lehrformate, d.h. zB der Anteil von On-Campus, Online oder Hybrid sowie Distance oder Blended Learning
    b. die Absolvierung einer Praxis;
    c. Bestimmungen über eine allenfalls vorgesehene abschließende schriftliche Arbeit.
4. Anträge auf Erlassung eines Curriculums für ein Weiterbildungsstudienprogramm haben neben dem Entwurf des Curriculums folgende Nachweise zu enthalten:
    a. Marktanalyse und Nachweis eines entsprechenden Bedarfs (inkl. strategische Positionierung, Bedeutung für das inhaltliche Profil der Organisationseinheit und fakultätsinterne Abstimmung);
    b. eine finanzielle Kalkulation gemeinsam mit der Stellungnahme der DLE Controlling;
    c. ein entsprechendes Konzept oder einen Vertragsentwurf bei geplanter Zusammenarbeit mit einem anderen Rechtsträger;
    d. Nachweise über eine allenfalls erforderliche Vergleichbarkeit mit mehreren fachlich in Frage kommenden ausländischen Studien, sofern gemäß UG erforderlich;
    e. Liste der Vortragenden und kurze Darstellung deren wissenschaftlicher Qualifikationen oder Berufserfahrungen;
    f. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs;
    g. Beschreibung aller Module gemäß Vorlage.

    Bei Weiterbildungsstudienprogrammen, deren Umfang 30 ECTS-Punkte nicht überschreitet, können die Nachweise gemäß lit a und lit e entfallen.
5. Anträge auf Änderung eines Curriculums für ein Weiterbildungsstudienprogramm haben folgende Dokumente zu enthalten:
    a. die geänderten Teile des Curriculums;
    b. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs, falls der Aufbau des

Studiums geändert wird;
c. Beschreibung der geänderten Module gemäß Vorlage, falls der Aufbau des Studiums geändert wird;
d. Begründung der Änderung.

(2) Unterrichtssprache
Die Unterrichtssprache an der Universität für Weiterbildung Krems ist Deutsch. Im Curriculum kann die Abhaltung von Studien in einer oder mehreren anderen Sprachen festgelegt werden. Sofern im Curriculum keine abweichenden Regelungen enthalten sind, wird das Studium in deutscher Sprache durchgeführt.

§ 10a. Ordentliche Masterstudien

(1) Inhalt der Curricula für ordentliche Masterstudien
1. Im Curriculum eines ordentlichen Masterstudiums sind insbesondere festzulegen:
    a. das Qualifikationsprofil;
    b. die Beschreibung der Lernergebnisse (learning outcomes) des ordentlichen Masterstudiums;
    c. der Umfang und die Gliederung des ordentlichen Masterstudiums;
    d. die Voraussetzungen für die Zulassung und gegebenenfalls Hinweis auf Aufnahmeverfahren;
    e. die Bezeichnung und die Zusammensetzung der Pflicht- und Wahlmodule;
    f. die Prüfungsordnung;
    g. Bestimmungen über die Masterarbeit;
    h. die akademischen Grade für die Absolvent_innen.
2. Im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen sind im Curriculum den einzelnen Studienleistungen ECTS-Anrechnungspunkte zuzuteilen.
3. Im Curriculum können überdies festgelegt werden:
    a. die Lern- und Lehrformate, d.h. zB der Anteil von On-Campus, Online oder Hybrid sowie Distance oder Blended Learning
    b. die Absolvierung einer Praxis;
4. Anträge auf Erlassung eines Curriculums für ein ordentliches Masterstudium haben neben dem Entwurf des Curriculums folgende Nachweise zu enthalten:
    a. ein entsprechendes Konzept oder einen Vertragsentwurf bei geplanter Zusammenarbeit mit einem anderen Rechtsträger;
    b. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs;
    c. Beschreibung aller Module gemäß Vorlage.
5. Anträge auf Änderung eines Curriculums für ein ordentliches Masterstudium haben folgende Dokumente zu enthalten:
    a. die geänderten Teile des Curriculums;
    b. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs, falls der Aufbau des Studiums geändert wird;
    c. Beschreibung der geänderten Module gemäß Vorlage, falls der Aufbau des Studiums geändert wird;
    d. Begründung der Änderung.

(2) Unterrichtssprache
Die Unterrichtssprache an der Universität für Weiterbildung Krems ist Deutsch. Im Curriculum kann die Abhaltung von Studien in einer oder mehreren anderen Sprachen festgelegt werden. Sofern im Curriculum keine abweichenden Regelungen enthalten

sind, wird das Studium in deutscher Sprache durchgeführt.

(3) Masterarbeiten
In einem Masterstudium ist eine Masterarbeit abzufassen.
Die Studierenden können ein gewünschtes Thema vorschlagen. Zusätzlich können vorausgewählte Themen und Problemstellungen den Studierenden zur Verfügung gestellt werden.
Das Thema bzw. die Problemstellung der Arbeit muss mit der wissenschaftlichen Disziplin des Masterstudiums in Zusammenhang stehen. Es ist eine Freigabe durch die Studienleitung vorgesehen. Nähere Bestimmungen über das Thema der Masterarbeit sind im jeweiligen Curriculum festzulegen.
Die gemeinsame Bearbeitung eines Themas durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben.
Die Betreuung und Beurteilung von Masterarbeiten erfolgt durch qualifizierte Personen mit Fachexpertise im jeweiligen Themenbereich.

§ 11. PhD-Studien

(1) Curricula für PhD-Studien

1. Die Curricula für Doktoratsstudien haben jedenfalls zu enthalten:
    a. ein Qualifikationsprofil, das beschreibt, welche wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikationen die Studierenden durch die Absolvierung des PhD-Studiums erwerben;
    b. nähere Bestimmungen über die Zulassung zum Doktoratsstudium unter Beachtung von § 64 Abs. 4 UG;
    c. Angaben über das zu erbringende Arbeitspensum und über die Dauer des PhD-Studiums;
    d. Bestimmungen über das Ausmaß und die Auswahl von Kursen zur wissenschaftlichen Vertiefung;
    e. nähere Bestimmungen über das Thema, die Durchführung und die Beurteilung der Dissertation;
    f. die Prüfungsordnung mit den Bestimmungen über die Durchführung des Rigorosums mit Dissertationsverteidigung;
    g. die Festlegung des akademischen Grades.
2. Anträge auf Erlassung eines Curriculums für PhD-Studien haben neben dem Entwurf des Curriculums folgende Nachweise zu enthalten:
    a. Liste wissenschaftlichen Personals;
    b. Darstellung der wissenschaftlichen Qualifikationen oder Berufserfahrungen;
    c. Strategische Überlegungen im Zusammenhang mit Leistungsvereinbarung und Entwicklungsplan;
    d. Angaben zur Qualitätssicherung und Evaluierungsmaßnahmen;
    e. Angaben zur Infrastruktur;
    f. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs;
    g. Beschreibung aller Module und Kurse gemäß Vorlage.
3. Anträge auf Änderung eines Curriculums für ein PhD-Studium haben folgende Dokumente zu enthalten:
    a. die geänderten Teile des Curriculums;
    b. Excel-Liste mit dem Aufbau des Studiums für den Import in UWKonline und den Anforderungen an die Lehrenden je Kurs, falls der Aufbau des Studiums geändert wird;
    c. Beschreibung der geänderten Module und Kurse gemäß Vorlage, falls der Aufbau des Studiums geändert wird;

d. Begründung der Änderung.

(1a) Unterrichtssprache

Die Unterrichtssprache an der Universität für Weiterbildung Krems ist Deutsch. Im Curriculum kann die Abhaltung von Studien in einer oder mehreren anderen Sprachen festgelegt werden. Sofern im Curriculum keine abweichenden Regelungen enthalten sind, wird das Studium in deutscher Sprache durchgeführt.

(2) Organisation des PhD-Studiums

1. Die PhD-Faculty des jeweiligen PhD-Studiums besteht aus qualifizierten Personen mit Habilitation oder venia docendi und assoziierten Professor_innen, die selbst im entsprechenden Bereich wissenschaftlich exzellent tätig sind und Dissertationen betreuen.
   Die Mitglieder der jeweiligen PhD-Faculty werden von dem für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied ernannt.
2. Für jedes PhD-Studium wird von der jeweiligen PhD-Faculty ein_e PhD-Koordinator_in sowie eine Stellvertretung mit Zweidrittelmehrheit gewählt.
   Die Funktionsperiode beträgt jeweils drei Jahre. Die Studierenden werden von einem_einer Betreuer_in angeleitet und von einem PhD-Komitee unterstützt, das von dem für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied bestellt wird.

(3) Dissertationen

1. Im Rahmen der Dissertation ist die Befähigung zur selbständigen Lösung von Fragestellungen der wissenschaftlichen Forschung nachzuweisen. Die Dissertation muss einen wesentlichen eigenständigen Beitrag zum jeweiligen Forschungsgebiet darstellen. Die Dissertation muss daher eine eigenständige Originalarbeit darstellen, die von der_dem Studierenden, im Folgenden Dissertant_in genannt, selbständig und entsprechend den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis angefertigt und abgefasst worden ist; dies ist von dem_der Dissertant_in in einer Präambel zur Dissertation in Form einer eidesstattlichen Erklärung zu bestätigen. Die Dissertation soll vorzugshalber in englischer, kann aber auch in deutscher Sprache abgefasst sein und hat den Vorgaben der Richtlinien zur Abfassung einer Dissertation (siehe Anlage zur PhD-Ordnung und Regelungen der jeweiligen Curricula) zu entsprechen.
2. Die Durchführung des Dissertationsvorhabens erfolgt durch den_die Dissertanten_in an jenem Department der Universität für Weiterbildung Krems, dem der_die jeweilige Betreuer_in angehört. Die Durchführung einer Dissertation an mehreren Departments ist zulässig, sofern das Dissertationsthema einem Department zuordenbar ist und das Einverständnis aller beteiligten Departments vorliegt.
   Maximal zwei Semester des Dissertationsvorhabens können auch an anderen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland realisiert werden, wofür ein schriftlicher Antrag des_der Dissertanten_in an den_die jeweilige_n PhD-Koordinator_in und die Zustimmung des_der Dissertationsbetreuer_in erforderlich sind.
3. Während des PhD-Studiums wird der_die Dissertant_in von einem_einer Erstbetreuer_in unterstützt und angeleitet. Erstbetreuer_innen verfügen über eine Habilitation oder venia docendi oder sind assoziierte Professor_innen und sind selbst im jeweiligen Bereich wissenschaftlich exzellent tätig (dokumentiert durch die Zahl der hochwertigen Publikationen der letzten sechs Jahre), sind ausgewiesen in der Einwerbung von Drittmitteln und können Erfahrung in der Betreuung von Dissertant_innen sowie Publikationen mit Dissertant_innen und Post-Doktoranden_innen als Erstautor_innen nachweisen.
   Es ist eine Dissertationsvereinbarung abzuschließen, weitere Bestimmungen

finden sich in der PhD-Ordnung der Universität für Weiterbildung Krems.
Der_Die Erstbetreuer_in ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Erfüllung der Dissertationsvereinbarung. Bei interdisziplinären Forschungsprojekten kann unter Wahrung der Entscheidungsbefugnis des_der Erstbetreuer_in ein_e zweite_r Betreuer_in bestellt werden, die_der fachlich in einem engen Verhältnis zum Thema der Dissertation stehen muss.

4. Für jede Dissertation wird mit der Vergabe des Themas von dem für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied ein PhD-Komitee bestellt, wobei der_die Erstbetreuer_in dem Komitee vorsteht. Das Komitee besteht aus drei Mitgliedern, darunter mindestens einer Person von außerhalb des Departments, an dem die Arbeiten durchgeführt werden. Das PhD-Komitee unterstützt und berät den_die Dissertant_in fachlich und lädt sie_ihn zweimal jährlich zu einem Treffen ein, bei dem der Fortschritt der Arbeit evaluiert wird. In der ersten Sitzung des PhD-Komitees, zu der auch der_die PhD-Koordinator_in einzuladen ist, wird das Dissertationsvorhaben in Form eines Thesis Proposals (Exposé) durch den_die Dissertant_in präsentiert.
   Eine außerordentliche Sitzung des PhD-Komitees kann von dem_der Betreuer_in, einem Mitglied, oder dem_der Dissertanten_in beantragt werden.
5. Ein Wechsel des Dissertationsthemas und/oder des_der Betreuer_in bedarf einer Meldung an den_die jeweilige_n PhD-Koordinator_in und eines Beschlusses der PhD-Kommission.
6. Die PhD-Kommission wird vom Rektorat eingesetzt und ist für die regelkonforme Durchführung der PhD-Studien an der Universität für Weiterbildung Krems verantwortlich. Die Kommission besteht aus dem für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied, dem für Lehre zuständigen Rektoratsmitglied und allen gewählten PhD-Koordinator_innen. Die Funktionsperiode beträgt drei Jahre. Ein_e Vorsitzende_r ist zu wählen.

(4) Begutachtung der Dissertation

1. Die abgeschlossene Dissertation ist im Wege des_der Dekan_in bei dem für Forschung zuständigen Rektoratsmitglied einzureichen.
2. Das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied hat unverzüglich zwei Gutachter_innen mit der Begutachtung und Beurteilung der Dissertation zu betrauen, wobei ein_e Gutachter_in der Universität für Weiterbildung Krems und der_die zweite Gutachter_in einer anderen in- oder ausländischen Universität angehören muss. Der_Die Betreuer_in darf nicht als Gutachter_in herangezogen werden. Das PhD-Komitee hat ein Vorschlagsrecht für den_die Zweitgutachter_in. Die Dissertation ist von den Gutachter_innen innerhalb eines Zeitraums von höchstens vier Monaten zu beurteilen.
3. Die Benotung folgt dem in österreichischen Bildungseinrichtungen üblichen Notenschema. Beurteilen die Gutachter_innen der Dissertation diese unterschiedlich, so ist das arithmetische Mittel der Beurteilungen zu ermitteln und gegebenenfalls das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Ergebnisse größer als ..,5 sind dabei aufzurunden. Liegt ein Gutachten mit negativer Beurteilung vor, so hat das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied eine_n dritte_n Gutachter_in heranzuziehen, der_die die Dissertation in einem Zeitraum von höchstens zwei Monaten zu begutachten hat. Enthält das dritte Gutachten eine negative Beurteilung, so ist die Arbeit abzulehnen. Bei negativen Beurteilungen ist eine detaillierte und konstruktive Begründung der Ablehnung zu geben. Die Vorlage einer revidierten Fassung der Dissertation ist frühestens sechs Monate nach der Ablehnung der Dissertation zulässig.
   Zur Festlegung der Note für die Dissertation und das Rigorosum siehe auch Anlage 4 der PhD-Ordnung.
4. Das Ergebnis der Begutachtungen ist dem_der Dissertanten_in schriftlich

bekanntzugeben. Der_Die Dissertant_in hat binnen 6 Monaten nach Bekanntgabe der Beurteilung der Dissertation ein Recht auf Einsichtnahme in die Gutachten

5. Der_Die Dissertant_in hat vor Verleihung des akademischen Grades drei gebundene Exemplare der positiv beurteilten Dissertation bei jenem Department, an dem die Arbeit durchgeführt worden ist, abzugeben, von denen nach der Absolvierung je eines in der jeweiligen Fakultät und in der Bibliothek der Universität für Weiterbildung Krems verbleibt, das dritte von der Universitätsbibliothek an die Österreichische Nationalbibliothek weitergeleitet wird. Neben den gebundenen Exemplaren ist die Dissertation auch elektronisch einzureichen. Anlässlich der Abgabe ist der_die Verfasser_in berechtigt, den Ausschluss der Benützung der abgelieferten Exemplare für längstens fünf Jahre zu beantragen. Das Studienrechtliche Organ hat diesem Antrag stattzugeben, wenn der_die Dissertant_in glaubhaft macht, dass durch die Veröffentlichung wichtige rechtliche oder wirtschaftliche Interessen des_der Dissertanten_in gefährdet sind.

(5) Rigorosum (PhD-Prüfung)

1. Die abschließende PhD-Prüfung (Rigorosum) findet in der Regel am Ende des 6. Semesters statt. Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung sind:
    a. Nachweis der Erfüllung der Anforderungen des jeweiligen PhD-Curriculums
    b. Positiv beurteilte Dissertation
2. Für die Abhaltung der PhD-Prüfung bildet das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied eine Prüfungskommission, bestehend aus einer_einem Vorsitzenden und zwei Prüfer_innen. Diese sind auf Grund ihrer fachlichen Nähe zum Dissertationsthema zu bestimmen, sollen jedoch kein Naheverhältnis zum_zur Kandidaten_in haben.
   Ein Mitglied der Prüfungskommission ist auf Vorschlag des PhD-Komitees im Einvernehmen mit dem_der jeweiligen PhD-Koordinator_in auszuwählen. Kann kein Einvernehmen erzielt werden, entscheidet das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied. Der_Die jeweilige PhD-Koordinator_in kann selbst Prüfer_in sein, ist aber jedenfalls zu den PhD-Prüfungen einzuladen. Der_Die Betreuer_in der Dissertation darf nicht Mitglied der Prüfungskommission sein.
   Es können auch fachlich geeignete Personen außerhalb der PhD-Faculty mit Habilitation oder venia docendi der Prüfungskommission angehören.
3. Die Zusammensetzung der Prüfungskommission sowie Ort und Zeit der Prüfung sind der Dissertantin/dem Dissertanten spätestens vier Wochen vor Abhaltung der Prüfung bekannt zu geben.
4. Die PhD-Prüfung ist in Form einer öffentlichen mündlichen Prüfung durch die Prüfungskommission unter Beachtung einer maximalen Dauer von einer Stunde abzuhalten. Im Rahmen der Prüfung hat eine zwanzigminütige Präsentation der wesentlichen Inhalte, Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Dissertation sowie die Verteidigung der erzielten Ergebnisse zu erfolgen (Defensio). Es folgt eine zehnminütige öffentliche, wissenschaftliche Diskussion und ein dreißigminütiges Gespräch der Prüfer_innen mit dem_der Dissertanten_in. In diesem Gespräch soll beurteilt werden, ob der_die Dissertant_in eine solide Kenntnis des bearbeiteten Themas und eine vertiefte Einsicht in verwandte themenübergreifende Gebiete erworben hat und Voraussetzungen demonstriert, dieses Wissen anzuwenden.
5. Die_Der Vorsitzende der Prüfungskommission hat für den geordneten Ablauf der PhD-Prüfung zu sorgen und ein Prüfungsprotokoll zu führen. In diesem sind die Prüfungsmodule, Ort und Zeit der Prüfung, die Namen der Mitglieder der Prüfungskommission, der Name des_der Dissertanten_in, die gestellten Fragen und die Beurteilung der PhD-Prüfung, die Gründe für eine allenfalls negative Beurteilung sowie allfällige besondere Vorkommnisse festzuhalten.

6. Die Festlegung der Note erfolgt in einer nichtöffentlichen Sitzung der Prüfungskommission nach einer Aussprache zwischen den Mitgliedern. Die Beschlüsse der Prüfungskommission werden mit Stimmenmehrheit abgefasst, wobei die_der Vorsitzende das Stimmrecht wie die übrigen Mitglieder ausübt, aber zuletzt abstimmt.
   Zur Festlegung der Note für die Dissertation und das Rigorosum siehe auch Anlage 4 der PhD-Ordnung.
7. Bei Nichtbestehen kann die PhD-Prüfung vier Mal wiederholt werden. Bei der negativen Beurteilung der letzten zulässigen Wiederholung ist die PhD-Prüfung endgültig nicht bestanden.

(6) PhD-Ordnung
Weitere Bestimmungen über die PhD-Studien finden sich in der PhD-Ordnung der Universität für Weiterbildung Krems.

Das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied

PhD-Faculty

Mitglieder: qualifizierte Personen mit Habilitation oder venia docendi und assoziierte Professor_innen, die selbst im entsprechenden Bereich wissenschaftlich exzellent tätig sind und Dissertationen betreuen

Ernennung: das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied

Aufgaben: wissenschaftliche Betreuung der PhD-Studierenden, Lehre im jeweiligen PhD-Studium, Wahl eines_einer PhD-Koordinator_in

Betreuer_in

Qualifikationen:
Habilitation oder venia docendi oder assoziierte_r Professor_in;
im jeweiligen Bereich wissenschaftlich exzellent tätig
ausgewiesen in der Einwerbung von Drittmitteln
Erfahrung in der Betreuung von Dissertationen
Publikationen mit Dissertant_innen als Erstautor_innen

Aufgaben: Unterstützung und Anleitung der_des PhD-Studierenden
ordnungsgemäße Erfüllung der Dissertationsvereinbarung
Vorsitz im PhD-Komitee
Zustimmung gemäß Satzung § 11 Abs. 3 Z 2.

PhD-Komitee

Mitglieder: Erstbetreuer_in und zwei weitere Mitglieder, davon mind. ein Mitglied von außerhalb des Departments, an dem die jeweilige Dissertation stattfindet. Konstituierung: aufgrund von Vorschlägen des_der Dissertanten_in an den_die PhD-Koordinator_in, Bestellung durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied

Aufgaben: fachliche und beratende Unterstützung des_der Dissertanten_in, Evaluation des Arbeitsfortschritts, Vorschlag von einem Prüfungskommissionsmitglied, Vorschlagsrecht gemäß Satzung § 11 Abs. 4 Z 2 und Abs. 5 Z 2.

PhD-Koordinator_in

Je ein_e Koordinator_in und ein_e Stellvertreter_in pro Studium

Wahl: durch die PhD-Faculty, für drei Jahre, mit 2/3 Mehrheit

Aufgaben: Koordination des jeweiligen Studiums, Genehmigung der Durchführung von max. 2 Semestern des Dissertationsvorhabens an einer anderen in- oder ausländischen Einrichtung, Zustimmung zur Zusammensetzung der Prüfungskommission

PhD-Kommission

Mitglieder: alle PhD-Koordinator_innen, das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied, das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied

Aufgaben: Sicherstellung der regelkonformen Durchführung des PhD-Studiums, Genehmigung gemäß Satzung § 11 Abs. 3 Z 5.

(Anm.: § 12 wurde durch MBl Nr. 41 vom 02. September 2026 aufgehoben.)

§ 13. Beurlaubung

Aufgrund § 67 UG können Studierende für ein oder mehrere Semester aus wichtigen Gründen eine Beurlaubung beantragen. Die zuständige Departmentleitung hat, in Abstimmung mit der zuständigen Studienleitung, zur Kenntnisnahme der Beurlaubung und Prüfung der Möglichkeit der späteren Nachholung der versäumten Leistungen eine Stellungnahme abzugeben.
Die Beurlaubung von Dissertant_innen bedarf zusätzlich der Stellungnahme des für Forschung zuständigen Rektoratsmitglieds.
Die Stellungnahmen haben bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen keine Auswirkung auf die Bewilligung der Beurlaubung.
Die Beurlaubung ist durch das Studienrechtliche Organ per Bescheid festzulegen.

Neben den in § 67 Abs. 1 UG vorgesehenen Gründen kann eine Beurlaubung auch aus folgenden Gründen erfolgen:

- Berufliche Unvereinbarkeit (insbesondere: Versetzung ins Ausland; Jobwechsel; Firmengründung; Konkurs der eigenen Firma);
- Schwerwiegende persönliche Umstände (insbesondere: Schwere Krankheit in der Familie; Todesfall in der Familie; Privatkonkurs).

§ 14. Erlöschen der Zulassung zum Studium

Für das Erlöschen der Zulassung gelten §§ 68 und 71 UG.
Die Zulassung erlischt insbesondere, wenn die_der Studierende

1. sich vom Studium abmeldet,
2. die Meldung der Fortsetzung des Studiums unterlässt,
3. bei einer für ihr_sein Studium vorgeschriebenen Prüfung bei der letzten zulässigen Wiederholung negativ beurteilt wurde,
4. bei gemeinsam eingerichteten Weiterbildungsstudienprogrammen gemäß § 39 Abs. 1 HG die Zulassung zum ordentlichen Studium verliert (§ 61 Abs. 1 Z 4 HG),
5. das Studium durch die positive Beurteilung bei der letzten vorgeschriebenen Prüfung abgeschlossen hat,
6. die im Curriculum eines Weiterbildungsstudienprogramms festgelegte Höchststudiendauer überschreitet oder
7. aufgrund einer Handlung oder von Handlungen, die eine dauerhafte oder schwerwiegende Gefährdung anderer Universitätsangehöriger oder Dritter im Rahmen des Studiums darstellt oder darstellen, vom Rektorat durch Bescheid vom Studium ausgeschlossen wird. In diesem Fall hat die Departmentleitung den Ausschluss der_des Studierenden beim Rektorat zu beantragen.

III. TEIL

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

§ 1.

(1) Gemäß § 42 Abs. 1 UG wird an der Universität für Weiterbildung Krems ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) eingerichtet. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts, sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

(2) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt gemäß § 42 Abs. 2 UG drei Jahre und beginnt jeweils mit 1. Oktober des betreffenden Jahres. Die Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder für jede Funktionsperiode erfolgt spätestens in der auf die konstituierende Sitzung des Senates darauffolgenden Sitzung. Die Konstituierung des AKG hat längstens bis zu dem auf den Beginn der Funktionsperiode folgenden 1. März zu erfolgen.
Die Mitglieder dürfen für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden entsandt werden. Scheidet ein Mitglied oder Ersatzmitglied vorzeitig aus, hat die entsendende Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat für den Rest der Funktionsperiode ein Mitglied oder Ersatzmitglied zu bestellen.
Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im AKG ist unzulässig.

§ 2.

(1) Der AKG besteht aus acht Mitgliedern und vier Ersatzmitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
   1. zwei Mitglieder und ein Ersatzmitglied aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen,
   2. zwei Mitglieder und ein Ersatzmitglied aus der im § 25 Abs. 3a Z 1 2. Satz UG genannten Gruppe,
   3. zwei Mitglieder und ein Ersatzmitglied aus der Gruppe des allgemeinen Universitätspersonals,
   4. zwei Mitglieder und ein Ersatzmitglied aus dem Kreis der Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems.

(2) Die Entsendung der in § 2 Abs. 1 Z 1 bis Z 3 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder erfolgt durch die jeweiligen im Senat vertretenen Gruppen der Universitätsangehörigen, der Senat nimmt die Entsendung zur Kenntnis.

(3) Aus dem Kreis der Mitglieder des AKG sind ein_e Vorsitzende_r und die erforderliche Zahl von Stellvertreter_innen, allerdings jedenfalls ein_e, zu wählen.

(4) Die Mitarbeit im AKG gilt als Erfüllung von Arbeitspflichten und ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Arbeitspflichten ist die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit zu berücksichtigen.

(5) Den Mitgliedern des AKG ist die Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind befugt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die entsprechenden Einrichtungen zu benützen.

§ 3.

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und seinem Büro ist jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest eine adäquate EDV-Ausstattung, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen zur Verfügung zu stellen. Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AKG sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und

Sachaufwand) zu sorgen.
(2) Soweit Reisen der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des AKG dienen, sind sie als Dienstreisen abzugelten.

§ 4.
(1) Die_der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie ihre_seine Stellvertreter_innen haben die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten in der ARGE Universitätsfrauen, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.
(2) Erfordert die Teilnahme der_des Vorsitzenden und ihrer_seiner Stellvertreter_in an den Sitzungen der ARGE Universitätsfrauen eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gemäß den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

§ 5.
Die Universität für Weiterbildung Krems richtet eine Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität ein. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung von Frauen, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Studentinnen sowie Beratungstätigkeit. Sie ist mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen auszustatten.

IV. TEIL

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems

Präambel

Die Universität für Weiterbildung Krems ist sich ihrer Verantwortung bewusst, nach Exzellenz in Forschung und Lehre zu streben und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen für einen attraktiven Arbeits- und Studienort zu schaffen. Da Exzellenz auch ein faires und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld erfordert, haben Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz, „Gleichstellung" und „Diversität" als integrale Forschungs- und Lehrinhalte sind dabei an der UWK selbstverständlich.

Gleichstellung und Frauenförderung sind demnach wesentliche Bestandteile aller strategischen Dokumente und Prozesse der Universität. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Sicherung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sind zwei der sieben strategischen Ziele der Universität (vgl. Die Strategie der Universität. Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien). Deren Umsetzung ist ein andauernder, herausfordernder und wichtiger Prozess.

Übergeordnetes Ziel der Gleichstellungsstrategie der Universität ist die Gleichstellung aller Geschlechter, aber auch die Gleichstellung in Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung, einschließlich Mehrfachzugehörigkeiten und Intersektionen. Die Gleichstellungsstrategie ist darauf ausgerichtet, die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Umfeld in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen. In diesem Sinne verpflichtet sich die Universität zu einer grundsätzlich gleichstellungs- und diversitätsorientierten sowie diskriminierungsfreien Kultur in allen Bereichen und Handlungsfeldern der Organisation. Es werden Rahmenbedingungen geschaffen und erhalten, die eine gleichberechtigte Teilnahme aller Mitarbeiter_innen und Studierenden am gesamten Universitätsbetrieb ermöglichen. Fragestellungen im Zusammenhang mit den Kategorien Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden als Querschnittsthematiken verstanden und in geeigneter Weise in Forschung und Lehre integriert (Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, Donau-Universität Krems, 2022 bis 2027).

Für den Bereich der Frauenförderung sind die zentralen Zielsetzungen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis auf allen Ebenen sowie gleiche Ausgangsbedingungen und Zugangschancen für alle Geschlechter. Der Abbau strukturell bedingter Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern und die bessere Vereinbarung von Beruf/Studium und Familie sind selbstverständliche Anliegen der universitären Frauenförderung. Die Universität bekennt sich zur Vermeidung bzw. Schließung des Gender-Pay-Gap und ergreift dazu geeignete Maßnahmen. Darüber hinaus werden so lange Führungspositionen mit Frauen – unter Voraussetzung gleicher Qualifikation – besetzt, bis die Genderparität in den jeweiligen Bereichen gegeben ist (Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, Donau- Universität Krems, 2022 bis 2027).

Demgemäß bildet der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan den Rahmen für alle auf Gleichstellung und Frauenförderung bezogenen Überlegungen, Initiativen und Maßnahmen. Er enthält die wesentlichen Ziele und Vorgaben, die für alle Angehörigen der Universität für Weiterbildung Krems verbindlich sind, um ein gemeinsames, der

Gleichstellung und Frauenförderung verpflichtetes, universitäres Miteinander sicherzustellen.

I. Gemeinsame allgemeine Bestimmungen zu Gleichstellung und Frauenförderung

1. Bekenntnis zu grundlegenden Konzepten der Gleichstellung und Frauenförderung

§ 1. Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Diversity Management

(1) Die Universität bekennt sich zum Grundsatz des Gender Mainstreamings. Dieser besagt, dass die Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch Universitätsrat, Rektor_in und Senat (§§ 20 bis 25 UG) und auch durch Leitungsorgane in Lehre, Forschung und Verwaltung einbezogen werden. In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen. Auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität (SStG) wird dabei zurückgegriffen. Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der AKG das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Gleichstellung und Frauenförderung befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen.
(2) Gender Mainstreaming ist insbesondere umzusetzen bei:
    a. Der Erstellung oder Änderung der Satzung.
    b. Der Erstellung sowie bei der Genehmigung des Entwicklungsplans.
    c. Der Erstellung und Genehmigung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie bei deren Verhandlung und Abschluss.
    d. Der Erstellung und Genehmigung der Wissensbilanz.
(3) Frauenspezifische und Gleichstellungs-Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils bei der Erstellung von Berichten, Präsentationen, Strategiepapieren, die die gesamte Universität betreffen, zu berücksichtigen und zu präsentieren. Entwürfe von Leistungsvereinbarungen, Entwicklungsplänen, Richtlinien und Kundmachungen, die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen können, sind dem AKG mit der Einladung zu übermitteln, binnen 14 Tagen nach Übermittlung schriftlich Stellung zu nehmen.
(4) Die jeweiligen Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung und konkrete Maßnahmen sind Teil der Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Dekan_innen.
(5) Der Grundsatz des Gender Mainstreamings ist bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen (§ 25 Abs. 1 Z 15 UG) durch den Senat und in Beratungen von Beiräten, anderen Kollegialorganen und Kommissionen zu beachten.
(6) Gender Budgeting bedeutet die geschlechtergerechte Vergabe von Mitteln. Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Prinzipien der Gleichstellung und Frauenförderung als planungs- und verteilungsrelevant zu beachten. Die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in einer Organisationseinheit kann als ein Kriterium für die Vergabe von Budgetmitteln herangezogen werden.
(7) Die Universität bekennt sich weiters zum Grundsatz des Diversity Management. Unter Diversity Management wird dabei die Gesamtheit der Maßnahmen verstanden, die dazu führen, dass Vielfalt in und von der Universität anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zur weiteren Entwicklung der Exzellenz der Universität genutzt wird.

(8) Der Grundsatz des Diversity Management ist bei allen strategischen Dokumenten und Prozessen der Universität zu beachten. Ziel ist, strukturelle Bedingungen zu schaffen, in denen alle Mitarbeiter_innen und Studierenden der Universität frei von jeglicher Diskriminierung ihre Fähigkeiten und Potenziale bestmöglich entwickeln, entfalten und einbringen können.

2. Anwendungsbereiche

§ 2.
Der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität gilt als Teil der Satzung für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG, die Universitätsleitung, Gremien und (Kollegial)Organe der Universität.

3. Verwendung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache, Öffentlichkeitsarbeit

§ 3.
(1) Die Universität erachtet einen inklusiven Sprachgebrauch, der stereotype Verallgemeinerungen, diskriminierende und rassistische Ausdrucksweisen vermeidet, als notwendig.
(2) Eine geschlechtergerechte Sprache öffnet sich dem Pluralismus von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen und verwendet keine verallgemeinernde männliche Form.
(3) Alle Universitätsangehörigen verwenden in internen und externen, analogen und digitalen Berichten, schriftlichen Aussendungen, Formularen, Lern- und Prüfungsunterlagen, Masterthesen und anderen Abschlussarbeiten, Protokollen, Mitteilungen und sonstigen Dokumenten, sowie in Reden, Interviews, auf den Websites, im Bereich der Online-Lehre und Social Media nach Möglichkeit eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und für alle leicht zugängliche Sprache.
(4) Alle Lehrenden an der Universität verpflichten sich zum Gebrauch von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache. Sie vermitteln ihre Lehrinhalte in fairer und inklusiver Form an Studierende. Bei analogen und digitalen Lehr- und Prüfungsunterlagen, schriftlichen und mündlichen Arbeiten wird nach Möglichkeit geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache verwendet. Bilddarstellungen, Infografiken und Piktogramme der Universität folgen den obigen Vorgaben. Sie sind diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu wählen.
(5) Gleichstellungsrelevante und frauenspezifische Themen und deren Umsetzung werden als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils laufend angemessen präsentiert und veröffentlicht (z.B. in Strategiepapieren, Websites der Universität, internen und externen Newslettern, Aussendungen). Der AKG und die SStG sind ebenfalls berechtigt, Themen und Berichte zur Veröffentlichung einzubringen.

4. Informationspflichten

§ 4. Informationen über gleichstellungsbezogene Rechtsvorschriften

(1) Die DLE Recht sorgt in Zusammenarbeit mit dem AKG und der SStG im Rahmen des Inter- und Intranets für laufende Informationen über Rechtsvorschriften, die für Gleichstellung, Frauenförderung, Behinderung und Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige relevant sind. Diese Rechtsvorschriften werden auch im Büro des AKG aufgelegt.
(2) Die Namen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des AKG, der SStG, der Behindertenvertrauensperson und der_des Behindertenbeauftragten sind unter

Anführung der jeweiligen Funktion in den Studienführern und Telefonverzeichnissen, bei Internetauftritten (z.B. Homepage) und der internen Informationsplattform der Universität aufzunehmen.

(3) Das Rektorat unterstützt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen für die Universitätsangehörigen über Aufgaben und Tätigkeit des AKG und der SStG.

(4) Das Rektorat unterstützt weiters nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Themen wie Gleichstellung, Frauenförderung, Gendersensibilisierung, Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, Behinderung und Diversity Management (besonders für Führungskräfte und Leitungspositionen).

§ 5. Allgemeine Informationen

Alle Mitarbeiter_innen erhalten bei Dienstantritt von der Personalstelle der Universität umfassende Informationen, dabei wird auch (z.B. durch Informationsblätter oder Links zur internen Informationsplattform) über den AKG, die SStG sowie die Behindertenvertrauensperson und die_den Behindertenbeauftragte_n und die Aufgaben der genannten Stellen informiert.

5. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen zu Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung

§ 6. Anlaufstellen

(1) Bei Kenntnis von Diskriminierungen, sexueller Belästigung, Belästigung oder Mobbing werden betroffene Universitätsangehörige und Bewerber_innen durch alle Universitätsangehörigen ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind:
   1. Bei Diskriminierungstatbeständen (aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder bei Mobbing): der AKG sowie der Betriebsrat.
   2. Bei Diskriminierung eines_einer Mitarbeiter_in wegen einer Behinderung: die Behindertenvertrauensperson.
   3. Bei Diskriminierungen von Studierenden wegen Behinderung: die_der Behindertenbeauftragte.

§ 7. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

(1) Gemäß § 42 UG und dem III. Teil der Satzung ist an der Universität ein AKG eingerichtet. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Weiters berät, unterstützt und vertritt er Universitätsangehörige, Studierende und Bewerber_innen bei Verdacht auf Mobbing.

(2) Die Funktionsperiode des AKG beträgt drei Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres. Bis zur Konstituierung des AKG, die längstens bis zu dem auf den Beginn der Funktionsperiode folgenden 1. März zu erfolgen hat, verlängert sich die Funktionsperiode des bis dahin eingerichteten AKG. Die Entsendung der Mitglieder erfolgt durch die jeweiligen im Senat vertretenen Gruppen mit der Maßgabe, dass die Mitglieder für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden

entsendet werden dürfen (§ 42 Abs. 2 UG). Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, entsendet die betreffende im Senat vertretene Gruppe umgehend ein neues Mitglied für den Rest der Funktionsperiode.

(3) Dem AKG werden jährlich die zur Erfüllung der Aufgaben des AKG notwendigen budgetären Mittel zur Verfügung gestellt, wobei auf die budgetären Möglichkeiten der Universität Bedacht zu nehmen ist.

§ 8. Behindertenvertrauensperson

(1) Begünstigte behinderte Menschen haben gemäß § 22a BEinstG das Recht, ihre eigene Interessenvertretung zu wählen. Sind an der Universität mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson. Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

(2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Mitarbeiter_innen wahrzunehmen und steht als Ansprechpartner_in zur Verfügung, wobei hinsichtlich der Verbindung von dienstlicher Tätigkeit und der Tätigkeit als Behindertenvertrauensperson auf die §§ 115 bis 117 ArbVG verwiesen wird. Der Behindertenvertrauensperson ist die Teilnahme an Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(3) Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere:
   a. Die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
   b. Wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem_der Rektor_in mitzuteilen,
   c. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
   d. Auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter_innen mit Behinderungen hinzuweisen,
   e. An Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG),
   f. Sich für die Umsetzung einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der Universität, z.B. bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten, einzusetzen bzw. mitzuwirken.

(4) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der Universität nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen ist unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen.

(5) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen und die Infrastruktur des eigenen Arbeitsplatzes (PC, Telefon, etc.) zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben zu nutzen.

(6) Der Behindertenvertrauensperson in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen.

§ 9. Behindertenbeauftragte_r der Universität

(1) Die_der Behindertenbeauftragte der Universität ist die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der behinderten oder chronisch kranken Studierenden zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind und ist im Servicecenter für Studierende der Universität eingerichtet.

(2) Zu den Aufgaben der_des Behindertenbeauftragten gehören insbesondere:
   a. Die Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressierter in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Erkrankungen und dem Studium stehen,
   b. Die Information der Lehrenden bei Fragen im Umgang mit behinderten oder chronisch kranken Studierenden und deren Bedürfnissen,
   c. Die individuelle Beratung und Unterstützung von behinderten oder chronisch kranken Studierenden im Studienalltag,
   d. Die Kommunikation des Angebots und das Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten und
   e. Die Entwicklung und der Ausbau des Beratungsangebotes für behinderte und chronisch kranke Studierende,
   f. Inneruniversitäre Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien zum Thema Inklusion,
   g. Kooperation mit Lehrenden und Organisationseinrichtungen der Universität zur Schaffung von behindertengerechten Lern-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen,
   h. Einsatz und Mitwirkung an einer behindertengerechten Zugänglichkeit und Ausstattung der Universität.

II. Besondere Bestimmungen zur Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems

1. Ziele, gesetzliche Grundlagen, Zuständigkeiten

§ 10. Ziele der Gleichstellungsaktivitäten; Verpflichtung

(1) Durch die Gleichstellungsaktivitäten verfolgt die Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:
   1. Gewährleistung der Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen und aller Bewerber_innen auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten und in allen Karriereverläufen,
   2. Diskriminierungsschutz,
   3. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studienumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium für Universitätsangehörige mit Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegende Angehörige,
   4. Förderung von Wissen, Information und Kommunikation zu den Themen Gleichstellung, Diversität, Nichtdiskriminierung und Vereinbarkeit,
   5. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen,
   6. Förderung und Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre.

(2) Alle Universitätsorgane sind zu diskriminierungsfreien Entscheidungen und Entscheidungsprozessen verpflichtet.

§ 11. Gesetzliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsaktivitäten der Universität sind insbesondere:
- Art. 7 und 8 Bundesverfassungsgesetz (B-VG),
- Das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG),
- § 20b sowie §§ 41 bis 44 Universitätsgesetz 2002 (UG),

- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie
- Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

2. Antidiskriminierung

2.1. Verpflichtung zur Antidiskriminierung

§ 12. Begriffsbestimmung

(1) Antidiskriminierung gilt als leitender Grundsatz der Universität und bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Behinderung.
(2) Diskriminierungen liegen vor, wenn eine Ungleichbehandlung oder Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen, insbesondere aufgrund der Diskriminierungsgründe Alter, Behinderung, Geschlecht, Gesundheitszustand, Hautfarbe, Herkunft, geschlechtlicher Identität, Staatsangehörigkeit, ökonomischer Lage, Religionszugehörigkeit und/oder sexueller Orientierung erfolgt.
(3) Mehrfachdiskriminierung: Diskriminierung kann nicht nur auf Grund eines der genannten tatsächlichen oder vermeintlichen Merkmale auftreten, sondern auch auf Grund deren Zusammenwirkens. Mehrfachdiskriminierung (§ 19a B-GlBG) lässt sich weder auf einen einzelnen Diskriminierungsgrund zurückführen, noch lassen sich mehrere Diskriminierungsgründe einfach addieren. Mehrfachdiskriminierung stellt eine spezifische Form der Diskriminierung dar. Die Universität bekennt sich zum spezifischen Schutz davor und verpflichtet sich dazu, ihr im Rahmen von Antidiskriminierungsmaßnahmen Rechnung zu tragen.

§ 13. Bekenntnis zur Antidiskriminierung

(1) Die Universität verpflichtet sich, aktiv gegen Diskriminierungen durch ihre Universitätsangehörigen vorzugehen und für die Einhaltung von Gleichbehandlung zu sorgen.
(2) Die Universität engagiert sich für eine pluralistische Gesellschaft. Dies zeigt sich insbesondere bei Personaleinstellungen, durch den Abbau entgegenstehender struktureller und organisatorischer Barrieren, sowie durch entsprechende Lehre und reflexive Auseinandersetzung mit Wissens- und Kunstproduktion sowie deren Vermittlung.
(3) Die Universität setzt sich für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Geschlechter, Herkunft, Religionen/ Weltanschauungen, sexueller Orientierungen sowie unterschiedlichen Alters ein und ermöglicht ihre gleichberechtigte Teilhabe an allen universitären Prozessen. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei der Aufnahme als Studierende und als externe Lehrende sowie bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen, bei Raum- und Ressourcenzuteilungen, bei Preisverleihungen und Ehrungen.

2.2 Gleichbehandlung ohne Unterschied von Geschlecht, Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung

§ 14. Geschlecht

(1) Die Universität bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und schafft dafür diskriminierungsfreie und respektvolle

Rahmenbedingungen. Auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität ist zu achten.

(2) Die Geschlechtervielfalt wird im Einklang mit den anderen Universitäten in Formularen und Außenauftritten der Universität sichtbar gemacht. Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen von inter* und trans* Personen oder nicht-binären Personen haben zu unterbleiben.

(3) Im III. Kapitel dieses integrierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplanes der Universität werden die Maßnahmen zur Erreichung der faktischen Gleichstellung von Frauen konkretisiert.

§ 15. Geografische, kulturelle/ethnische Herkunft

Die Universität bekennt sich zur Gleichwertigkeit aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft. Niemand darf aufgrund der kulturellen oder geografischen Herkunft oder aufgrund ethnisierender Zuschreibungen mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

§ 16. Religion, Weltanschauung

Die Universität respektiert die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit oder für nicht-religiöse Weltanschauungen, die im Einklang mit der Rechtsordnung stehen und den Prinzipien der Menschenrechte im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) folgen. Niemand darf aufgrund der Weltanschauung oder Religion mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Gegenseitige Toleranz und ein respektvoller Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung.

§ 17. Alter

(1) Die Universität geht auf spezielle Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen und Generationen ein und sieht generationenübergreifende Zusammenarbeit sowie generationenübergreifendes Lernen als wichtige Ressource an. Die Universität ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten unterschiedlicher Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Sie schafft ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für Menschen jeden Alters.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter_innen zu lebensbegleitendem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität unterstützt.

(3) Alter darf weder ein Kriterium bei der Leistungsbeurteilung im Studium sein noch bei Einstellungen, Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

(4) Die Bedürfnisse von älteren Studierenden und Bewerber_innen werden ernstgenommen und bestmöglich unterstützt.

§ 18. Sexuelle Orientierung

(1) Die Universität bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit den sexuellen Orientierungen ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben.

(2) Niemand darf gezwungen oder veranlasst werden, die eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

2.3 Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung

§ 19. Behinderung, chronische oder psychische Erkrankungen

(1) Die Universität bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischer oder psychischer Erkrankung (im Folgenden als „Menschen mit Behinderungen" bezeichnet) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb.
(2) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende sind der_die Behindertenbeauftragte der Universität und für Mitarbeiter_innen die Behindertenvertrauensperson.
(3) Behinderung im Sinne des BGStG ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.
(4) Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere:
    a. Der gleichberechtigte Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
    b. Der Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
    c. Einwirken auf die bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Government- Gesetzes und des BEinStG),
    d. Die verstärkte Einstellung von behinderten Personen und die Verbesserung ihrer Karrierechancen,
    e. Die aktive Förderung von Universitätsangehörigen gemäß § 94 UG mit Behinderungen.
(5) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen daran teilnehmen können.
(6) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der oder dem Behindertenbeauftragten die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der Universität festgesetzten Ziele.
(7) Alle Lehrenden berücksichtigen die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen, insbesondere mit Blick auf die räumlichen und technischen Gegebenheiten.
(8) Die Universität und ihre Lehrenden wenden die Bestimmungen bzgl. der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG) im Sinne der Studierenden mit Behinderungen an.

§ 20.

Zur Erhöhung der Zahl von Mitarbeiter_innen mit Behinderung setzt die Universität Maßnahmen, insbesondere die Ausschreibung der Stellen auf spezifischen Rekrutierungsplattformen und die ausdrückliche Einladung von Personen mit Behinderung zur Bewerbung.

2.4 Maßnahmen gegen Diskriminierungen

2.4.1. Personalaufnahmeverfahren; Besetzungen von Stellen oder Funktionen; Beiziehung des AKG

§ 21. Allgemeines; Ausschreibungstexte

(1) Prinzipiell sind alle zur Besetzung offenstehenden Stellen an der Universität gemäß § 107 Abs. 1 UG öffentlich auszuschreiben. Dies gewährleistet, dass alle potenziellen Bewerber_innen ihr Interesse bekunden können und damit der ausschreibenden Stelle bekannt werden. Außerdem ist dadurch das Personalauswahlverfahren besser objektivierbar, weil Besetzungsentscheidungen anhand der Kriterien des Ausschreibungstextes getroffen werden.
(2) Stellen im Sinne des Absatz 1 sind alle Stellen, die auf Dauer bzw. auf längere Zeit eingerichtet sind und/oder im Entwicklungsplan der Universität ausgewiesen sind. Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Lehr- und Forschungsaufgaben sind gleichermaßen öffentlich auszuschreiben.
(3) In folgenden Fällen kann übereinstimmend mit § 107 Abs. 2 UG von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden:
    1. bei der Besetzung von Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind;
    2. bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des_der Geldgeber_in dem nicht entgegenstehen;
    3. bei Stellen, die gemäß § 99a UG besetzt werden.
(4) Keine öffentliche Ausschreibungspflicht besteht weiters im Falle von Karenzvertretungen und für Gastforscher_innen bzw. Gastlehrende (Gastprofessuren). Dasselbe gilt für alle Arbeitsverträge, die für eine Dauer von maximal einem Jahr befristet abgeschlossen werden.
(5) Wird in Fällen der Absätze 3 und 4 dennoch öffentlich ausgeschrieben, so wird der AKG unverändert in das gesamte Verfahren eingebunden
(6) Die Ausschreibungsfrist richtet sich nach den geltenden Gesetzen. Sie beträgt derzeit mindestens 3 Wochen.
(7) Die Universität gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach nicht-diskriminierenden Prinzipien und beachtet das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Bewerbungssituationen und Ausschreibungen.
(8) Die Gestaltung des Ausschreibungstextes ist neben der aktiven Suche (siehe § 42 Abs. 4) nach qualifizierten Bewerberinnen die zentrale Maßnahme, um Frauen bei Unterrepräsentation in der jeweiligen Referenzeinheit (vgl. § 39) zur Bewerbung zu motivieren.
(9) Ausschreibungstexte sind geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten. Sie dürfen keine Elemente enthalten, die auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung schließen lassen. Sie enthalten weiters einen Zusatz, wonach sinngemäß Menschen mit Behinderung, welche über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, explizit zur Bewerbung eingeladen werden. In Bereichen mit einer Frauenquote von unter 50% erfolgt ein Zusatz, wonach sinngemäß qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind und bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Die jeweiligen Formulierungen dieser Sätze werden zwischen AKG und DLE Personalsuche und Personalentwicklung koordiniert.
(10) Im Ausschreibungstext für Leitungsfunktionen ist das Kriterium „Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz“ als Muss-Kriterium aufzunehmen. Im Ausschreibungstext für Professuren ist dieses als wünschenswerte Qualifikation

aufzunehmen. Falls diese Kompetenzen nicht vorliegen, haben die berufenen Professor_innen eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren.

(11) Der Ausschreibungstext dient als Grundlage für eine objektive Durchführung des Aufnahmeverfahrens. Die Ausschreibung enthält daher ein umfassendes Anforderungsprofil mit allen geforderten Aufnahmekriterien (aufgeteilt in verpflichtende Muss-Kriterien und wünschenswerte Qualifikationen).

(12) Daher ist der Ausschreibungstext:
1. So konkret zu halten, dass er eine geeignete objektive Grundlage für eine Personalauswahl darstellt; zu allgemeine Formulierungen sind zu unterlassen.
2. Nicht in einer Weise übermäßig zu spezifizieren, durch die der potenzielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung unsachlich eingeschränkt wird.

(13) Falls eine Befristung der ausgeschriebenen Stelle gewünscht ist, muss dies im Ausschreibungstext ausdrücklich angeführt sein. Ohne ausgeschriebene Befristung ist der Abschluss eines befristeten Vertrages unzulässig.

(14) Jeder Ausschreibungstext wird von der DLE Personalsuche und Personalentwicklung an die_den zuständigen Koordinationsbeauftragte_n des AKG und das Büro des AKG übermittelt und kann nach vorzeitiger positiver Stellungnahme des AKG, spätestens jedoch 2 Wochen nach schriftlicher Übermittlung veröffentlicht werden.

(15) Kommt der AKG zur Auffassung, der Ausschreibungstext bewirkt eine Diskriminierung iSd § 42 Abs. 1 UG und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKG binnen 14 Tagen nach Erhalt des Ausschreibungstextes Beschwerde an die Schiedskommission erheben. Bis zu deren Entscheidung ruht das Ausschreibungsverfahren.
Wurde keine Beschwerde gegen den Ausschreibungstext erhoben, kann im weiteren Verfahren keine Beschwerde auf Grund der Formulierung des Ausschreibungstextes mehr erhoben werden.

§ 22. Ausschreibung, Besetzungs- und Auswahlverfahren

(1) Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist im Mitteilungsblatt, auf der Homepage der Universität für Weiterbildung und, je nach Adressat_innenkreis, in entsprechenden Medien kundzumachen. Dem AKG ist gleichzeitig mit Übermittlung des Ausschreibungstextes bekanntzugeben, in welchen Medien die Veröffentlichung erfolgen wird. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen.

(2) Bewerber_innen, die alle Muss-Kriterien erfüllen, sind zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Bei der Beurteilung der Erfüllung der Muss-Kriterien bleiben jene Kriterien außer Betracht, die in der Regel nicht anhand von schriftlichen Bewerbungsunterlagen überprüfbar sind (z.B. Teamfähigkeit, Belastbarkeit und ähnliche Soft-Skills). Bewerber_innen, die nicht alle Muss-Kriterien erfüllen, sind aus dem Aufnahmeverfahren auszuschließen.

(3) Im Falle von mehr als 10 Bewerbungen, welche alle Muss-Kriterien erfüllen, kann die Anzahl der einzuladenden Bewerber_innen in Abstimmung mit dem AKG aufgrund des Ausmaßes der Erfüllung der im Ausschreibungstext enthaltenen wünschenswerten Qualifikationen reduziert werden.

(4) In Bewerbungsgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) zu unterbleiben.

(5) Im Ausschreibungstext nicht genannte Kriterien dürfen nicht berücksichtigt werden. Ist es erforderlich, bei der Auswahlentscheidung ergänzende Hilfskriterien heranzuziehen, müssen diese ein taugliches und notwendiges Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung

haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die unter Heranziehung von Hilfskriterien zustande gekommene Personalentscheidung ist gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(6) Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG Einblick in die in diesem Zusammenhang stehenden Unterlagen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben zu nehmen, insbesondere in alle Bewerbungs- und Bewertungsunterlagen sowie Gutachten.

(7) Der_dem zuständigen Koordinationsbeauftragte_n und dem Büro des AKG sind durch die DLE Personalsuche und Personalentwicklung der Universität unverzüglich schriftlich zur Kenntnis zu bringen:

1. Eine Auflistung aller Bewerber_innen unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist inklusive den folgenden Angaben (sofern in den Bewerbungsunterlagen angegeben): Geschlecht, Name, Titel, Wohnort, höchste abgeschlossene Ausbildung, Geburtsdatum, Nationalität. Die Einsicht in die vollständigen Bewerbungsunterlagen kann auch automationsunterstützt ermöglicht werden.
2. Eine Auflistung der zu einem Bewerbungsgespräch eingeladenen Bewerber_innen samt den Terminen der jeweiligen Bewerbungsgespräche und Sitzungen, die sich mit Personalaufnahmeverfahren oder der Gestaltung beruflicher Laufbahnen gestalten – unabhängig von deren Bezeichnung - ist mindestens 5 Tage vor dem ersten Termin zu übermitteln, dies gilt auch für Terminverschiebungen. In diese Frist nicht eingerechnet werden Samstage, Sonntage, gesetzliche Feiertage und der Tag der Übermittlung der Auflistung an den AKG.
3. Die Auswahlentscheidung ist inklusive einer nachvollziehbaren, schriftlichen Begründung vor Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben. Nachvollziehbar ist die Begründung, wenn alle eingeladenen Bewerber_innen entlang aller Muss-Kriterien und wünschenswerten Qualifikationen des Ausschreibungstextes miteinander verglichen wurden, um die Wertentscheidung transparent und nachvollziehbar zu machen.

(8) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(9) Der AKG ist schriftlich unter Beifügung der begründeten Auswahlentscheidung gemäß Absatz 7 Z 3 darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher_m Bewerber_in ein Arbeitsvertrag geschlossen werden soll. Früher als 3 Wochen ab Kenntnis des AKG darf der Arbeitsvertrag nur nach vorzeitiger positiver Rückmeldung durch den AKG geschlossen werden. Der AKG wird Sorge dafür tragen, binnen 7 Werktagen zur Auswahlentscheidung Stellung zu beziehen. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung oder ohne vorzeitige positive Stellungnahme vor Ablauf der gesetzlichen dreiwöchigen Frist abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(10) Bei Beauftragung von Dritten (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatungsfirmen etc.) zur Bewertung der Bewerber_innen ist der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität einzuhalten und diesen externen Dritten von der beauftragenden Stelle zur Kenntnis zu bringen. Der AKG ist unverändert einzubinden.

§ 23. Beendigung oder wesentliche Änderung eines Arbeitsverhältnisses

(1) Dem AKG ist auf Anfrage die beabsichtigte Beendigung oder wesentliche Änderung eines konkreten Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Die erhaltene Beauftragung oder

Einwilligung vonseiten des oder der betreffenden Mitarbeiter_in hat der AKG nachzuweisen.

(2) Hat die Universität die Absicht, ein Mitglied des AKG nicht weiter zu beschäftigen bzw. zu kündigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der_die Rektor_in diese Absicht dem AKG spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf dieses Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe von Gründen schriftlich mitzuteilen.

§ 24. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und 99 UG

(1) Der AKG ist zu Hearings und zu allen Sitzungen von Berufungskommissionen mindestens 5 Tage im Vorhinein schriftlich einzuladen. In diese Frist nicht eingerechnet werden Samstage, Sonntage, gesetzliche Feiertage und der Tag der Übermittlung der Einladung an den AKG. Ein Mitglied des AKG kann mit beratender Stimme an diesen Sitzungen teilnehmen, dabei Erklärungen zu Protokoll geben und Anträge in Verfahrensfragen stellen. Vorverlegungen der mitgeteilten Termine sind nur in Absprache mit der Vertretung des AKG oder unter Beachtung der Verständigungsfrist des 1. Satzes möglich.

(2) Werden in ein Berufungsverfahren auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. In die Bewerbungsunterlagen von Personen, die ohne Bewerbung mit ihrer Zustimmung als Kandidat_innen in das Verfahren einbezogen wurden, hat der AKG ein Einsichtsrecht.

(3) Die Zusammensetzung von Berufungskommissionen gem. § 98 Abs. 4 UG erfolgt geschlechtergerecht unter Beachtung des § 20a UG.

(4) Das akademische Alter und nachvollziehbare Unterbrechungen wie z.B. Elternschaft, längere Krankheit(en), Behinderung, Teilzeitbeschäftigung auf Grund von Betreuungspflichten werden, sofern dies bekannt oder aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, bei der Bewertung von Forschungsleistungen und der Publikationsrate angemessen berücksichtigt und dürfen nicht benachteiligend herangezogen werden. Auch eingesetzte Gutachter_innen werden entsprechend informiert und beauftragt dies bei der Bewertung zu beachten.

(5) Eingesetzte Gutachter_innen sind geschlechtergerecht auszuwählen und es sind möglichst Personen mit nachgewiesener Gender- und Diversitätskompetenz zu beauftragen.

(6) Die Bewerbungen aller Bewerber_innen, die alle Muss-Kriterien (§ 22 Abs. 2) erfüllen, sind den Gutachter_innen jedenfalls zu übermitteln. Letztere haben die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen.

(7) Für die Auswahlentscheidung des_der Rektor_in ist Abs. 8 sinngemäß anzuwenden.

(8) Der_Die Rektor_in hat die Auswahlentscheidung dem AKG vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat gemäß § 98 Abs. 9 UG das Recht, innerhalb von 3 Wochen Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben.

(9) Die vorhergehenden Absätze mit Ausnahme der Absätze 1, 3, 4 und 5 sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 UG anzuwenden.

2.4.2. Maßnahmen gegen Mobbing

§ 25. Mobbing

(1) Mobbing ist ein Diskriminierungstatbestand, neben den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Unter Mobbing sind negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz zu verstehen, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen

Abständen wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Die Universität duldet kein Mobbing. Alle Universitätsangehörigen haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrenden gegenüber Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen, universitären Veranstaltungen.

(3) Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität, die Kenntnis von Mobbing erlangen, verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen Mobbing zu setzen, Unterstützung anzubieten und die zuständigen Stellen (siehe Absatz 5) zu informieren.

(4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines derartigen Vorfalles entweder an das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats, den AKG und/oder den Betriebsrat verpflichtet. Solche Meldungen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Auch anonyme Meldungen werden dokumentiert und bestmöglich behandelt, dabei ist zu garantieren, dass die betroffenen Personen vor dienstlichen und persönlichen Nachteilen bestmöglich geschützt werden. Personen, die im Verdacht des Mobbings stehen, ist die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(5) Ansprechstellen im Fall des Verdachts von Mobbing sind der Betriebsrat (für Dienstnehmer_innen) sowie der AKG (für Dienstnehmer_innen, Studierende, Lehrende und Bewerber_innen).

2.4.3. Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung

§ 26. Sexuelle Belästigung und Belästigung

(1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GlBG (für Studierende und Studienwerber_innen in Verbindung mit § 42 Abs. 2 B-GlBG) und Belästigungen im Sinne der §§ 8a und 16 B-GlBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerber_innen dar. Die Universität duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt insbesondere vor, wenn von einer_m Universitätsangehörigen (oder einer_m Dritten) gegenüber einer_m (anderen) Universitätsangehörigen (oder einer_m Bewerber_in) ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt oder für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig
ist und

1. Eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. Das Dulden oder Zurückweisen einer geschlechtsbezogenen Verhaltensweise ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur

Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur (sexuellen) Belästigung einer Person im Sinne des Abs. 1 vor.

(6) Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(7) Alle Angehörigen der Universität haben sexuell belästigendes oder sonstiges belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten, zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrenden gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(8) Sexuelle Belästigungen und sonstige Belästigungen sind arbeitsrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines derartigen Vorfalles an das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats, den AKG und/oder den Betriebsrat verpflichtet. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

2.4.4. Maßnahmen zur Erhöhung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in Forschung und Lehre

§ 27. Einbindung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in die Forschung

(1) Die Universität unterstützt den Auf- und Ausbau von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies, die Einreichung von Projekten und die Verfassung von Masterthesen und anderen Abschlussarbeiten in diesen Bereichen.

(2) Inhalte der Gleichstellung, Gender und Diversity Studies werden in Beurteilungen, Gutachten und in der Leistungserhebung als gleichwertig zu anderen wissenschaftlichen Gebieten bzw. zu anderen Forschungsthemen gesehen und anerkannt.

§ 28. Einbindung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in die Lehre

(1) Benachteiligungen bei der Beauftragung und Durchführung universitätsinterner und externer Lehre auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung sind unzulässig.

(2) Inhalte der Gleichstellung, Gender und Diversity Studies werden mit den übrigen Lehrinhalten der Universität als gleichwertig angesehen und sind bei der Neueinreichung, Weiterentwicklung und Gestaltung der Curricula in allen Fachbereichen zu berücksichtigen.

(3) Lehrgangs- oder Studienleitung sowie die Curriculakommission befassen sich bei der Gestaltung der Curricula damit, in welcher Weise ein Beitrag zur Sensibilisierung aller Studierenden für gleichstellungs-, gender- und diversitätsspezifische Themen geleistet werden kann. Ziel ist die Förderung der Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz der Studierenden.

(4) Alle Lehrenden haben nach Möglichkeit über eine Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz zu verfügen, die bei der Auswahl der Lehrenden zu berücksichtigen ist. Kriterien hinsichtlich der Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz werden in den Beauftragungs- und Evaluierungsdokumenten als

Voraussetzung verankert, die nach Möglichkeit zu erfüllen ist. Falls diese Kompetenzen nicht nachgewiesen werden können oder Nachholbedarf besteht, wird den Lehrenden nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten angeboten, eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren. Hierfür zuständig ist die SStG.

(5) Die Lehrenden bedienen sich einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache und verzichten auf stereotype und diskriminierende Beispiele, Themenstellungen und Bilder. Die Grundrechte der Wissenschafts- und Lehrfreiheit bleiben hierdurch unberührt.

(6) In den Curricula sind Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsaspekte schrittweise verpflichtend zu integrieren. Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe übermitteln jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums der SStG zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch den Senat.

§ 29. Evaluierung und Monitoring von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in der Lehre

(1) Bei der Evaluierung der Lehre wird erhoben, ob die Studierenden unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und unabhängig von einer etwaigen Behinderung gleichbehandelt wurden sowie ob und inwieweit Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsthemen in der Lehre Berücksichtigung finden

(2) Im Rahmen der Wissensbilanz wird der Anteil der Frauen unter den Lehrenden erhoben.

(3) Alle 5 Jahre evaluiert das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied, ob die Lehrenden nachweislich über Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz verfügen. Als Grundlage hierfür sind die Kriterien zur Auswahl (externer) Lehrender heranzuziehen.

2.4.5. Maßnahmen zur Weiterbildung der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte

§ 30.

(1) Die Universität bietet nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten in regelmäßigen Abständen Weiterbildungsveranstaltungen und Coachings zu Themen der Gleichstellung, Frauenförderung, Gender- und Diversitätskompetenz, Mobbing, sexuelle Belästigung, Vereinbarkeit und Behinderung an. Die Inhalte werden regelmäßig von der für interne Weiterbildung zuständigen Einrichtung in Kooperation mit dem AKG und der SStG festgelegt.

(2) Ein Teil dieses Weiterbildungsangebotes ist speziell auf die spezifischen Herausforderungen von Führungskräften (z.B. Departmentleitungen, Gremienvorsitzende) im Hinblick auf diese Themen ausgerichtet. Die Teilnahme daran kann im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Dekan_innen behandelt werden.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten; Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes

§ 31. Bekenntnis zur Vereinbarkeit

Im Einklang mit dem Streben nach Exzellenz in Forschung und Lehre berücksichtigt die Universität familiäre Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens, um die besten Köpfe an die Universität zu binden. Dafür werden nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten konkrete Maßnahmen und fördernde Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten sowie familiären Notfällen geschaffen. Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten werden unter Berücksichtigung der normierten Voraussetzungen

ermöglicht, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar sind.

§ 32. Begriffsbestimmung

(1) Der Begriff „Familie“ umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. „Familie“ ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig. Die Beurteilung, ob eine „Familie“ vorliegt, kann nur kontextabhängig unter Würdigung der jeweiligen Situation und Lebensumstände getroffen werden – eine dauerhafte gemeinsame Haushaltsführung ist dafür nicht zwingend notwendig.
(2) Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungsaufgaben sind auf verschiedene Organisationseinheiten der Universität verteilt. Die Zuständigkeit dafür liegt beim Rektorat. Der AKG und der Betriebsrat werden dazu konsultiert und können Vorschläge und Stellungnahmen ausarbeiten und einbringen.

§ 33.
Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder Karenzierung zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen dürfen Beschäftigte der Universität nicht in ihrer Karriereentwicklung und Weiterbildung behindert bzw. sonst mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

3.1. Arbeitsorganisation

§ 34. Arbeitsflexibilität; Teilzeit

(1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Mitarbeiter_innen durch ihre Führungskräfte und andere Personalverantwortlichen der Universität zu fördern, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar ist. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiter_innengesprächen zu erörtern.
(2) Im Zusammenhang mit der Verteilung der beruflichen Aufgaben und nötigen Weiterbildungen wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter_innen die für ihre Arbeit und weitere Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit realistisch erwerben können. Dabei sind Teilzeitarbeit bzw. Herabsetzung der Wochenarbeitszeit entsprechend zu berücksichtigen. Die Universität verfolgt das Ziel, in diesen Fällen die Qualifizierungsziele bzw. den Qualifizierungszeitraum entsprechend anzupassen. Der AKG wird dabei in Abstimmung mit dem Betriebsrat beratend tätig.
(3) Die Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch die Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten darf zu keinen Diskriminierungen führen, auf Teilzeitbeschäftigte ist möglichst Rücksicht zu nehmen. Besprechungen, Sitzungen etc., werden möglichst so rechtzeitig angekündigt und zu Zeiten angesetzt, dass Mitarbeiter_innen mit Betreuungspflichten daran teilnehmen können oder die Möglichkeit haben, eine andere Betreuung zu organisieren, außer es gibt wichtige entgegenstehende Gründe (z.B. Kurzfristigkeit).
(4) Den Mitarbeiter_innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen und vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz und der Pflegefreistellung aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar sind. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden. Gesetzliche Ansprüche bleiben jedenfalls unberührt.

§ 35. Nichtdiskriminierende Aufgabenzuweisungen

Bei der Festlegung der Aufgabenbereiche der allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätsangehörigen dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder an weiteren diskriminierenden Zuschreibungen orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Stellenbeschreibungen.

§ 36. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes

(1) Alle Angehörigen der Universität, sowie Bewerber_innen um eine Aufnahme als Mitarbeiter_innen oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierungen und (sexueller) Belästigung.
(2) Die Universität setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von Diskriminierungen oder (sexueller) Belästigung betroffen wurden, nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten ein bestehendes Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der AKG, der Betriebsrat, die SStG sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

§ 37. Pflegefreistellung

Die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung kann gemäß § 16 Urlaubsgesetz erfolgen und darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

§ 38. Kinderbetreuung

(1) Die Universität wird nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die Kinderbetreuung (Campus Kids) weiterführen und mit den notwendigen Ressourcen ausstatten, die von Mitarbeiter_innen in Anspruch genommen werden kann.
(2) Die Kriterien zur Platzvergabe werden transparent gestaltet und im Intranet der Universität veröffentlicht. Der AKG und der Betriebsrat werden dazu angehört. Bei der Platzvergabe sollen Wiedereinsteiger_innen vorrangig berücksichtigt werden.

III. Besondere Bestimmungen zur Frauenförderung an der Universität für Weiterbildung Krems

1. Ziele, gesetzliche Grundlagen, leitende Grundsätze

§ 39. Ziele der Frauenförderung

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit aller universitätsangehörigen Frauen und aller Bewerberinnen auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten und in allen Karriereverläufen.
2. Vermeidung bzw. Schließung eines Gender Pay Gap durch konkrete Maßnahmen. Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohnes von Frauen und Männern.
3. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, Professuren und Laufbahnstellen in unterrepräsentierten Bereichen.

4. Verankerung und Anwendung von Gender Mainstreaming in allen universitären Entscheidungsprozessen. Gender Mainstreaming ist die Berücksichtigung der Chancengleichheit der Geschlechter bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen.
5. Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, der Nachwuchsforscherinnen, der weiblichen Studierenden sowie Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre in unterrepräsentierten Bereichen.
6. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten durch universitätsweite konkrete Maßnahmen.
7. Vermeidung von Benachteiligungen von Dienstnehmerinnen, Studentinnen, Bewerberinnen und weiblichen externen Lehrenden oder Werkvertragsnehmerinnen.
8. Förderung von Information und Kommunikation zu den Themen Frauenförderung.
9. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studienumfeldes und einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Frauenförderung in allen Bereichen.

§ 40. Gesetzliche Grundlagen

1. Art. 7 Abs. 2 B-VG;
2. §§ 11 ff B-GlBG: Allgemeines Frauenförderungsgebot, Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme, beim beruflichen Aufstieg und bei Aus- und Weiterbildung;
3. § 2 Z 9 UG: Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz der Universitäten;
4. § 3 Z 9 UG: Gleichstellung als Aufgabe der Universitäten;
5. § 19 Abs. 2 Z 6 und 7 UG;
6. § 20a UG: Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen;
7. § 20b UG: Erlassung eines Frauenförderungs- und eines Gleichstellungsplans;
8. §§ 41 - 44 UG: Frauenförderungsgebot, AKG, Schiedskommission;
9. § 13 Abs. 2 Z 1 lit g UG: Umsetzung der gesellschaftlichen Ziele Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und gezielte Förderung von Nachwuchsforscherinnen in den Leistungsvereinbarungen.

2. Verpflichtung zur Frauenförderung

2.1. Repräsentanz von Frauen in Gremien und Funktionen

§ 41.

(1) Bei der Zusammensetzung aller gemäß dem UG sowie durch den Organisationsplan oder die Satzung eingerichteten Kollegialorgane ist gemäß § 20a UG eine zumindest 50%ige Frauenquote vorgeschrieben, wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung derart erfolgt, dass die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist. Es ist darauf zu achten, dass mindestens gleich viele Frauen wie Männer als Mitglieder nominiert werden und in den Wahlvorschlag für den Vorsitz bzw. dessen Stellvertretung aufgenommen werden.

(2) Bei der Bestellung von Leitungsfunktionen, Gastprofessuren, (wissenschaftlichen) Beiräten und vergleichbaren Positionen durch die Universität ist ebenfalls die 50%ige Frauenquote anzustreben. Frauen sind bei gleicher Qualifikation in bestehende Gruppen so lange vorrangig zu bestellen, bis ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen 50 % beträgt.

(3) Auch bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Beratungsgremien und anderen Kommissionen oder Einheiten, deren Mitgliedschaft nicht durch Wahl bestimmt wird, ist bei der Bestellung auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu achten.

Frauen sind in bestehende Gruppen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig zu bestellen, bis ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen 50 % beträgt.

2.2. Frauenförderungsgebot; Unterrepräsentation; aktive Suche

§ 42.

(1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten (inklusive Stellvertretungspositionen) zu beseitigen sowie strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufzuheben.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten/Personen in der jeweiligen Kategorie oder Funktion weniger als 50 % beträgt.

(3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung, wenn sie die gleiche Qualifikation haben wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50 %-Quote in den jeweiligen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist (Frauenförderungsgebot)
Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe (z.B. schwere Behinderung) überwiegen (Öffnungsklausel, § 11b B-GlBG). Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben, insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig. Der AKG ist berechtigt, wegen Entscheidungen eines Universitätsorgans, die einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen diesen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan darstellen, innerhalb von drei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

(4) Bewerben sich in unterrepräsentierten Bereichen keine Frauen, ist dem AKG auf dessen Verlangen explizit nachzuweisen, auf welche Weise die Ausschreibung veröffentlicht wurde. Wurde die Ausschreibung nicht in allen dem AKG bekanntgegebenen bzw. vom AKG gemäß § 22 (1) angeregten Medien veröffentlicht, kann der AKG binnen 14 Tagen ab Übermittlung der Liste der eingegangenen Bewerbungen verlangen, dass die Ausschreibung inklusive der Maßnahmen der aktiven Suche in Verfahren gemäß § 98 und § 99 UG zu wiederholen ist. Bewerben sich auch dann keine Frauen, ist keine weitere Wiederholung der Ausschreibung erforderlich.

(5) Zur Steigerung der Zahl qualifizierter Bewerbungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen werden Maßnahmen der aktiven Suche gesetzt. Sind 5 der folgenden 7 Maßnahmen durch die ausschreibende Stelle nachweislich erfüllt, wird dies vom AKG als ausreichende aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen gewertet. In diesem Fall verlangt der AKG keine Wiederholung der Ausschreibung, falls sich trotz der fristgerechten aktiven Suche keine Frauen beworben haben:

1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Organisationseinheiten (bzw. Institute/Departements) mit gleichem oder verwandtem Fach an allen österreichischen Universitäten mit dem Ersuchen um Veröffentlichung und Weiterleitung an alle facheinschlägig qualifizierten Frauen,
2. Aussendung des Ausschreibungstextes (auf Englisch, falls es sich um Universitäten in nicht-deutschsprachigen Ländern handelt) an mindestens fünf Organisationseinheiten (bzw. Institute/Departments) mit gleichem oder verwandtem Fach an ausländischen Universitäten mit dem Ersuchen um Veröffentlichung und Weiterleitung an alle facheinschlägig qualifizierten Frauen,
3. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in zumindest zwei geeigneten österreichischen und/oder internationalen Printmedien sowie in deren Online-Ausgabe,
4. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in zumindest einer österreichischen bzw. internationalen Fachzeitschrift bzw. deren Online-Ausgabe,

5. Suche nach geeigneten Bewerberinnen in einschlägigen, aktuellen Expertinnen-Datenbanken im In- und Ausland; die Suche ist in ihren wesentlichen Schritten zu dokumentieren,
6. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes primär in genderspezifischen Mailinglisten und Netzwerken, vorzugsweise mit Unterstützung der SStG der Universität,
7. Aktive Aufforderung zur Bewerbung (inkl. Übermittlung des Ausschreibungstextes) gerichtet an insgesamt mindestens drei qualifizierte Frauen zur Bewerbung.

   Alle Maßnahmen sind vor Ablauf des ersten Drittels der Bewerbungsfrist, beginnend mit der Veröffentlichung der Ausschreibung im Mitteilungsblatt der Universität, umzusetzen.

   Veröffentlichungen in seltener erscheinenden Fachzeitschriften erfolgen zum frühestmöglichen Erscheinungstermin – spätestens jedoch bis zur Hälfte der Bewerbungsfrist.

   Die schriftliche Dokumentation der gesetzten Maßnahmen (Datum der Umsetzung, stichwortartige Zusammenfassung der konkret gesetzten Maßnahmen) ist unmittelbar im Anschluss an die Maßnahmen dem AKG weiterzuleiten.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße qualifiziert sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (wie z.B. eine Behinderung), solange vorrangig in Besetzungsvorschläge gemäß § 98 oder § 99 UG aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Universitätsprofessor_innen der Universität 50% beträgt.

(7) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Führungskräfte und Leitungsorgane gemäß § 20 Abs. 1 UG sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen und aktiv auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und bestehender Benachteiligungen hinzuwirken und bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele des Frauenförderungsplans zu berücksichtigen.

(8) Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleichberechtigte Arbeitsbedingungen für Frauen sicherzustellen. Frauen sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen etc. haben.

2.3. Benachteiligungsverbot

§ 43.

Frauen dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Zuschüsse und sonstige geldwerte Leistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Dienstreisen, sowie von Freistellungen und Sonderurlauben.

3. Erhebungen und Berichte

3.1. Erhebung der erreichten Frauenquoten

§ 44. Gleichstellungsbericht

(1) Die SStG erstellt jährlich zum Stichtag 31.12. einen Gleichstellungsbericht, der bis 31.08. des Folgejahres dem Rektorat vorzulegen ist. Dabei sind die Frauenquoten für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben. Der Ist- Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht.

(2) Folgende Kategorien werden erhoben: Professor_innen und Personen in Leitungsfunktionen, wissenschaftliches Universitätspersonal, allgemeines

Universitätspersonal (davon je der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet), Studierende, Absolvent_innen, externe Lehrende, Beiräte, Ehrungen, Gastprofessuren und Publikationen pro Geschlecht.

(3) Ebenso zu erheben sind:
   a. Das Ausmaß der in den einzelnen Departments abgehaltenen Lehre im Bereich Gleichstellungs-, Frauen- und Geschlechterforschung,
   b. Der Frauenanteil
      - Bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
      - Bei der Vergabe von Mitteln für Weiterbildung,
      - Bei Dienstreisen,
      - Bei der Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien),
      - Bei der Leitung/Vorsitz von Kollegialorganen und Kommissionen,
      - Bei der Ermöglichung von mobilem Arbeiten,
      - Bei der Gewährung von Freistellungen und Sonderurlauben bzw. Sonderbetreuungszeiten,
      - Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge.

(4) Im Zuge der jährlichen Erhebung der Frauenquoten werden zusätzlich auch die Diversitätskategorien Alter, Herkunft und Staatsbürgerschaft erhoben und evaluiert.

3.2. Vermeidung eines Gender Pay Gap

§ 45.

Die Universität bekennt sich zur Vermeidung bzw. zu Maßnahmen zur Schließung eines allfälligen Gender Pay Gap.

3.3. Berichtspflichten und Qualitätssicherung

§ 46. Monitoring und Weiterentwicklung

(1) Der Gleichstellungsbericht (§ 44) beinhaltet neben der Erhebung der bereits in § 44 erwähnten Frauenquoten eine Evaluierung der Frauenförderungspolitik der Universität auch hinsichtlich ihres Beitrages zur weiteren Entwicklung von Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung. Insbesondere ist über die Beteiligung von Frauen in Gremien, Beiräten, Kommissionen und Organen und über allfällig bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie über die erfolgte Umsetzung des Frauenförderungsplans im Bereich der Forschung und Entwicklung, im Bereich Lehre und Studium sowie im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zu berichten.

(2) Der Gleichstellungsbericht ist dem AKG vom Rektorat unmittelbar nach Fertigstellung zu übermitteln.

(3) Der Gleichstellungsbericht ist innerhalb der Universität dem Universitätsrat, dem Senat und den Leiter_innen der Organisationseinheiten zu präsentieren und auf der Homepage zu veröffentlichen.

(4) Auf Basis des Gleichstellungsberichts erarbeitet die SStG Maßnahmenvorschläge für inhaltliche Schwerpunkte in der Frauenförderung. Der AKG kann hierzu eine Stellungnahme abgeben.

4. Forschung, Lehre und Studium

4.1. Förderung der Forschung; Entwicklung und Erschließung der Künste von Frauen

§ 47.

(1) Die Universität fördert die künstlerische und wissenschaftliche Forschungstätigkeit von Frauen (Universitätsprofessorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) insbesondere in jenen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt.
Dies erfolgt z.B. durch finanzielle Förderung von Frauen für die Teilnahme an internationalen Tagungen, Kongressen, Austauschprogramme (z.B. durch Mobilitätsstipendien), etc.

(2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind künstlerische und wissenschaftliche (Forschungs-) Vorhaben von Frauen bei gleicher Qualität des Antrages besonders zu berücksichtigen.

(3) Bei der Förderung von Publikationstätigkeiten durch die Universität werden Frauen werden bei gleicher Qualität besonders berücksichtigt.

(4) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, so haben sie bei gleicher Qualität Frauen besonders zu berücksichtigen.

4.2. Frauen in der Lehre, bei Lehraufträgen, als externe Lehrende und Gastprofessorinnen

§ 48.

(1) Die Universität fördert die Lehrtätigkeit von Frauen, in jenen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt und setzt wirksame und konkrete Maßnahmen zur Erreichung eines ausgewogenen Frauenanteils. Die Nichtbeauftragung qualifizierter Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist gesondert zu begründen.

(2) Der Anteil aller weiblichen Lehrenden (Mitarbeiterinnen, externe Lehrende und Gastprofessorinnen) an der Gesamtzahl der Lehrenden soll bei gleicher Qualifikation auch zur Stärkung der Exzellenz in der Lehre in sämtlichen Studienbereichen kontinuierlich in Richtung 50% gesteigert werden.

(3) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre und bei der Betrauung mit der Abnahme von Prüfungen nicht benachteiligt werden.

4.3. Frauen als Studierende

§ 49.

(1) Frauen dürfen weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

(2) Die Universität setzt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten aktive Maßnahmen durch geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Unterstützung, um

   (1) Den Zugang von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch explizite Informationsveranstaltungen, insbesondere auf Studieninformationsmessen, zu fördern.

   (2) Vermehrt Stipendienangebote für weibliche Studierende anzubieten und diese auch in geeigneter Weise bekannt zu machen.

5. Organisations- und Personalentwicklung

5.1. Allgemeines zu frauenfördernder Personalentwicklung und Weiterbildung

§ 50.

(1) Die Universität verfolgt eine umfassende Personalentwicklungsstrategie, welche auf transparenten und einheitlichen Stellen- und Funktionsbeschreibungen basiert. Ziel ist es auch, eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte Organisationskultur zu erreichen und zu sichern. Auch bei der künftigen Organisationsentwicklung sowie Gestaltung von Karrierepfaden und anderen Weiterentwicklungsprogrammen für Dienstnehmer_innen der Universität sind das Frauenförderungsgebot in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, sowie die Kriterien der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreamings zu beachten.

(2) Der AKG ist zu geplanten Maßnahmen gemäß Absatz 1 vor der Umsetzung zur Stellungnahme einzuladen.

5.2. Weiterbildung sowie Förderung von Mitarbeiterinnen

§ 51.

(1) Die Universität unterstützt die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen; dafür entwickelt und implementiert sie nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten ein umfassendes Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot in Form von internen und externen Weiterbildungen, etc. Dabei werden insbesondere auch Veranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten sowie Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Führungskräfte angeboten. Unter Weiterbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills zu verstehen (z.B. Rhetorik, Kommunikation, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Projektmanagement, Projektakquisition, Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Wissenschaft, Durchführung von Mentoring, Burn Out- und Mobbing-Prävention).

(2) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer Förderungspflicht zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen nachdrücklich und fördern sie in dieser Richtung. Anträge von Frauen werden besonders berücksichtigt; es wird in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass Anmeldungen von Frauen besonders erwünscht sind und unterstützt werden. Sind zur Teilnahme Arbeitszeitänderungen notwendig, so werden diese von den Vorgesetzten gewährt, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Weiterbildungsveranstaltungen über die jeweils üblichen Mittel der Kontaktaufnahme informiert werden.

5.3. Weiterbildung sowie Förderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

§ 52.

(1) Das Rektorat fördert und ermöglicht die Weiterbildung des wissenschaftlichen Universitätspersonals mit Karriereförderungs-Programmen.

(2) Wissenschafterinnen werden über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Einreichung und Mitarbeit in Forschungsprojekten durch ihre Vorgesetzten und andere Universitätsstellen rechtzeitig informiert und ihre Teilnahme unterstützt. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch der Zugang zu externen

facheinschlägigen Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt. Die Teilnahme an Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung wird nach Maßgabe der budgetären und räumlichen Möglichkeiten Vorsorge seitens des Rektorats unterstützt.

(3) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Bewerbung auf PhD-Stellen an der Universität in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird angestrebt.

(4) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, zur Bewerbung auf Stellenausschreibungen, die sich auf Entwicklungspfade wie z.B. Laufbahnstellen beziehen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird angestrebt.

IV. Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieser integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems tritt als IV. Teil der Satzung der Universität mit 01.01.2022 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieses integrierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplanes tritt der bisherige Frauenförderungsplan als IV. Teil der Satzung der Universität in der Fassung der Kundmachung vom 06.06.2019 außer Kraft.

V. TEIL

Qualitätssicherung

§ 1. Evaluierung

(1) Evaluierung dient dem universitären Qualitätsmanagement nach § 14 UG. Sie unterstützt und motiviert die Universitätsangehörigen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Die Universität für Weiterbildung Krems evaluiert regelmäßig und nach Bedarf alle ihre Leistungsbereiche (Forschung, Lehre und Studium, sonstige Dienstleistungen). Diese Evaluierung dient der Qualitäts- und Leistungssicherung im nationalen und internationalen Kontext.

(2) Jede Einheit ist insbesondere im Hinblick auf
   1. Leistungs- und Qualitätspotenziale,
   2. strategische Ziele und Entwicklung,
   3. Profilbildung,
   4. Entwicklung des Personals,
   5. Internationalisierung und Mobilität der Studierenden und des Personals sowie
   6. Gleichstellung von Frauen und Männern zu evaluieren.

(3) Gegenstand der Evaluierung sind
   1. Leistungen von Personen,
   2. Leistungen organisatorischer Einheiten,
   3. Lehrangebote, Studienprogramme und einzelne Curricula.

(4) Das Recht, eine Evaluierung zu veranlassen, haben das Rektorat sowie, beschränkt auf seinen Aufgabenbereich, der Senat.

(5)
   1. Das Rektorat bzw. der Senat legt den Gegenstand, den Inhalt und die Ziele der Evaluierung fest (Evaluierungsauftrag). Vor Beginn der Evaluierung informiert das Rektorat die zu evaluierende Einheit schriftlich über den Evaluierungsauftrag, den Ablauf sowie die gewählte Evaluierungsmethode.
   2. Der Senat hat dem Rektorat die Ergebnisse einer von ihm veranlassten Evaluierung mitzuteilen.

(6)
   1. Organisationseinheiten sind alle sieben Jahre einer externen Evaluierung zu unterziehen.
   2. Die Leistungen der Universitätsprofessor_innen sowie der Universitätsdozent_innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs- und Lehrbetrieb sind regelmäßig, zumindest aber alle fünf Jahre, einer Evaluierung zu unterziehen (§ 14 Abs. 7 UG).
   3. Im Übrigen sind Evaluierungen bei Bedarf durchzuführen.

(7) Alle Kurse werden einer Kursbewertung durch Kursteilnehmer_innen unterzogen.

(8) Alle Mitglieder und Organe der Universität für Weiterbildung Krems sind verpflichtet, die für die Evaluierung erforderlichen Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen und an der Evaluierung mitzuwirken (§ 14 Abs. 6 UG).

(9)
   1. Nach Abschluss jedes Evaluierungsverfahrens ist ein konkretes, mit einem Zeitplan versehenes Entwicklungs- und Maßnahmenprogramm zwischen den Evaluierten und dem Rektorat zu erarbeiten. Die darin vorgesehenen Umsetzungsmaßnahmen sowie Umsetzungszeiträume haben in die nachfolgende Zielvereinbarung einzufließen.
   2. Bei jeder Veröffentlichung von Evaluierungsergebnissen ist der Schutz von personenbezogenen Daten zu beachten. Personenbezogene Daten dürfen nur an Personen und Organe der Universität zur Erfüllung ihrer Aufgaben weitergegeben

werden. Eine Weitergabe an andere Personen bedarf der schriftlichen Zustimmung der betreffenden Person.

(10)

1. Das Rektorat entscheidet über die Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Mittel. Es hat für die organisatorische Abwicklung der Evaluierung sowie für die Einhaltung der international üblichen Evaluationsstandards zu sorgen.
2. Das Rektorat trifft in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten Vorkehrungen für die notwendige Transparenz der Evaluierungsvorgänge.
3. Die Ergebnisse einer Akkreditierung können in einem Evaluierungsverfahren berücksichtigt werden.
4. Das Rektorat kann nach Anhörung des Senates nähere Regelungen über den Inhalt und den organisatorischen Ablauf von Evaluierungen treffen.

§ 2. Gute wissenschaftliche oder künstlerische Praxis

(1) Die Bestimmungen in §§ 2–8 führen die Integrität im wissenschaftlichen und künstlerischen Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb an der Universität für Weiterbildung Krems näher aus (§ 2a Abs. 4 HS-QSG).
(2) Die Bestimmungen zu guter wissenschaftlicher oder künstlerischer Praxis gem. §§ 2–8 gelten für alle Angehörigen der Universität gem.§ 94 UG in Forschung, Studium, Lehre und Verwaltung. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung und Förderung der guten wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis. Der Geltungsbereich erstreckt sich auch auf externe Lehrende im Rahmen ihrer vertraglich festgelegten Tätigkeiten.
(3) Verträge mit Kooperationspartner_innen in der Lehre müssen Regelungen enthalten, die den gesetzlichen Vorgaben, Satzungsbestimmungen und einschlägigen Durchführungsverordnungen sowie sonstigen universitätsinternen Rechtsvorschriften und verbindlichen Vorgaben und Vorlagen der Universität für Weiterbildung Krems nicht widersprechen. In Forschungskooperationen sind diese Bestimmungen ebenfalls einzuhalten.

§ 3. Zuständigkeiten

(1) Soweit für Maßnahmen oder Entscheidungen nach diesem Teil der Satzung keine Zuständigkeit durch das Universitätsgesetz 2002, andere Rechtsvorschriften oder diese Satzung festgelegt ist, ist das Rektorat zuständig. Die Wahrnehmung der Zuständigkeit richtet sich innerhalb des Rektorats nach der Geschäftsordnung des Rektorats. Soweit in den folgenden Bestimmungen auf das „Rektorat bzw. studienrechtliche Organ“ Bezug genommen wird, ist darunter jeweils das nach den maßgeblichen Rechtsvorschriften zuständige Organ zu verstehen. In Betracht kommen dabei insbesondere im Bereich der Lehre das studienrechtliche Organ und in allen anderen Bereichen das Rektorat. Die zuständigen Organe verantworten die Weiterentwicklung von guter wissenschaftlicher oder künstlerischer Praxis an der Universität.
(2) Die primäre Zuständigkeit bei Verdachtsfällen wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens liegt dezentral auf der Ebene der unmittelbaren Leistungserbringung. Die erste Entscheidungsinstanz sind die Studienleitung oder die dienstrechtlich Vorgesetzten.
(3) Das Rektorat richtet eine interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis ein.
(4) Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ kann ausgewiesene Wissenschafter_innen innerhalb oder außerhalb der Universität mit dem Verfassen einer schriftlichen Stellungnahme (beispielsweise zur disziplinenspezifischen Einschätzung eines Sachverhalts) beauftragen.
(5) Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ kann anlassbezogen eine Kommission zur Bewertung eines Sachverhalts einsetzen.

§ 4. Wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten

(1)
1. Für die Universität liegt wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten vor, wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen Standards guter wissenschaftlicher oder künstlerischer Praxis verstoßen wird. Vorsätzlich handelt, wer im eigenen Handeln einen Verstoß für möglich hält und sich damit abfindet. Grob fahrlässig handelt, wer die nach dem konkreten Kontext gebotene Sorgfalt außer Acht lässt und deshalb nicht erkennt, dass er_sie die Standards guter wissenschaftlicher oder künstlerischer Praxis in einem hohen Ausmaß verletzt.
2. Kritische Äußerungen im wissenschaftlichen oder künstlerischen Diskurs oder im guten Glauben erfolgte Irrtümer gelten nicht als wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten.
3. Die vorsätzliche Nichtoffenlegung bzw. fehlende Korrektur eines erkannten Irrtums (unabhängig davon, ob dieser Irrtum durch die verursachende Person selbst oder durch eine dritte Person erkannt wurde) stellt hingegen wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten dar.

(2)
1. Ob ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten als schwerwiegend anzusehen ist, ist nach seiner Wesentlichkeit für die Gesamtleistung sowie nach seinem Umfang zu bestimmen. Schwerwiegendes wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten liegt insbesondere dann vor, wenn keine ausreichend eigenständige Leistung erbracht wurde. Entscheidend für eine wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit sind insbesondere die Abschnitte, in denen durch Forschung gewonnene Sachverhalte beschrieben und/oder diskutiert werden.
2. Die Feststellung, ob es sich um schwerwiegendes wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten handelt, obliegt dem Rektorat bzw. dem studienrechtlichen Organ.

(3) Jedenfalls als wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten zu qualifizieren ist, wenn jemand
1. die Forschungstätigkeit oder die künstlerische Tätigkeit anderer Personen behindert oder sabotiert,
2. unerlaubte Hilfsmittel benützt, wozu auch die missbräuchliche Nutzung von Anwendungen Künstlicher Intelligenz zählt,
3. sich bei der Verfassung einer schriftlichen Arbeit oder Ablegung einer Prüfung oder bei der Erstellung einer künstlerischen Arbeit unerlaubterweise einer anderen Person bedient oder eine von einer dritten Person erstellte Auftragsarbeit in Anspruch nimmt (Ghostwriting).
4. Texte, Ideen oder künstlerische Werke gänzlich oder in Teilen übernimmt und als eigene ausgibt, insbesondere davon umfasst ist, wenn jemand Textpassagen, Theorien, Hypothesen, Erkenntnisse oder Daten durch direkte, paraphrasierte oder übersetzte Übernahme, ohne die Quelle und den_die Urheber_in entsprechend kenntlich zu machen und zu zitieren, verwendet (Plagiat) oder
5. Daten oder Ergebnisse erfindet oder fälscht.

(4) Als wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten gilt außerdem:
1. Zulassen, dass Fördernde, Sponsor_innen oder andere die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit im Forschungsprozess oder die unvoreingenommene Berichterstattung über die Ergebnisse gefährden.
2. Missbrauch einer Leitungsfunktion, um Verstöße gegen die gute wissenschaftliche oder künstlerische Praxis anzuregen oder die eigene Karriere zu befördern.
3. Missbrauch von Statistik, z.B., um unberechtigterweise statistische Signifikanz zu suggerieren.
4. Vorenthaltung von Forschungsdaten oder -ergebnissen ohne berechtigten Grund.
5. Das Aufteilen von Forschungsergebnissen mit dem spezifischen Ziel, die Anzahl von

Forschungspublikationen zu erhöhen.
6. Selektives oder ungenaues Zitieren.
7. Unnötiges Ausdehnen der Bibliografie einer Studie aus Gefälligkeit gegenüber Herausgeber_innen, Gutachter_innen oder Kolleg_innen oder um bibliografische Daten zu manipulieren.
8. Manipulation der Autor_innenschaft oder Diskreditierung der Rolle anderer Forschender bei Veröffentlichungen.
9. Wiederveröffentlichung erheblicher Teile eigener früherer Veröffentlichungen, einschließlich Übersetzungen derselben, ohne das Original angemessen anzugeben oder zu zitieren („Selbstplagiat").
10. Gründung, Unterstützung oder bewusste Nutzung von Zeitschriften, Verlagen, Veranstaltungen oder Dienstleistungen, die die Qualität der Forschung untergraben („Predatory Journals" oder „Predatory Conferences" und „Paper Mills").
11. Beteiligung an Gutachter_innen- und Autor_innenkartellen, die unzulässige Absprachen zur gegenseitigen Begutachtung ihrer Publikationen treffen.
12. Falschdarstellung von Forschungsleistungen, -daten, -beteiligung oder -interessen.
13. Forschende in böswilliger Absicht eines Fehlverhaltens oder anderer Regelverstöße bezichtigen.
14. Nichtbeachtung mutmaßlicher Verstöße gegen die gute wissenschaftliche oder künstlerische Praxis durch andere oder Verschleierung unangemessener Reaktionen von Institutionen auf Fehlverhalten oder sonstige Verstöße.

(5) Außerdem gelten die Strafbestimmungen gem. § 116a Abs. 1 UG für Personen, die entgeltlich oder unentgeltlich ein Werk für eine andere Person herstellen oder einer anderen Person zur Verfügung stellen, wenn er_sie weiß oder nach den Umständen annehmen kann, dass dieses Werk später teilweise oder vollständig als Seminar-, Prüfungs- oder Abschlussarbeit (z.B. Bachelorarbeit, wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit) zum Nachweis nicht erbrachter eigenständiger Leistungen verwendet werden soll. Ebenso zu bestrafen ist das öffentliche Anbieten dieser Leistungen (§ 116a Abs. 3 UG).

§ 5. Verfahren zur Feststellung wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens

(1) Sämtliche Verfahren zur Feststellung eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens sind fair und unbeeinflusst unter Zuhilfenahme aller angemessenen Möglichkeiten zur Ermittlung des Sachverhaltes zu führen. Das bedeutet, dass keine Interessenskonflikte bestehen und keine Einflussnahme durch Dritte vorliegt, dass der/den betroffenen Person(en) Gelegenheit zur Äußerung geboten wird, transparent und aufrichtig kommuniziert wird, eine Vertrauensperson hinzugezogen werden kann sowie relevante Vorgänge dokumentiert und Entscheidungen unparteilich getroffen sowie schriftlich begründet werden.

(2)
1. Die erste Entscheidungsebene bei Verdachtsfällen liegt bei der Studienleitung oder den dienstrechtlich Vorgesetzten (z.B. in einem Forschungsprojekt oder in einem Kurs).
2. Im Zuge der Entscheidungsfindung in studienrechtlichen Verdachtsfällen ist die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis zu konsultieren.
3. Lässt sich ein Verdachtsfall nicht auf der dezentralen Ebene entscheiden, so ist das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ beizuziehen. Bei Interessenskonflikten, potenziell schwerwiegenden Verdachtsfällen und öffentlichem Interesse können sich Betroffene sowie die dezentralen Entscheidungsträger_innen direkt an das Rektorat wenden.
4. Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ entscheidet, ob es zur Unterstützung seiner Entscheidungsfindung gem. Teil V § 3 Abs. 4–5 der Satzung eine oder mehrere Stellungnahmen durch ausgewiesene Wissenschafter_innen einholt

und/oder eine Kommission einsetzt. In diesem Fall ist das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ berechtigt, den Verfahrensakt der/den mit der Stellungnahme beauftragten Person/en und/oder der eingesetzten Kommission zugänglich zu machen.
5. Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ ist bei seiner Entscheidung nicht an die beauftragten Stellungnahmen oder Einschätzungen einer Kommission gebunden.

(3) Automatisierte Ähnlichkeitsprüfung

1. Jede Dissertation, jede Masterarbeit/Master-Thesis, jede Bachelorarbeit und sonstige schriftliche Abschlussarbeit eines Weiterbildungsstudienprogramms durchläuft bei Einreichung der Endversion eine automatisierte Ähnlichkeitsprüfung in einer geeigneten Softwarelösung.
2. Der elektronische Prüfbericht ersetzt nicht die fachliche Prüfung. Bei Weiterbildungsstudien, bei ordentlichen Masterstudien sowie bei Weiterbildungsprogrammen liegt es in der Verantwortung der Betreuer_innen einer Arbeit oder einer Studienleitung zu entscheiden, ob die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis eingehalten wurden. Bei PhD-Studien liegt es in der Verantwortung der Betreuer_innen bzw. des PhD-Komittees oder der PhD-Koordinator_innen zu entscheiden, ob die Regeln guter wissenschaftlicher oder künstlerischer Praxis eingehalten wurden.
3. Die Universität ist berechtigt, auch andere Arbeiten und wissenschaftliche Werke einer automatisierten Ähnlichkeitsprüfung zu unterziehen.

(4) Verdacht wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens während des Studiums – Leistungserbringung ohne Aufsicht

1. Die Feststellung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten erfolgt in diesem Fall durch den_die Leiter_in des Kurses. Stichprobenartige Überprüfungen sind jederzeit zulässig. Die Stichprobenauswahl hat ohne den Anschein einer Diskriminierung von Personengruppen zu erfolgen.
2. Jede negative Beurteilung aufgrund von wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten ist schriftlich zu begründen und dem studienrechtlichen Organ sowie in Kopie der internen Stelle für gute wissenschaftliche Praxis zu melden.

(5) Verfahren bei Verdacht wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens während des Studiums – Leistungserbringung unter Aufsicht

1. Die Feststellung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten erfolgt in diesem Fall durch die Studienleitung, ggf. auf Grundlage der vom Aufsichtspersonal gesammelten Evidenzen. Dem_der betroffenen Studierenden ist Parteiengehör einzuräumen, indem er_sie mit dem Vorfall konfrontiert und ihm_ihr Gelegenheit zur Äußerung gegeben wird. Das studienrechtliche Organ kann zur Ermittlung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens beigezogen werden.
2. Jede negative Beurteilung aufgrund von wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten ist schriftlich zu begründen und dem studienrechtlichen Organ sowie in Kopie der internen Stelle für gute wissenschaftliche Praxis zu melden.

(6) Verfahren bei Verdacht wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens während des Studiums – Masterarbeiten und Dissertationen

1. Bei Masterarbeiten oder Dissertationen hat/haben der_die Betreuer_in(nen) das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten festzustellen, wenn es in der Betreuungsphase bzw. vor der Bekanntgabe der Beurteilung entdeckt wird. Dem_der betroffenen Studierenden ist Parteiengehör einzuräumen, indem ihm_ihr der Sachverhalt vorgelegt und Gelegenheit zur Äußerung geboten wird. Das

studienrechtliche Organ kann zur Ermittlung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens beigezogen werden. Im Falle von Dissertationen ist auch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied einzubeziehen.
2. Jede negative Beurteilung aufgrund von wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten ist schriftlich zu begründen und dem studienrechtlichen Organ sowie in Kopie der internen Stelle für gute wissenschaftliche Praxis zu melden. Im Falle von Dissertationen ist auch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied einzubeziehen.
3. Besteht ein Verdachtsfall auf wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten bei bereits beurteilten Masterarbeiten oder Dissertationen, ist stets das studienrechtliche Organ einzubeziehen. Im Falle von Dissertationen ist auch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied einzubeziehen.

(7) Verfahren vor dem Rektorat bzw. dem studienrechtlichen Organ

1. Verdachtsfälle wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens, die sich nicht auf der dezentralen Entscheidungsebene entscheiden lassen, werden in einem Verfahren vor dem Rektorat bzw. dem studienrechtlichen Organ behandelt.
2. Die Meldung erfolgt ausschließlich schriftlich an eine eigene, auch auf der Website der Universität veröffentlichte E-Mail-Adresse. Es sind jedenfalls eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung und aussagekräftige Evidenzen einzubringen. Sämtliche weitere Kommunikation erfolgt schriftlich über diese E-Mail-Adresse. Der gesamte Prozess unterliegt strikter Verschwiegenheit und Vertraulichkeit.
3. Zu Beginn prüft die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis, ob es sich bei dem Verdachtsfall um wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten handeln könnte. Erhärtet sich der Verdacht, so wird ein Akt mit Geschäftszahl angelegt. Meldende Personen erhalten per E-Mail ein Dokument (Deutsch/Englisch), das alle relevanten Verfahrensaspekte der vorliegenden Richtlinie enthält.
4. Fällt die Meldung gesichert unter einen anderen Regelungsbereich, so verweist die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis in ihrer schriftlichen Rückmeldung an die meldende Person auf die universitätsintern zuständige(n) Einheit(en). Auch abgewiesene Fälle werden zu statistischen Zwecken pseudonymisiert dokumentiert.
5. Handelt es sich um einen Verdachtsfall wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens, klärt die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis mit der meldenden Person, ob der Fall bereits auf der zuständigen dezentralen Ebene behandelt und ggf. entschieden wurde. Wenn erforderlich, kann die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis die meldende Person um weitere Unterlagen ersuchen.
6. Die interne Stelle für gute wissenschaftliche Praxis übermittelt den Akt an das Rektorat. Bei studienrechtlich relevanten Verdachtsfällen ergeht der Akt an das studienrechtliche Organ.
7. Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ entscheidet, ob es den Verdachtsfall behandelt oder an eine dezentrale Entscheidungsebene delegiert. Außerdem kann das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ weitere Evidenzen einfordern und weitere universitätsinterne und -externe Stellen einbinden.
8. Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ kann die meldende Person, die beschuldigte Person und weitere Auskunftspersonen zu einer mündlichen Anhörung einladen und/oder um schriftliche Stellungnahmen ersuchen. Die Mitwirkung an einem Verfahren vor dem Rektorat bzw. dem studienrechtlichen Organ ist nur für Personen mit einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zur Universität für Weiterbildung Krems verpflichtend. Über eine Anhörung fertigt eine vom Rektorat bzw. studienrechtlichen Organ beauftragte Person ein schriftliches Protokoll an.
9. Setzt das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ gem. Teil V § 3 Abs. 5 der Satzung eine Kommission ein, so kann die Kommission die meldende Person, die

beschuldigte Person und weitere Auskunftspersonen zu einer mündlichen Anhörung einladen und/oder um schriftliche Stellungnahmen ersuchen.

10. Die Entscheidung des Rektorats bzw. des studienrechtlichen Organs ist schriftlich auszustellen und an die betroffene Person zu übermitteln. Das Rektorat bzw. das studienrechtliche Organ kann seine Entscheidung auch an die Studienleitung oder an die dienstrechtlich Vorgesetzten übermitteln. Eine meldende Person wird nur über den Abschluss, nicht jedoch den Ausgang des Verfahrens schriftlich informiert.
11. Wird der Universität ein Verdachtsfall über ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten über den Whistleblowing-Prozess gem. HinweisgeberInnenschutzgesetz (anonymisiert oder nicht anonymisiert) gemeldet, so liegt die erste Zuständigkeit bei der dafür zuständigen organisatorischen Einheit der Universitätsverwaltung. Das Rektorat bzw. studienrechtliche Organ kann in weiterer Folge eine Prüfung des Verdachtsfalls gem. Teil V § 5 der Satzung beauftragen.

(8) Diese Verfahrensbestimmungen sind Grundlage für die universitätsinterne Behandlung von Fällen wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens. Sie ersetzen nicht andere geregelte Verfahren (z.B. organisationsrechtliche Aufsichtsverfahren, Disziplinarverfahren, arbeits- oder zivilgerichtliche Verfahren, Strafverfahren) und berühren weder die Kompetenzen und Tätigkeiten der dafür zuständigen Organe noch allfällige gesetzlich oder satzungsrechtlich geregelte Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen.

§ 6. Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten

(1) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten während des Studiums – Leistungserbringung ohne Aufsicht

Wird bei einer Leistungserbringung ohne Aufsicht ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten festgestellt, so

1. hat bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens vor Abgabe die Studienleitung auf das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten und auf die studienrechtlichen Konsequenzen bei einer Abgabe ohne Überarbeitung hinzuweisen.
2. hat bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens bei Abgabe bzw. nach Abgabe die Beurteilung „ungültig aufgrund von Täuschung“ zu lauten und wird auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet (d.h. negativer Prüfungsantritt).
3. wird bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens nach der Beurteilung die Note für nichtig erklärt und auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet (d.h. negativer Prüfungsantritt).
4. Ist das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten schwerwiegend, so kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten festgestellt wird, und wird bescheidmäßig vom studienrechtlichen Organ verhängt.
5. Wird im Rahmen eines Kurses mit immanentem Prüfungscharakter ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten bei einem_r Studierenden festgestellt, so kann die Studienleitung ihn_sie beim nächsten Antritt vom verlautbarten Prüfungsmodus abweichende Regelungen festsetzen, etwa mündliche Teilprüfungen anstelle von Abgaben oder schriftlichen Teilprüfungen.

(2) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten während des Studiums – Leistungserbringung unter Aufsicht

1. Erfolgt während der Leistungserbringung eine Vortäuschung, insbesondere durch die Verwendung unerlaubter Hilfsmittel bzw. eine Leistungserbringung unter fremder Identität, oder wird der Versuch einer solchen Handlung bemerkt, so ist dies mit dem Abbruch einer begonnenen Prüfung gleichzuhalten, und es erfolgt die Benotung mit „ungültig aufgrund von Täuschung". Diese Beurteilung wird auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet. Die unerlaubten Hilfsmittel sind – wenn möglich – während der Leistungserbringung als Beweismittel sicherzustellen. Es ist vom Aufsichtspersonal ein Vermerk auf dem Prüfungsbogen bzw. im Prüfungsprotokoll über die Art und Verwendung der unerlaubten Hilfsmittel anzubringen. Der_die Studierende ist über die studienrechtlichen Folgen aufzuklären. Das studienrechtliche Organ ist über die negative Beurteilung zu informieren.
2. Erfolgt die Teilnahme an der Leistungserbringung unter fremder Identität, so ist ein zum Identitätsnachweis eingesetzter Ausweis zur Beweissicherung zu dokumentieren und die Identität der tatsächlich anwesenden Person nach Möglichkeit zu klären. Es ist vom Aufsichtspersonal ein Vermerk auf dem Prüfungsbogen bzw. im Prüfungsprotokoll über den Antritt unter falscher Identität anzubringen. Das studienrechtliche Organ ist zu informieren. Es wird ein Aktenvermerk über den Sachverhalt im Studierendenakt der beteiligten Studierenden vorgenommen. Das studienrechtliche Organ hat jene_n Studierende_n, der_die zur Prüfung angemeldet war, zu informieren, welche weiteren Maßnahmen folgen werden (studienrechtliche Folgen sowie mögliche strafrechtliche Sanktionen). Die Beurteilung mit „ungültig aufgrund von Täuschung" erfolgt bei jenem_r Studierenden, der_die ordnungsgemäß zur Prüfung angemeldet war. Sollte der Vorladung des studienrechtlichen Organs zum Gespräch nicht nachgekommen werden, erfolgt die Aufklärung über die Konsequenzen auf schriftlichem Weg.
3. Erfolgt bei einer Prüfung, die in Form eines Prüfungsvorganges durchgeführt wird (z.B. Vorlesungsprüfung), ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten zum wiederholten Mal, kann die Studienleitung eine Prüfungssperre verhängen und den_die Studierende_n erst nach Ablauf von vier Monaten neuerlich zur Prüfung zulassen.
4. Wird das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten erst nach der Leistungserbringung nachgewiesen, so wird diese mit „ungültig aufgrund von Täuschung" benotet und auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet. Bei Teilnahme an der Prüfung unter fremder Identität ist gem. Z 2 vorzugehen. Bei anderem wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten ist dieses durch die Studienleitung im Zuge eines fairen und unbeeinflussten Verfahrens festzustellen.
5. Wird das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten nach der Beurteilung festgestellt, so wird die Note für nichtig erklärt und auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet (d.h. negativer Prüfungsantritt). Ist das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten schwerwiegend, so kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten festgestellt wird, und wird bescheidmäßig vom studienrechtlichen Organ verhängt.
6. Wird bei einer schriftlichen Kurs- oder Modulprüfung ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten festgestellt, kann die Studienleitung für den_die betroffene_n Studierende_n beim nächsten Antritt eine mündliche Prüfung festsetzen.

(3) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten während des Studiums – Masterarbeiten und Dissertationen

Wird im Rahmen von Masterarbeiten und Dissertationen wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten festgestellt, so

1. hat/haben bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens vor Einreichung der Arbeit der_die Betreuer_in(nen) den_die Studierende_n auf das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten und die studienrechtlichen Konsequenzen bei einer Einreichung ohne Überarbeitung hinzuweisen. Der_die Betreuer_in(nen) kann/können in schwerwiegenden Fällen die weitere Betreuung des aktuellen Themas verweigern oder die Betreuung gänzlich zurücklegen.
2. wird bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens nach Einreichung, ggf. mittels automatisierter Ähnlichkeitsprüfung, die Arbeit mit „ungültig aufgrund von Täuschung“ benotet. Der_die Betreuer_in(nen) kann/können in schwerwiegenden Fällen die weitere bzw. erneute Betreuung verweigern oder die Betreuung gänzlich zurücklegen. Der_die Studierende muss ggf. ein neues Thema und eine_n neue_n Betreuer_in(nen) finden. Zudem kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten festgestellt wird, und wird bescheidmäßig vom studienrechtlichen Organ verhängt.
3. wird bei Nachweis des wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens nach der Beurteilung die Note der Arbeit für nichtig erklärt. Der_die Betreuer_in(nen) kann/können in schwerwiegenden Fällen die neuerliche Betreuung verweigern. Der_die Studierende muss ggf. ein neues Thema und eine_n neue_n Betreuer_in(nen) finden. Zudem kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche Fehlverhalten festgestellt wird, und wird bescheidmäßig vom studienrechtlichen Organ verhängt.

(4) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten, das nach Abschluss des Studiums festgestellt wird

1. Stellt sich erst nach Beendigung des Studiums heraus, dass der akademische Grad oder die akademische Bezeichnung insbesondere durch gefälschte Zeugnisse, durch gefälschte Urkunden oder durch schwerwiegendes wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten im Sinne des § 2a Abs. 3 HS-QSG erschlichen wurde, ist dieser vom studienrechtlichen Organ zu widerrufen (§ 89 UG). Die zugrundeliegende Beurteilung wird für nichtig erklärt und auf die Gesamtzahl der Wiederholungen angerechnet (§ 73 UG).
2. Die Aufhebung bzw. Einziehung des Verleihungsbescheids aufgrund eines Plagiats in Bachelor- oder Masterarbeiten ist nur im Zeitraum von zehn Jahren ab dem Zeitpunkt der Beurteilung zulässig. Diese Verjährungsfrist gilt nicht für Dissertationen.

(5) Weitere Konsequenzen für Studierende

1. Studierende, die aufgrund eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens negativ beurteilt wurden oder deren Beurteilung aus diesem Grund für nichtig erklärt wurde, sind für den jeweiligen Betrachtungszeitraum von Stipendien, Förderungen und Preisen der Universität ausgeschlossen.
2. Z1 gilt auch für wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten, das bis zu zehn Jahren nach Abschluss des Studiums festgestellt wird.

(6) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten bei habilitierten Personen

1. Stellt sich erst nach Erlassen des Habilitationsbescheides heraus, dass die Lehrbefugnis (venia docendi) durch schwerwiegendes wissenschaftliches oder künstlerisches Fehlverhalten iSd § 2a Abs. 3 HS-QSG erschlichen wurde, ist der Bescheid vom Rektorat aufzuheben und die Lehrbefugnis zu entziehen.
2. Die Lehrbefugnis kann auch dann entzogen werden, wenn das gesetzte schwerwiegende wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten nicht im Zusammenhang mit der Habilitationsarbeit steht.
3. Bei Vorliegen eines grob fahrlässigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Fehlverhaltens können die mit der Lehrbefugnis verbundenen Rechte durch das Rektorat für eine maximale Dauer von zwei Jahren eingeschränkt werden, z.B. durch Einschränkung der Betreuung neuer PhD-Studierender. Diese Regelung gilt unabhängig vom Zeitpunkt der Erteilung der Habilitation.

(7) Konsequenzen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zur Universität

1. Steht die Person in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität, kommen bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten auch arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer Kündigung oder Entlassung bzw. einer Disziplinaranzeige in Betracht. Als zivilrechtliche Konsequenzen sind bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Fehlverhalten insbesondere Herausgabeansprüche (etwa im Hinblick auf entwendetes Material), Unterlassungsansprüche aus Urheberrecht, Patentrecht und Wettbewerbsrecht, Rückforderungsansprüche (etwa von Stipendien, Drittmitteln) oder Schadenersatzansprüche der Universität oder Dritter möglich. Besteht der Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden strafbaren Handlung, hat das Rektorat Anzeige zu erstatten.
2. Nach Feststellung eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zur Universität wird der zuständige Betriebsrat über den Ausgang des Verfahrens informiert.

§ 7. Rechtsschutz

(1) Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Sanktionen richten sich nach den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen.

(2) Studierende haben beim Verdacht auf unberechtigte Sanktionierung die Möglichkeit, binnen der Frist gem. § 79 Abs. 1 UG einen Antrag auf Kontrolle der Beurteilung und Nichtigerklärung der Beurteilung „ungültig aufgrund von Täuschung“ in Form einer bescheidmäßigen Entscheidung durch das studienrechtliche Organ zu stellen. Das studienrechtliche Organ hat unter sorgfältiger Berücksichtigung der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens nach freier Überzeugung zu beurteilen, ob eine Tatsache als erwiesen anzunehmen ist oder nicht (§ 45 Abs. 2 AVG; Grundsatz der freien Beweiswürdigung im Verwaltungsverfahren). Wenn die für und gegen den_die Studierende_n sprechenden Umstände nach der Beweiswürdigung gleiches Gewicht haben, ist im Zweifel für den_die Studierende_n zu entscheiden. Gegen die bescheidmäßige Entscheidung steht das Rechtsmittel der Beschwerde zur Verfügung.

(3) Gem. § 2a Abs. 4 HS-QSG ist gegen einen Bescheid über einen Ausschluss vom Studium in der Dauer von höchstens zwei Semestern, wenn das wissenschaftliche oder künstlerische Fehlverhalten schwerwiegend ist und der_die Studierende dabei vorsätzlich gehandelt hat, eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig.

§ 8. Information Dritter

Soweit es zur Wahrung des Vertrauens in die Integrität im wissenschaftlichen und künstlerischen Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb, insbesondere zum Schutz Dritter, zur Wiederherstellung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Rufs, zur Verhinderung von Folgeschäden oder sonst im öffentlichen Interesse erforderlich ist, sind betroffene Dritte und erforderlichenfalls auch die Medien in angemessener Weise über das Verfahrensergebnis sowie über die weiteren Maßnahmen zu informieren.

VI. TEIL

Einbindung von Absolvent_innen

§ 1.
Ziel der Einbindung von Absolvent_innen ist es, deren Erfahrungspotential und soziale Kontakte zu nutzen sowie Impulse zur Verbesserung von Forschung, Lehre und Universitätskultur zu erzielen.

§ 2.
Zum Zweck der Kontaktpflege mit den Absolvent_innen sowie zu ihrer Betreuung hat die Universität für Weiterbildung Krems geeignete Einrichtungen zu schaffen. Diese Einrichtungen können im Organisationsplan der Universität verankert oder in Form eines selbständigen Rechtsträgers ausgelagert sein.

VII. TEIL

Ehrungen

§ 1. Geltungsbereich

Dieser Satzungsteil regelt die nach diesen Richtlinien von der Universität für Weiterbildung Krems zu vergebenden Ehrungen.

§ 2. Honorarprofessur

(1) Die Universität für Weiterbildung Krems kann Personen, die aufgrund ihrer fachlichen und wissenschaftlichen Leistungen in Fachkreisen hohes Ansehen genießen sowie hervorragende Verdienste erworben haben und die aktiv in die Forschung und/oder Lehre der Universität für Weiterbildung Krems eingebunden sind, auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eine Honorarprofessur verleihen.
(2) Bei der Verleihung einer Honorarprofessur ist auf eine Habilitation oder eine habilitationsäquivalente Qualifikation zu achten. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizulegen:
    a. eine umfassende Begründung des Antrags,
    b. ein Lebenslauf,
    c. ein Verzeichnis der schriftlichen Arbeiten bzw. der für das jeweilige Fach üblichen ehrungsrelevanten Aktivitäten,
    d. ein Nachweis über die bisherige Lehr- und/oder Forschungstätigkeit,
    e. ein Nachweis über die bisherige bzw. geplante Lehr- und/oder Forschungstätigkeit im Rahmen der Universität für Weiterbildung Krems sowie
    f. zwei externe Gutachten.
(3) Personen, denen die Honorarprofessur verliehen wurde, haben das Recht, die Bezeichnung „Honorarprofessor_in“, abgekürzt “Hon.-Prof.“/“Hon.-Prof.in“ zu führen.

§ 3. Ehrensenator_in

Die Universität für Weiterbildung Krems kann Personen des öffentlichen Lebens, die sich durch außergewöhnliches und langjähriges Engagement um die Förderung der wissenschaftlichen Aktivitäten der Universität für Weiterbildung Krems verdient gemacht haben, zum_zur Ehrensenator_in auf Lebenszeit ernennen.

§ 4. Ehrenring

Die Universität für Weiterbildung Krems kann Personen, die sich herausragende ideelle oder materielle Verdienste um die der Universität anvertrauten Gebiete der Wissenschaften, ihre Organisationseinheiten, ihre Studierenden oder um die Universität als Institution erworben haben, als sichtbare Auszeichnung einen Ehrenring verleihen.

§ 5. Ehrennadel

Die Universität für Weiterbildung Krems kann an Personen, die als Kooperationspartner_innen, (ehemalige) Lehrbeauftragte und Personen des öffentlichen Lebens, die der Universität, ihren Organisationseinheiten oder ihren Studierenden besondere ideelle oder materielle Förderungen zu teil werden lassen oder sich besondere Verdienste um die Universität als Institution erworben haben, als sichtbare Auszeichnung eine Ehrennadel verleihen.

§ 6. Zuständigkeit

(1) Ehrungen werden vom Senat auf Antrag des Rektorats mit Zweidrittelmehrheit beschlossen.
(2) Anträge für Ehrungen können vom Rektorat schriftlich mit umfassender Begründung und unter Beifügung eines Lebenslaufes im Senat eingebracht werden. Die Universität unterstützt dabei die Sichtbarmachung hervorragender Leistungen von Frauen im universitären Umfeld und strebt einen Frauenanteil von mindestens 25% bei Ehrungen an.
(3) Ehrungsangelegenheiten sind für alle am Verfahren beteiligten Personen vertraulich zu behandeln.

§ 7. Akademische Feier

(1) Die Verleihung der Ehrungen hat im Rahmen einer akademischen Feier zum nächstmöglichen Termin zu erfolgen. Die Verleihung soll durch ein Mitglied des Rektorats und des Senats – in der Regel durch den_die Rektor_in und die_den Senatsvorsitzende_n erfolgen.
(2) Ehrungstermine werden im Senat in zeitlicher Abstimmung mit dem Rektorat für das nächste Studienjahr im Voraus beschlossen.
(3) Über die Verleihung ist eine Urkunde auszufolgen. Die Träger_innen der Ehrungen sind überdies in einem vom Rektorat zu führenden Ehrungsbuch zu verzeichnen.
(4) Die Verleihung ist im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems zu veröffentlichen.

§ 8. Widerruf der Ehrung

(1) Werden später Tatsachen bekannt, die einer Verleihung entgegengestanden wären, erweist sich die_der Geehrte durch ihr_sein Verhalten als der Ehrung unwürdig oder werden Umstände bekannt, dass die Ehrung erschlichen wurde, können die Ehrungen vom Senat wieder aberkannt werden.
(2) Der Beschluss des Senats über die Aberkennung setzt eine Anhörung des Rektorates und der zuständigen Fakultätsleitungen voraus und erfordert Zweidrittelmehrheit.
(3) Die Aberkennung ist im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems kundzumachen. Ausgefolgte Urkunden sind einzuziehen, das Tragen von Auszeichnungen zu untersagen und die Ehrung mit entsprechendem Vermerk aus dem Ehrungsbuch im Rektorat zu streichen.

§ 9. Übergangsbestimmung

Die gemäß dem VII. Teil der Satzung bisher verliehenen Ehrungen bleiben, mit Ausnahme des § 8, von diesen Bestimmungen unberührt.

VIII. TEIL

Berufungsverfahren

§ 1. Einleitung eines Berufungsverfahrens

(1) Voraussetzungen für die Einleitung eines Berufungsverfahrens sind die Widmung einer Stelle für eine_n Universitätsprofessor_in mit dem entsprechenden Fachgebiet im Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems.
(2) Die Einleitung des Berufungsverfahrens erfolgt durch das Rektorat. Das Rektorat hat dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Einleitung des Berufungsverfahrens ehest möglich mitzuteilen.

§ 2. Ausschreibung

(1) Der Ausschreibungstext ist vom Rektorat im Einvernehmen mit dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu erstellen.
(2) Die Stelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben. Bewerbungen sind an den_die Rektor_in zu richten und von diesem_dieser an die Berufungskommission weiterzuleiten.

§ 3. Einrichtung der Berufungskommission

(1) Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat ehest möglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission mit folgender Parität einzusetzen:
    - Drei Mitglieder aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen. Es können auch externe Universitätsprofessor_innen nominiert werden, deren Anzahl jedoch auf weniger als die Hälfte der Mitglieder aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen beschränkt sein muss.
    - Ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb.
    - Ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden.
(2) Mitglieder und gegebenenfalls Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat entsendet.
(3) Bei der Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission ist (neben den sonstigen Beschlusserfordernissen) eine Mehrheit der anwesenden Universitätsprofessor_innen einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit Habilitation erforderlich.
(4) Die Berufungskommission ist gesetzeskonform gemäß § 20a UG, unter Berücksichtigung von § 42 Abs. 8a UG zusammenzusetzen.

§ 4. Verfahren der Berufungskommission

(1) 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 Universitätsprofessor_innen bis zur Wahl einer_eines Vorsitzenden zu leiten. Die_Der Vorsitzende ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessor_innen zu wählen.
(2) Bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter_innen kann die Berufungskommission oder der_die Rektor_in mit deren Zustimmung auch Wissenschafter_innen (Künstler_innen), die sich nicht beworben haben, die jedoch für die ausgeschriebene Professur in Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifikation in besonderer Weise geeignet sind, als Kandidat_innen in das Berufungsverfahren mit

einbeziehen, sofern von diesen innerhalb von sechs Wochen nach Einladung durch die Berufungskommission oder den_die Rektor_in zu Bewerbungsunterlagen vergleichbare Unterlagen zum persönlichen und wissenschaftlichen Werdegang beigebracht werden.

§ 5. Beschlusserfordernisse

(1) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder persönlich anwesend ist.
(2) Ist die ausschließlich physische Abhaltung der Sitzung nicht möglich oder nicht tunlich, kann die_der Vorsitzende verfügen, dass die Sitzung unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung abgehalten wird. In diesem Fall hat die_der Vorsitzende dafür Sorge zu tragen, dass die Identifizierung der an der Videokonferenz teilnehmenden Mitglieder sichergestellt werden kann und dass die Willensbildung der Mitglieder bei ihrer Beteiligung an den Beratungen und den Abstimmungen nicht beeinflusst ist. Die teilnehmenden Mitglieder gelten als anwesend. Sie sind verpflichtet, den rechtlichen Vorgaben, wie zB der Vertraulichkeit der Sitzung und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen.
(3) Ein Antrag ist angenommen, wenn die einfache Stimmenmehrheit gegeben ist. Die einfache Stimmenmehrheit ist gegeben, wenn die Zahl der Ja-Stimmen die Zahl der Nein-Stimmen übersteigt. Stimmenthaltungen und ungültig abgegebene Stimmen bleiben dabei unberücksichtigt.

§ 6. Bestellung von Gutachter_innen

(1) Die Festlegung des Fachbereichs und der fachlich nahestehenden Bereiche für die gewidmete Stelle erfolgt durch das Rektorat im Einvernehmen mit dem Senat.
(2) Die Universitätsprofessor_innen des Senats haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs und der fachlich nahestehenden Bereiche mindestens zwei Gutachter_innen zu bestellen, davon mindestens eine_n externe_n Gutachter_in. Der_Die Rektor_in kann eine_n weitere_n Gutachter_in bestellen.
(3) Die Gutachter_innen müssen eine facheinschlägige Habilitation oder äquivalente Qualifikation besitzen.
(4) Die Gutachter_innen sind verpflichtet, alle Umstände offenzulegen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer vollen Unbefangenheit zu begründen. Der_Die bisherige Stelleninhaber_in kann nicht als Gutachter_in bestellt werden.
(5) Die Gutachter_innen dürfen nicht Mitglieder der Berufungskommission sein. Sie können aber den Beratungen der Kommission als Auskunftspersonen beigezogen werden.
(6) Die Gutachter_innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 7. Erstellung der Gutachten

(1) Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist zu überprüfen, ob die fristgerecht eingelangten Bewerbungen alle verpflichtenden Ausschreibungskriterien (Muss-Kriterien) zum Zeitpunkt der Bewerbung erfüllen und jene, bei denen das nicht der Fall ist, vorab auszuscheiden.
(2) Die übrigen Bewerbungen, auch die der einbezogenen Kandidat_innen, sind von der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission den Gutachter_innen zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle gutachterlich zu beurteilen haben. Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von drei Monaten zu setzen.

(3) Der_Die Rektor_in ist vor Weiterleitung darüber zu informieren, welche Bewerbungen an die Gutachter_innen weitergeleitet werden. Sollte eine oder mehrere Bewerbungen nicht den Ausschreibungskriterien entsprechen, so ist die Berufungskommission darauf hinzuweisen.
(4) Werden mehr als 2 Gutachten eingefordert und liegen nach Ablauf der Frist von 3 Monaten 2 Gutachten vor, entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage der vorliegenden Gutachten, andernfalls kann die Berufungskommission die Frist um einen Monat verlängern.
(5) Macht der_die Rektor_in von seinem_ihrem Recht Gebrauch, ein weiteres Gutachten einzufordern, kann das Verfahren erst nach Einlangung dieses Gutachtens fortgesetzt werden.

§ 8. Berufungsvorträge und Hearings

(1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidat_innen. Diesen ist die Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zu präsentieren.
(2) Die Präsentation („Berufungsvortrag“) der geeigneten Kandidat_innen ist universitätsöffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.
(3) Darüber hinaus kann die Berufungskommission beschließen, weitere Gespräche mit den Bewerber_innen unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen („Hearings“).
(4) Die organisatorische Zuständigkeit für die Durchführung der Berufungsvorträge und Hearings liegt bei der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission.

§ 9. Erstellung des Besetzungsvorschlages und Auswahlentscheidung

(1) Die Berufungskommission erstellt innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten sowie der Berufungsvorträge und Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeignete Kandidat_innen zu enthalten hat.
(2) Der Besetzungsvorschlag kann gereiht oder ungereiht erstellt werden.
(3) Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidat_innen ist besonders zu begründen.
(4) Der Besetzungsvorschlag und sämtliche Unterlagen sind unverzüglich dem_der Rektor_in zu übermitteln. Ebenso sind der Senat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Berufungsvorschlag zu informieren.
(5) Der_Die Rektor_in trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidat_innen. Die Auswahlentscheidung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.
(6) Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von drei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

§ 10. Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

(1) Der_Die Rektor_in kann den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidat_innen enthält. Die Zurückverweisung ist zu begründen. Der_Die Rektor_in 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.

§ 11. 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
- der_die Rektor_in einen Beharrungsbeschluss der Berufungskommission ablehnt oder
- die Berufungsverhandlungen mit den im Besetzungsvorschlag genannten Bewerber_innen nicht positiv abgeschlossen werden können.

§ 12. Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(1) 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.
(2) Die Befugnisse und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen werden insbesondere in §§ 42 Abs. 4 bis 9 und 98 Abs. 9 UG sowie im Satzungsteil "Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen" geregelt.

§ 13. Verleihung des Titels Gastprofessor_in

(1) Personen, die für ein Semester oder ein Studienjahr einen Lehrauftrag an der Universität für Weiterbildung Krems erhalten und nicht in einem dauernden Dienstverhältnis zur Universität stehen, kann vom Rektorat für die Dauer des Lehrauftrages der Titel „Gastprofessor_in“ verliehen werden.
(2) Voraussetzung ist, dass die Person an einer anderen wissenschaftlichen Institution im In- oder Ausland als Universitätsprofessor_in tätig ist oder über eine facheinschlägige Habilitation bzw. eine gleichzuhaltende Qualifikation verfügt.
(3) Ein begründeter Antrag des Departments ist nach Zustimmung durch den_die Dekan_in der Fakultät schriftlich an das Rektorat zu richten.

§ 14. Besetzungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 99a UG

(1) Einleitung des Besetzungsverfahrens

1. Die Einleitung des Verfahrens erfolgt durch den_die Rektor_in, gegebenenfalls nach Anregung durch eine_n Dekan_in.
2. Der_die Rektor_in informiert schriftlich folgende Stellen über die Absicht, eine Professur gemäß § 99a UG entsprechend dem Entwicklungsplan besetzen zu wollen:
    a. den von ihm_ihr festgelegten Kreis der Professor_innen des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet wird,
    b. jene Departmentleitung, in deren Verantwortungsbereich die Professur angesiedelt werden soll,
    c. den Vorsitz des Senats,
    d. den Vorsitz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
3. Der Information gemäß Z 2 sind folgende Angaben beizulegen:
    a. Informationen zur vorgeschlagenen Person, wie insbesondere ein persönliches und wissenschaftliches Kurzprofil,
    b. Widmung der Professur,

c. Rahmenbedingungen, wie insbesondere Befristung und Beschäftigungsausmaß,
d. Begründung über das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 99a UG, wie insbesondere das Vorliegen eines sachlich gerechtfertigten Falles für eine unbefristete Besetzung.

(2) Durchführung des Besetzungsverfahrens

1. In jenen Fällen, in denen eine unbefristete Besetzung erfolgen soll, holt der_die Rektor_in zwei externe Gutachten über die Qualität der wissenschaftlichen, wissenschaftlich-künstlerischen oder künstlerischen Leistungen, der Leistungen in der Lehre sowie der sonstigen Tätigkeiten der vorgeschlagenen Person ein. Den Gutachter_innen ist eine Frist von einem Monat für die Erstattung der Gutachten zu setzen.
2. In jenen Fällen, in denen eine befristete Besetzung erfolgen soll, kann der_die Rektor_in optional ein externes Gutachten über die Qualität der wissenschaftlichen, wissenschaftlich-künstlerischen oder künstlerischen Leistungen, der Leistungen in der Lehre sowie der sonstigen Tätigkeiten der vorgeschlagenen Person einholen. Dem_der etwaigen Gutachter_in ist eine Frist von einem Monat für die Erstattung des Gutachtens zu setzen.
3. Der_die Rektor_in ersucht, nach Einlangen und unter Beilage der etwaigen Gutachten, die unter § 14 Abs. 1 Z 2 dieses Satzungsteils genannten Personen schriftlich um Erstattung einer schriftlichen Stellungnahme über geplante Besetzung binnen zwei Wochen.
4. Nach Ablauf der Stellungnahmefrist entscheidet der_die Rektor_in unter Berücksichtigung der etwaig eingelangten Gutachten und Stellungnahmen über die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.
5. Nach erfolgreichen Berufungsverhandlungen schließt der_die Rektor_in mit dem_der Kandidat_in einen auf höchstens fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrag oder in sachlich gerechtfertigten Fällen einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab.
6. In jenen Fällen, in denen keine Berufungsverhandlungen aufgenommen werden sollen, informiert der_die Rektor_in die unter § 14 Abs. 1 Z 2 dieses Satzungsteils genannten Personen schriftlich über die Beendigung des Verfahrens.

(3) Verfahren für eine unbefristete Verlängerung der Besetzung

1. Der_die gemäß § 99a UG bestellte Professor_in kann nach dem vollendeten vierten Jahr bis spätestens sechs Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages einen Antrag auf unbefristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses stellen. Dem Ansuchen ist ein detaillierter Bericht der Leistungen der letzten vier Jahre beizufügen.
2. Der_die Rektor_in hat im Zuge der Durchführung einer Qualifikationsprüfung zwei externe Gutachten über die Qualität der wissenschaftlichen, wissenschaftlich-künstlerischen oder künstlerischen Leistungen, der Leistungen in der Lehre sowie der sonstigen Tätigkeiten des_der Professor_in einzuholen. Den Gutachter_innen ist eine Frist von einem Monat für die Erstattung des Gutachtens zu setzen.
3. Der_die Rektor_in ersucht, nach Einlangen und unter Beilage der Gutachten und des Leistungsberichts, die unter § 14 Abs. 1 Z 2 dieses Satzungsteils genannten Personen schriftlich um Erstattung einer schriftlichen Stellungnahme über die geplante unbefristete Verlängerung binnen zwei Wochen.
4. Nach Ablauf der Stellungnahmefrist entscheidet der_die Rektor_in unter Berücksichtigung der Gutachten und Stellungnahmen über die unbefristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

IX. TEIL

Ethikkommission

§ 1. Einrichtung und Zusammensetzung

(1) An der Universität für Weiterbildung Krems (UWK) wird eine Ethikkommission eingerichtet.
(2) Die Ethikkommission besteht aus einer_einem Vorsitzenden, seinem_seiner Stellvertreter_in und weiteren 3 Mitgliedern, wovon zumindest ein Mitglied über ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften verfügen muss. Die Funktionsperiode der Ethikkommission beträgt 3 Jahre.
(3) Je ein Mitglied wird aus den Fachbereichen der an der UWK eingerichteten Fakultäten bestellt. Dies sind derzeit:
    - Gesundheit und Medizin
    - Wirtschaft und Globalisierung
    - Bildung, Kunst und Architektur
(4) Für die Bestellung dieser 3 Mitglieder können die jeweiligen Leiter_innen der Organisationseinheiten (Fakultäten) dem Rektorat geeignete Personen vorschlagen, die möglichst unabhängig und in ihrer Handlungsweise unbefangen sein sollen. Die Bestellung erfolgt nach Stellungnahme des Senates durch das Rektorat.
(5) Je ein weiteres Mitglied wird vom Rektorat und vom Senat nach denselben Vorgaben entsandt.
(6) Auf die gleiche Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt bzw. entsandt.
(7) In der konstituierenden Sitzung wählt die Ethikkommission die_den Vorsitzende_n und die_den stellvertretende_n Vorsitzende_n. Die Wahl ist geheim durchzuführen.
(8) Eine Neuwahl des_der Vorsitzenden und des_der stellvertretenden Vorsitzenden ist während einer Funktionsperiode möglich. Die Wahl ist in einer Sitzung der Ethikkommission geheim durchzuführen.
(9) Die Bestellung der Mitglieder gilt für die jeweilige Funktionsperiode der Ethikkommission. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, so ist für dieses Mitglied für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied zu bestellen bzw. zu entsenden. Die Wiederbestellung von Mitgliedern der Ethikkommission ist zulässig.
(10) Die Mitglieder der Ethikkommission sind in dieser Eigenschaft weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.
(11) Die Ethikkommission hat eine eigene Geschäftsordnung, in welcher auch die Vorschriften für das von ihr anzuwendende Verfahren erlassen werden. Darin kann auch die Beiziehung externer Sachverständiger vorgesehen werden. Diese Vorschriften sind in geeigneter Form an der Universität zu veröffentlichen.
(12) Jedes Mitglied der Ethikkommission hat sich bei Befangenheit, insbesondere bei Involvierung in ein zu begutachtendes Projekt, der Ausübung seiner Funktion zu enthalten.

§ 2. Aufgaben der Ethikkommission (Erstellung von Gutachten und Stellungnahmen)

(1) Die Ethikkommission erstellt Gutachten über Forschungsvorhaben am oder mit Menschen, die die physische oder psychische Integrität, das Recht auf Privatsphäre, sonstige subjektive Rechte oder überwiegende Interessen von Versuchspersonen beeinträchtigen können.
(2) In ihrem Gutachten hat die Ethikkommission zu beurteilen, ob bei Durchführung des Forschungsvorhabens der Schutz der Rechte, die Sicherheit und das Wohlergehen der Versuchspersonen (Abs. 1) angemessen gesichert sind.
(3) Sofern die ethische Prüfung von Forschungsvorhaben am Menschen durch andere

Kommissionen oder Instanzen gesetzlich vorgeschrieben ist, verweist die Ethikkommission der Universität für Weiterbildung Krems darauf.

(4) Kommt die Ethikkommission zum Schluss, dass kein Bedarf für ein Gutachten vorliegt, kann sie entscheiden, statt des Gutachtens eine Stellungnahme (einen Waiver) auszustellen.
(5) Die Ethikkommission unterstützt den_die Rektor_in bzw. den Senat aufgrund eines schriftlichen Antrags in ethischen Fragen und erstellt diesbezüglich schriftliche Stellungnahmen.
(6) Die Gutachten und Stellungnahmen stellen Empfehlungen dar, aber keine Bescheide.

§ 3. Einleitung der Begutachtung

(1) Die Ethikkommission kann nur auf schriftlichen, begründeten Antrag von Universitätsangehörigen tätig werden, die ein Forschungsvorhaben im Sinn des § 2 Abs. 1 im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben verantwortlich durchführen. In der Begründung des Antrags ist der konkrete Bedarf für eine Beurteilung durch die Ethikkommission darzulegen (zB Verlangen eines Fördergebers oder eines Publikationsorgans).
(2) Bei Forschungsvorhaben, die durch universitäre Mittel finanziert oder gefördert werden sollen, können das Rektorat bzw. die Leiter_innen der jeweiligen Organisationseinheiten (dzt. Fakultäten) sowie die Departmentleiter_innen die Einholung eines Gutachtens der Ethikkommission verlangen. Dies begründet einen Bedarf gemäß Abs. 1.
(3) Bei Forschungsvorhaben, die im Rahmen von Masterarbeiten oder als Teil der Dissertation durchgeführt werden sollen, können die jeweiligen Betreuer_innen die Einholung eines Gutachtens der Ethikkommission verlangen. Ein solches Verlangen ist zu begründen. Bei Forschungsvorhaben im Rahmen von Masterarbeiten oder als Teil der Dissertation kann der Antrag auch von dem_der Forscher_in selbst gestellt werden, sofern der_die Betreuer_in den Antrag mit seiner_ihrer Unterschrift unterstützt. Verlangen die Betreuer_innen die Einholung eines Gutachtens der Ethikkommission, die zu einer Überschreitung der Studiendauer führt, ist die_der Studierende von allen Gebühren (ausgenommen allfälligem Studienbeitrag) zu befreien.

§ 4. Erforderliche Unterlagen

Jedem Antrag sind alle wesentlichen Unterlagen und Dokumente beizugeben.
Bei Forschungsvorhaben sind ein Forschungsplan sowie eine Dokumentation des Forschungsvorhabens beizulegen. Diese muss Aussagen über die berufliche Qualifikation der am Forschungsvorhaben beteiligten Wissenschafter_innen, das Ziel der Studie, die angewendeten Methoden sowie die Finanzierung des Projektes enthalten. Auf alle Umstände, die für die ethische Vertretbarkeit im Sinn des § 2 Abs. 2 relevant sind, ist besonders hinzuweisen. Bei Versuchen am oder mit Menschen sind die möglichen Risiken für die Versuchspersonen darzustellen. Mögliche Interessenkollisionen von beteiligten Wissenschafter_innen sind offen zu legen. Außerdem hat der Antrag jedenfalls Regeln für das Aussetzen oder vorzeitige Beenden des Forschungsvorhabens, für die etwaige Entschädigung der Versuchspersonen und die Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten zu enthalten. Die Ethikkommission kann weitere Auskünfte zur Konkretisierung des Forschungsvorhabens verlangen.

§ 5. Gutachten

(1) Die Ethikkommission hat ein Gutachten zu verfassen, in dem sie das Forschungsvorhaben am Maßstab des § 2 Abs. 2 beurteilt. Allfällige Einwände gegen das Forschungsvorhaben sind zu konkretisieren und zu begründen.

(2) Entstehen in den Beratungen der Ethikkommission Bedenken, die zur negativen Beurteilung des Forschungsvorhabens im Sinn des § 2 Abs. 2 führen könnten, so ist der_die Antragsteller_in unter Angabe der maßgeblichen Gründe zu informieren und ihm_ihr Gelegenheit zur schriftlichen und mündlichen Stellungnahme zu geben. Können die Bedenken nicht ausgeräumt werden, hat die Ethikkommission ihm_ihr zu ermöglichen, das Forschungsvorhaben entsprechend abzuändern oder den Antrag zurückzuziehen.
(3) Das Ergebnis der Ethikkommission ist dem_der Antragsteller_in zur Kenntnis zu bringen.
(4) Die Ethikkommission kann dem_der Antragsteller_in zur Erlangung eines positiven Votums die Erfüllung von Auflagen innerhalb einer angemessenen Frist auftragen.

§ 6. Wiedervorlage bei Forschungsvorhaben

(1) Die Ethikkommission muss mit einem bereits positiv begutachteten Forschungsvorhaben neuerlich befasst werden, wenn
   1. bei der Durchführung vom Forschungsplan oder von den übrigen vorgelegten Unterlagen in einer Weise abgewichen werden soll, die Auswirkungen auf die Beurteilung im Sinn des § 2 Abs. 2 haben kann oder
   2. unerwartet nachteilige Folgen für Versuchspersonen im Sinn des § 2 Abs. 2 auftreten.
(2) In solchen Fällen kann die Ethikkommission die Vorlage der für ihr Gutachten nötigen Unterlagen verlangen. Die Wiedervorlage kann nicht von der Befolgung gesetzlicher Pflichten entbinden.

§ 7. Berichte der Ethikkommission

Die Ethikkommission hat dem Rektorat und dem Senat jährlich einen schriftlichen Bericht über die eingelangten Ersuchen, die erstellten Gutachten sowie über allfällige sonstige Aktivitäten vorzulegen.

§ 8.
Auf Ersuchen des_der Rektor_in kann die Ethikkommission Anträge einer anderen Hochschul- oder Forschungseinrichtung aufgrund institutioneller und/oder inhaltlicher Zugehörigkeit dieser Themen zur Universität für Weiterbildung Krems behandeln.
Die Ablehnung der Bearbeitung eines solchen Antrages ist von der Kommission schriftlich zu begründen.

§ 9. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Diese Bestimmungen treten mit der Veröffentlichung in Kraft.

X. TEIL

Schlussbestimmungen

§ 1. Verwendung von Mitteln der elektronischen Kommunikation für Sitzungen von Kommissionen gemäß § 25 Abs. 7 und Abs. 8 Z 1 UG

Ist die ausschließlich physische Abhaltung der Sitzung nicht möglich oder nicht tunlich, kann die_der Vorsitzende verfügen, dass die Sitzung unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung abgehalten wird. In diesem Fall hat die_der Vorsitzende dafür Sorge zu tragen, dass die Identifizierung der an der Videokonferenz teilnehmenden Mitglieder sichergestellt werden kann und dass die Willensbildung der Mitglieder bei ihrer Beteiligung an den Beratungen und den Abstimmungen nicht beeinflusst ist. Die teilnehmenden Mitglieder gelten als anwesend. Sie sind verpflichtet, den rechtlichen Vorgaben, wie zB der Vertraulichkeit der Sitzung und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen.

§ 2. Nutzung von Mitteln der elektronischen Kommunikation für Abstimmungen und Wahlen

Abstimmungen und Wahlen können an der UWK auch unter Einsatz von Mitteln zur elektronischen Kommunikation abgehalten werden. Dies gilt auch für geheime Abstimmungen und Wahlen. Die Entscheidung obliegt dem_der Abstimmungs- bzw. Wahlleiter_in. Bei der Abhaltung hat der_die Abstimmungs- oder Wahlleiter_in auf eine adäquate Wahrung des Schutzes personenbezogener Daten und auf eine adäquate Wahrung der Informationssicherheit einschließlich der sicheren Identifizierung der Mitglieder und der zuverlässigen Feststellung der Erfüllung von Beschlusserfordernissen zu achten.

Univ.-Prof.in Dipl.-Ing.in Dr.in Viktoria Weber
Rektorin

Univ.-Prof. Ing. Dr. Clemens Appl, LL.M.
Vorsitzender des Senats

IMPRESSUM:
Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Universität für Weiterbildung Krems
Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, 3500 Krems, Austria
Tel. +43 (0)2732 893-2285, Fax +43 (0)2732 893-4000, info@donau-uni.ac.at
Redaktion: Universität für Weiterbildung Krems, Stabsstelle für Studienrecht