



Jahrgang 2024 / Nr. 60 vom 01. Oktober 2024

**554. Richtlinie des Rektorats
Ausschreibung und Besetzung einer Professur**

**555. Festlegung des Weiterbildungsstudienbeitrages für das
Masterstudium der Weiterbildung „Regenerative Medizin“**

**556. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungs-
studienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm „Stimme in der
Logopädie“**

**557. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungs-
studienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm
„Neurofunktionen in der Logopädie“**

**558. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungs-
studienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm
„Spracherwerb in der Logopädie“**

**554. Richtlinie des Rektorats
Ausschreibung und Besetzung einer Professur**

Richtlinie des Rektorats

Ausschreibung und Besetzung einer Professur

Erstellt von und für die Aktualisierung zuständig
DLE Personalsuche und Personalentwicklung

Gültig ab Inkrafttreten am 01.10.2024
bis zu einem Widerruf bzw. einer Neuregelung
Version 03

01.10.2024

Datum

Mag. Friedrich Faulhammer
Rektor

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
I. Ziel, Zweck und Mehrwert.....	3
II. Geltungsbereich.....	3
III. Aufgaben und Zuständigkeiten.....	3
Bestellung nach § 98 UG.....	3
1. Antrag auf Stellenbesetzung.....	3
2. Einleitung des Berufungsverfahrens.....	3
3. Erstellung des Ausschreibungstextes	3
4. Stellungnahmen zum Ausschreibungstext von AKG und Senat	4
5. Nominierung der Berufungskommission (Satzung VIII. Teil, § 3)	5
6. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes	5
7. Bewerbungseingang	6
8. Verfahren der Berufungskommission (Satzung VIII. Teil, §§ 4 bis 9).....	6
8.1. Sitzungen	6
8.2. Aufgaben der Berufungskommission	7
8.3. Nominierung bzw. Bestellung der Gutachter_innen.....	9
8.4. Empfehlungen für die Durchführung von Berufungsvorträgen und Hearings	9
9. Auswahlentscheidung durch den_die Rektor_in.....	10
10. Berufungsverhandlungen & Besetzung der Professur	10
11. Wiederholung des Berufungsverfahrens.....	10
Bestellung nach § 99 UG.....	11
1. Antrag auf Stellenbesetzung.....	11
2. Erstellung des Ausschreibungstextes	11
3. Stellungnahme des AKG zum Ausschreibungstext	12
4. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes	12
5. Bewerbungseingang	12
6. Auswahl von Bewerber_innen.....	13
7. Berufungsvorträge.....	13
7.1. Empfehlungen für die Organisation von Berufungsvorträgen (für Professuren gem. § 99 UG)13	
8. Auswahlentscheidung durch den_die Rektor_in.....	14
9. Berufungsverhandlungen & Besetzung der Professur	14
IV. Dokumentation	14
V. Inkrafttreten.....	14
VI. Mitgeltende Unterlagen	15
VII. Vorlagen.....	15
VIII. Begriffe und Abkürzungen	15
IX. Änderungsverzeichnis und Kontakt	15
X. Änderungsverfolgung	15

Zusammenfassung

In der gegenständlichen Richtlinie wird der Ablauf für die Ausschreibung und Besetzung einer Professur festgelegt.

Voraussetzung:

- Die Widmung einer Stelle für eine_n Universitätsprofessor_in mit entsprechendem Fachgebiet im Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems (§ 98 UG).
- Die Stelle passt zu den Inhalten des Entwicklungsplans (§ 99 UG).
- Die Einrichtung einer Stiftungsprofessur ist vom Universitätsrat genehmigt.

I. Ziel, Zweck und Mehrwert

- Transparenz für die Mitarbeiter_innen/Bewerber_innen
- Schaffen eines Standards
- Kommunikation der gesetzlichen Grundlagen (Gesetz und Satzung)
- Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Erhöhung der Zahl der Professorinnen in unterrepräsentierten Bereichen

II. Geltungsbereich

Gesamte Universität für Weiterbildung Krems

III. Aufgaben und Zuständigkeiten

Die §§ 98 und 99 UG sehen zwei Arten des Berufungsverfahrens vor, ein „ordentliches“ und ein „abgekürztes“ Berufungsverfahren.

Professuren nach § 98 UG sind unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu bestellen [UG § 98 (1)].

Das abgekürzte Verfahren gemäß § 99 UG ist durchzuführen, wenn eine Aufnahme nur für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erfolgen soll. Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 UG zulässig [UG § 99 (1)].

Bestellung nach § 98 UG

1. Antrag auf Stellenbesetzung

Für die Besetzung einer Universitätsprofessur muss ein genehmigter Antrag auf Stellenbesetzung vorliegen. Die Beantragung einer Stelle ist im Leitfaden für Stellenbesetzung sowie in der Kundmachung des Rektorats Internationale Stellenausschreibung wissenschaftliches Personal (geltende Fassungen siehe Info-Wiki) geregelt.

2. Einleitung des Berufungsverfahrens

Die Einleitung des Berufungsverfahrens erfolgt durch das Rektorat. Der_die Rektor_in hat dem Senat und dem AKG die Einleitung des Berufungsverfahrens ehest möglich mitzuteilen [Satzung VIII. Teil, § 1 (2)].

3. Erstellung des Ausschreibungstextes

Der Ausschreibungstext wird auf Vorschlag des_der Antragstellers_in des Departments vorbereitet (siehe ergänzend Leitfaden für Stellenbesetzung in der aktuellen Version im Info-Wiki). Dieser Text stellt die Grundlage zur Findung und Identifikation der am besten geeigneten Person dar, um Forschung, Lehre und ggf. öffentliche bzw. gesellschaftliche Aufgaben im jeweiligen Fachgebiet im Interesse der Universität für Weiterbildung Krems bestmöglich voranzutreiben. Bei der Erstellung des Textes sind die Bestimmungen gem. Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der UWK [Satzung IV. Teil, § 21 (7, 8, 9, 10, 11, 12)] zu berücksichtigen:

Die Universität gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach nicht-diskriminierenden Prinzipien und beachtet das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Bewerbungssituationen und Ausschreibungen [Satzung IV. Teil, § 21 (7)].

Weiters enthalten Ausschreibungstexte einen Zusatz, in dem sinngemäß festgehalten wird, dass die Leistungen der Bewerber_innen in Relation zu biografischen Faktoren, wie Teilzeitbeschäftigung und Betreuungstätigkeiten gesetzt werden, um Chancengleichheit für alle Bewerber_innen zu schaffen.

Die Gestaltung des Ausschreibungstextes ist neben der aktiven Suche [siehe Satzung IV. Teil, § 42 (4)] nach qualifizierten Bewerberinnen die zentrale Maßnahme, um Frauen bei Unterrepräsentation in der jeweiligen Referenzeinheit [Satzung IV. Teil, § 39] zur Bewerbung zu motivieren [Satzung IV. Teil, § 21 (8)].

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 und bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Die jeweiligen Formulierungen dieser Sätze werden zwischen AKG und DLE Personalsuche und Personalentwicklung koordiniert [Satzung IV. Teil, § 21 (9)].

Im Ausschreibungstext für Professuren ist das Kriterium „Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz“ als wünschenswerte Qualifikation aufzunehmen. Falls diese Kompetenzen nicht vorliegen, haben die berufenen Professor_innen eine entsprechende Weiterbildung innerhalb von zwei Jahren ab Antritt der Professur zu absolvieren [Satzung IV. Teil, § 21 (10)].

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) [Satzung IV. Teil, § 21 (11)].

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 [Satzung IV. Teil, § 21 (12)].

Nach Nominierung der Berufungskommission wird der Entwurf des Ausschreibungstextes an diese übermittelt. Die Mitglieder der Berufungskommission können aufgrund ihrer (fachlichen) Expertise Änderungen am Textvorschlag vornehmen.

4. Stellungnahmen zum Ausschreibungstext von AKG und Senat

Der Ausschreibungstext ist vom Rektorat im Einvernehmen mit dem Senat und dem AKG zu erstellen [Satzung VIII. Teil, § 2 (1)].

Die Stellungnahme des Senates erfolgt üblicherweise nach positiver Stellungnahme des AKG, kann aber auch unabhängig abgegeben werden.

Jeder Ausschreibungstext wird von der DLE Personalsuche und Personalentwicklung an die_ den zuständige_n Koordinationsbeauftragte_n des AKG und das Büro des AKG übermittelt. Gleichzeitig ist bekanntzugeben, in welchen Medien die Veröffentlichung erfolgen wird. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen. Nach vorzeitiger positiver Stellungnahme des AKG, spätestens jedoch 2 Wochen nach schriftlicher Übermittlung und unter der Voraussetzung, dass der Senat seine Zustimmung erklärt hat, kann der Ausschreibungstext veröffentlicht werden [Satzung IV. Teil, § 21 (14) und § 22 (1)].

Kommt der AKG zu der Auffassung, der Ausschreibungstext bewirkt eine Diskriminierung iSd § 42 (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 [Satzung IV. Teil, § 21 (15)].

5. Nominierung der Berufungskommission (Satzung VIII. Teil, § 3)

Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat ehest möglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen.

Die Kommission wird von den Vertreter_innen der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat nominiert und sollte sich im Sinne der Interdisziplinarität einerseits aus Personen mit Kompetenzen im ausgeschriebenen Fachbereich und andererseits aus Personen mit fachfremden Kompetenzen zusammensetzen. Die Kommission ist mit folgender Parität einzusetzen:

- 3 Mitglieder aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen, wovon auch 1 externe_r Universitätsprofessor_in nominiert werden kann
- 1 Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen
- 1 Mitglied aus der Gruppe der Studierenden

Bei der Besetzung der Berufungskommission ist ein Frauenanteil von mindestens 50 % zu erfüllen [UG § 20a (2) unter Berücksichtigung von § 42 (8a)].

Die Mitglieder der Berufungskommission, insbesondere die_der Vorsitzende, sollen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen eines Berufungsverfahrens vertraut sein und ausgewogen die Interessen der Weiterentwicklung in Forschung und Lehre und allfälliger öffentlicher Aufgaben einerseits und andererseits das gesellschaftliche Ziel der Gleichstellung und Antidiskriminierung der UWK unterstützen. Der Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz wird allen Mitgliedern der Berufungskommission bis zur ersten Sitzung zur Verfügung gestellt.

Für die Tätigkeit als Mitglied einer Berufungskommission gebührt keine Aufwandsentschädigung.

Die Nominierungen sind in der Senatssitzung unter Berücksichtigung der folgenden Beschlusserfordernisse abzustimmen [Geschäftsordnung des Senats i.d.g.F.]:

- 1) Ein Antrag ist angenommen, wenn mehr als die Hälfte der gültig abgegebenen Stimmen auf ihn entfallen.
- 2) Es ist eine Mehrheit der anwesenden Universitätsprofessor_innen inklusive der Mitglieder des Senats mit Habilitation erforderlich.

Die Berufungskommission informiert den AKG unverzüglich über ihre Zusammensetzung, der eine Einspruchsfrist von 4 Wochen hat [UG § 42 (8a); siehe Vorlage Formular Kollegialorgan 50%-Quote].

6. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Die Stellen als Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG sind im In- und Ausland (international, zumindest EU-weit) öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest 3 Wochen zu betragen [UG § 98 (2) und § 107 (1)].

Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist im Mitteilungsblatt, auf der Homepage der UWK und je nach Adressat_innenkreis in entsprechenden Medien kundzumachen. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen [Satzung IV. Teil, § 22 (1)].

Weiters sind die zusätzlichen Bestimmungen für Berufungsverfahren gem. Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der UWK hinsichtlich der aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen zu berücksichtigen [Satzung IV. Teil, § 42 (5); auch festgehalten in der Vorlage Maßnahmenplan zur aktiven Frauenförderung der DLE Personalsuche und Personalentwicklung].

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 fristgerecht 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 [Satzung IV. Teil, § 42 (4)].

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 [Satzung IV. Teil, § 42 (6)].

7. Bewerbungseingang

Der_dem zuständigen Koordinationsbeauftragten und dem Büro des AKG sind durch die DLE Personalsuche und Personalentwicklung der Universität unverzüglich und unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist eine Auflistung aller Bewerber_innen mit Angabe von Geschlecht, Name, Titel, Wohnort, höchste abgeschlossene Ausbildung (sofern in den Bewerbungsunterlagen angegeben), Geburtsjahr schriftlich zur Kenntnis zu bringen [Satzung IV. Teil, § 22 (7) Z1].

Der Berufungskommission sind (nach deren Nominierung) die gesammelten Bewerbungsunterlagen elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 (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 [Satzung IV. Teil, § 22 (6)].

Bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter_innen kann die Berufungskommission oder der_die Rektor_in mit deren Zustimmung auch Wissenschaftler_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 [Satzung VIII. Teil, § 4 (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 [Satzung IV. Teil, § 24 (2)].

8. Verfahren der Berufungskommission (Satzung VIII. Teil, §§ 4 bis 9)

Die Berufungskommission unterstützt den_die Rektor_in bei der Auswahl einer geeigneten Person zur Besetzung der ausgeschriebenen Universitätsprofessur. Die Mitglieder der Berufungskommission sind zur Verschwiegenheit und zur vertraulichen Behandlung von personenbezogenen Daten verpflichtet.

8.1. Sitzungen

In der Regel finden drei Sitzungen vor der Durchführung von Berufungsvorträgen und Hearings in folgendem Zeitablauf statt:

1. Konstituierende Sitzung: Nach Nominierung der Berufungskommission durch den Senat. Die konstituierende Sitzung ist entsprechend der Geschäftsordnung des Senates von der_dem Senatsvorsitzenden einzuberufen und wird von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen bis zur Wahl einer_eines Vorsitzenden geleitet. Die_der Vorsitzende – und falls erwünscht ein_e stellvertretende_r Vorsitzende_r – ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessor_innen zu wählen [Satzung VIII. Teil, § 4 (1)].

Als Tagesordnungspunkte werden empfohlen: Wahl einer_eines Vorsitzenden, ev. Wahl einer_eines stellvertretenden Vorsitzenden, Verweis auf Gender-Biases, Bearbeitung des Entwurfs des Ausschreibungstextes, weiteres Prozedere (z.B. Verwendung einer Bewertungsmatrix), Verweis auf die Online-Weiterbildung zur Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl, die alle drei Jahre absolviert werden muss, Festlegung der weiteren Termine sowie Besprechung der aktiven Suche (Nutzung des Netzwerkes der Mitglieder der

Berufungskommission, Nennung von mindestens fünf geeigneten Kandidatinnen, die nach der Veröffentlichung der Ausschreibung aktiv angesprochen werden).

2. Sitzung: Nach Ablauf der Ausschreibungsfrist. Als Tagesordnungspunkte werden empfohlen: Genehmigung des Protokolls der konstituierenden Sitzung, Dokumentation der Absolvierung der Online-Weiterbildung zur Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl aller Kommissionsmitglieder, Sichtung der eingelangten Bewerbungen und Festlegung der Bewerber_innen, die zur Begutachtung weitergeleitet werden (anhand der Bewertungsmatrix), Festlegung der Gutachter_innen zur Bestellung im Senat und ggf. Allfälliges/weiteres Prozedere/Termine.

3. Sitzung: Nach Eintreffen der Gutachten. Als Tagesordnungspunkte werden empfohlen: Genehmigung des letzten Protokolls, Beratung über die eingeholten vergleichenden Gutachten, finale Auswahl der Kandidat_innen, die zu den Bewerbungsvorträgen und Hearings eingeladen werden sollen, Regularien für die Bewerbungsvorträge und Hearings/Thema des Vortrags, Fragen an die Kandidat_innen, weiteres Vorgehen und Terminplan.

Die Berufungsvorträge und Hearings sind in einem Abstand von mindestens 4 Wochen zur 3. Sitzung durchzuführen.

Am Tag des Hearings ist eine Sitzung abzuhalten, spätestens jedoch an dem Werktag, der dem Abschluss der Hearings folgt. Tagesordnungspunkte sind die Genehmigung des Protokolls der 3. Sitzung, die Anhörung der Kandidat_innen (Teil A und B) sowie die Nachbesprechung und Erstellung des Berufungsvorschlages im Anschluss an das Hearing.

Über die Sitzungen sowie die Erstellung des Dreivorschlags werden Protokolle angefertigt.

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 von 5 Tagen möglich [Satzung IV. Teil, § 24 (1)].

Externe Kommissionsmitglieder können Reisekosten-Refundierungen für die Anreise zu den Sitzungen beim Rektorat beantragen, die nach den allgemeinen Bestimmungen der UKW ersetzt werden.

Beschlusserfordernisse [Satzung, VIII. Teil, § 5 (1 bis 3)]:

Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder persönlich anwesend sind.

Ist die 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 z.B. der Vertraulichkeit der Sitzung und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen.

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.

8.2. Aufgaben der Berufungskommission

Sichtung der Bewerbungsunterlagen: Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist – vorzugsweise mit Bewertungsmatrix entlang des Ausschreibungstextes – 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 auszuschneiden. 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). [Satzung VIII. Teil, § 7 (1), § 22 (2)]. Im Ausschreibungstext nicht genannte Kriterien dürfen nicht berücksichtigt werden [Satzung IV. Teil, § 22 (5)]. 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 oder dem Application Abstract 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 [Satzung IV. Teil, § 24 (4)].

- Aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen [Satzung IV. Teil, § 42 (5)] einschließlich Nutzung des Netzwerks der Mitglieder der Berufungskommission und aktiver Ansprache von qualifizierten Bewerberinnen während der Bewerbungsfrist bzw. nach deren Ablauf Einbeziehung von Kandidat_innen, die sich nicht beworben haben bei gleichzeitiger Information des AKG [UG § 98 (2), Satzung IV. Teil, § 24 (2)].
- Einholung von mindestens zwei bzw. drei Gutachten: Die Bewerbungen aller Bewerber_innen, die alle Muss-Kriterien [Satzung IV. Teil, § 22 (2)] erfüllen und auch die der einbezogenen Kandidat_innen, sind von der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission jedenfalls den Gutachter_innen zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle – unter Berücksichtigung von Satzung IV. Teil, § 24 (4) der UWK – gutachterlich zu beurteilen haben [UG § 98 (5), Satzung IV. Teil, § 24 (6), Satzung VIII. Teil, § 7 (2)].

Die Bestellung der Gutachter_innen erfolgt durch den Senat auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs und der nahestehenden Bereiche (siehe Pkt. 8.3. Nominierung bzw. Bestellung der Gutachter_innen). Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von bis zu 3 Monaten zu gewähren [Satzung VIII. Teil, § 7 (2)]. Eine kürzere Frist ist anzustreben im Sinne der Straffung des Verfahrens.

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. 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. Macht der_die Rektor_in von seinem Recht Gebrauch, ein weiteres Gutachten einzufordern, kann das Verfahren erst nach Einlangung dieses Gutachtens fortgesetzt werden [Satzung, VIII. Teil, § 7 (3, 4, 5)].

- Durchführung von Berufungsvorträgen und Hearings (Satzung VIII. Teil, § 8; siehe 8.4. Empfehlungen für die Durchführung von Berufungsvorträgen und Hearings)
- Information an das Rektorat und den AKG über den Termin der Berufungsvorträge und Hearings (nach Möglichkeit 4 Wochen vorher) und über die zu den Berufungsvorträgen und Hearings eingeladenen Bewerber_innen (nach Möglichkeit 4 Wochen vorher).
- Erstellung eines gereihten oder ungereihten, begründeten Besetzungsvorschlages auf Grund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten, der Berufungsvorträge und Hearings sowie der Kriterien des Ausschreibungstextes, indem die bei der Beurteilung der einzelnen Bewerber_innen herangezogenen Argumente möglichst umfassend und präzise erfasst und miteinander verglichen werden, um die Wertentscheidung transparent und nachvollziehbar zu machen. Die Wertentscheidung hat die herangezogenen Argumente in der Begründung der Kommission darzulegen und die Bewertung des Abschneidens der Bewerber_innen bei den einzelnen Kriterien und im Vergleich untereinander erfolgt im Einklang mit Denkgesetzen, Erfahrungssätzen und – gegebenenfalls – den Erkenntnissen der Wissenschaft. Der Besetzungsvorschlag ist (mindestens 3 Kandidat_innen, weniger nur mit spezieller Begründung) innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist zu erstellen. Dieser Besetzungsvorschlag und sämtliche Unterlagen sind unverzüglich dem_der Rektor_in zu übermitteln. Ebenso sind der Senat und der AKG vom Berufungsvorschlag zu informieren [UG § 98 (7), Satzung VIII. Teil, § 9 (1-4)].

- Im Falle einer Zurückverweisung des Besetzungsvorschlags durch den_ die Rektor_in kann seitens der Berufungskommission ein neuer Besetzungsvorschlag erstellt oder unter Angabe der dafür maßgebenden Gründe ein Beharrungsbeschluss gefasst werden [Satzung VIII. Teil, § 10 (2)].

8.3. Nominierung bzw. Bestellung der Gutachter_innen

Die Gutachter_innen für das Berufungsverfahren sind von den Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs oder eines fachlich nahe stehenden Bereichs vorzuschlagen [UG § 98 (3)].

Die Gutachter_innen sind durch die im Senat vertretenen Universitätsprofessor_innen aufgrund dieses Vorschlags zu bestellen [UG § 98 (3)].

Bei der Bestellung der Gutachter_innen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen [UG § 98 (3), Satzung VIII. Teil, § 6 (3-7)]:

- Mindestens zwei Gutachter_innen sind zu bestellen. Auf Verlangen des_ der Rektors_in muss ein_e weitere_r Gutachter_in bestellt werden.
- Eingesetzte Gutachter_innen sind geschlechtergerecht auszuwählen und es sind möglichst Personen mit nachgewiesener Gender- und Diversitätskompetenz zu beauftragen [Satzung IV. Teil, § 24 (5)]. Der Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz an der Universität für Weiterbildung Krems wird den Gutachter_innen zur Verfügung gestellt.
- Die Gutachter_innen sollten möglichst extern sein, jedoch zumindest eine_r von zwei Gutachter_innen.
- Gutachter_innen müssen eine facheinschlägige Habilitation oder äquivalente Qualifikation in dem Fachgebiet der ausgeschriebenen Professur besitzen.
- Der_ die bisherige Stelleninhaber_in kann wegen Befangenheit nicht als Gutachter_in bestellt werden.
- Die Gutachter_innen sind verpflichtet, alle Umstände offenzulegen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer vollen Unbefangenheit zu begründen (Vorlage „Formular Darlegung von potentiellen Interessenskonflikten und Datenschutz“).
- Die Gutachter_innen dürfen nicht Mitglieder der Berufungskommission sein.
- Die Gutachter_innen sind zur Verschwiegenheit und zur vertraulichen Behandlung von personenbezogenen Daten verpflichtet.

Jedem_ jeder Gutachter_in kann für die Erstellung von Gutachten eine einmalige Aufwandsentschädigung von bis zu EUR 500,00 bezahlt werden.

8.4. Empfehlungen für die Durchführung von Berufungsvorträgen und Hearings

Jenen Kandidat_innen, die sich auf Grund ihrer Bewerbungsunterlagen und Gutachten als geeignet erwiesen haben, wird die Gelegenheit gegeben, sich durch Berufungsvorträge und Hearings in angemessener Weise zu präsentieren [UG § 98 (6)]. Die organisatorische Zuständigkeit für die Durchführung der Berufungsvorträge und Hearings liegt bei der_ dem Vorsitzenden der Berufungskommission [Satzung VIII. Teil, § 8 (4)].

Folgende Empfehlungen sollten nach Möglichkeit (unter Berücksichtigung der besonderen Erfordernisse für die jeweilige Universitätsprofessur) bei der Organisation der Vorträge und Hearings berücksichtigt werden:

- Berufungsvorträge und Hearings sollten – im Hinblick auf die Anreisewege der Kandidat_innen – nach Möglichkeit an einem Tag stattfinden. Ist die physische Abhaltung nicht möglich oder nicht tunlich, kann die_ der Vorsitzende verfügen, dass die Sitzung unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung abgehalten wird [Satzung VIII. Teil, § 5 (2)].
- Die Berufungsvorträge sind universitätsöffentlich abzuhalten [Satzung VIII. Teil, § 8 (2)]. Der_ die Rektor_in sowie der AKG sind über den Termin der Berufungsvorträge und Hearings zumindest 4 Wochen vorher und über die zu den Berufungsvorträgen und Hearings eingeladenen Bewerber_innen nach Möglichkeit 4 Wochen vorher zu informieren.
- Die Hearings sind unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchzuführen [Satzung VIII. Teil, § 8 (3)].

- Die Kandidat_innen sollen im Vorfeld über die Vorgaben zum Berufungsvortrag (Aufbau, inhaltliche Schwerpunkte, Dauer) sowie das Stattfinden eines Hearings informiert werden (siehe Vorlage „Terminplan Berufungsvorträge § 98 UG“).
- Es wird empfohlen, Fragen für das Hearing der Bewerber_innen bereits im Vorfeld durch die Berufungskommission festzulegen, um eine vergleichbare Beurteilung der Kandidat_innen zu erleichtern (siehe Vorlage „Leitfaden Hearing“; nur zur internen Verwendung!). Diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) haben zu unterbleiben [Satzung IV. Teil, § 22 (4)].
- Reisekosten der Kandidat_innen werden nicht ersetzt.

Nach dem Verfahren der Berufungskommission:

9. Auswahlentscheidung durch den_die Rektor_in

Der_die Rektor_in wählt eine_n Kandidaten_in aus dem Dreivorschlag der Berufungskommission aus [UG § 98 (8), Satzung VIII. Teil, § 9 (5)] und informiert vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen den Senat, den AKG sowie den Betriebsrat über die Auswahlentscheidung. Der AKG hat das Recht, innerhalb von drei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid [UG § 42 (7), § 98 (9); Satzung IV. Teil, § 24 (8); VIII. Teil, § 9 (5)].

Der_die Rektor_in kann den Besetzungsvorschlag unter Anführung einer Begründung an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidat_innen enthält. Der_die Rektor_in hat darüber den Senat und den AKG zu informieren [UG § 98 (8); Satzung VIII. Teil, § 10].

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 3 Wochen die Schiedskommission anzurufen [Satzung IV. Teil, § 22 (8)].

Erhebt der AKG Beschwerde über die Auswahlentscheidung des_der Rektors_in, entscheidet die Schiedskommission darüber mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann der_die Rektor_in die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen [UG § 98 (9, 10)].

10. Berufungsverhandlungen & Besetzung der Professur

Der_die Rektor_in führt gemeinsam mit dem_der Dekan_in dienst- und personalrechtliche Verhandlungen mit dem_der Kandidaten_in. Bei positivem Abschluss der Verhandlungen wird ein Arbeitsvertrag durch das Rektorat abgeschlossen.

Der_die Rektor_in setzt den Senat, den Betriebsrat und den AKG über die Berufung in Kenntnis.

Das Berufungsverfahren ist abgeschlossen.

11. Wiederholung des Berufungsverfahrens

Unter bestimmten Umständen muss ein Berufungsverfahren wiederholt werden [Satzung VIII. Teil, § 11]:

- es liegen keine geeigneten Bewerbungen vor,
- anhand der vorliegenden Bewerbungen kann kein Besetzungsvorschlag durch die Berufungskommission erstellt werden,
- der_die Rektor_in lehnt einen Beharrungsbeschluss der Berufungskommission ab,
- die Berufungsverhandlungen können nicht positiv abgeschlossen werden.

Bestellung nach § 99 UG

1. Antrag auf Stellenbesetzung

Für die Besetzung einer Universitätsprofessur muss ein genehmigter Antrag auf Stellenbesetzung vorliegen. Die Beantragung einer Stelle ist im Leitfaden für Stellenbesetzung sowie in der Kundmachung des Rektorats Internationale Stellenausschreibung wissenschaftliches Personal (geltende Fassungen siehe Info-Wiki) geregelt.

2. Erstellung des Ausschreibungstextes

Der Ausschreibungstext wird auf Vorschlag des_der Antragstellers in des Departments vorbereitet (siehe ergänzend Leitfaden für Stellenbesetzung in der aktuellen Version im Info-Wiki). Dieser Text stellt die Grundlage zur Findung und Identifikation der am besten geeigneten Person dar, um Forschung, Lehre und ggf. öffentliche bzw. gesellschaftliche Aufgaben im jeweiligen Fachgebiet im Interesse der UWK bestmöglich voranzutreiben. Bei der Erstellung des Textes sind die Bestimmungen gem. Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der UWK [Satzung IV. Teil, § 21 (7, 8, 9, 10, 11, 12)] zu berücksichtigen:

Die Universität gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach nicht-diskriminierenden Prinzipien und beachtet das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Bewerbungssituationen und Ausschreibungen [Satzung IV. Teil, § 21 (7)].

Die Gestaltung des Ausschreibungstextes ist neben der aktiven Suche [siehe Satzung IV. Teil, § 42 (4)] nach qualifizierten Bewerberinnen die zentrale Maßnahme, um Frauen bei Unterrepräsentation in der jeweiligen Referenzeinheit [Satzung IV. Teil, § 39] zur Bewerbung zu motivieren [Satzung IV. Teil, § 21 (8)].

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 und bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Die jeweiligen Formulierungen dieser Sätze werden zwischen AKG und DLE Personalsuche und Personalentwicklung koordiniert [Satzung IV. Teil, § 21 (9)].

Weiters enthalten Ausschreibungstexte einen Zusatz, in dem sinngemäß festgehalten wird, dass die Leistungen der Bewerber_innen in Relation zu biografischen Faktoren, wie Teilzeitbeschäftigung und Betreuungstätigkeiten gesetzt werden, um Chancengleichheit für alle Bewerber_innen zu schaffen.

Im Ausschreibungstext für Professuren ist das Kriterium „Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz“ als wünschenswerte Qualifikation aufzunehmen. Falls diese Kompetenzen nicht vorliegen, haben die berufenen Professor_innen eine entsprechende Weiterbildung innerhalb von zwei Jahren ab Antritt der Professur zu absolvieren [in Anlehnung an Satzung IV. Teil, § 21 (10)].

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) [Satzung IV. Teil, § 21 (11)].

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 [Satzung IV. Teil, § 21 (12)].

3. Stellungnahme des AKG zum Ausschreibungstext

Der Ausschreibungstext ist im Einvernehmen mit dem AKG zu erstellen. Dieser hat zwei Wochen Zeit für eine Stellungnahme [UG § 42 (6) Z1].

Jeder Ausschreibungstext wird von der DLE Personalsuche und Personalentwicklung an die den zuständigen Koordinationsbeauftragte_n des AKG und das Büro des AKG übermittelt. Gleichzeitig ist bekanntzugeben, in welchen Medien die Veröffentlichung erfolgen wird. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen. Nach vorzeitiger positiver Stellungnahme des AKG, spätestens jedoch 2 Wochen nach schriftlicher Übermittlung kann der Ausschreibungstext veröffentlicht werden [Satzung IV. Teil, § 21 (14) und § 22 (1)].

Kommt der AKG zu der Auffassung, der Ausschreibungstext bewirkt eine Diskriminierung iSd § 42 (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 [Satzung IV. Teil, § 21 (15)].

4. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Die Stellen als Universitätsprofessor_innen gemäß § 99 sind im In- und Ausland (international, zumindest EU-weit) öffentlich auszuschreiben [UG § 99 (1)]. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen [UG § 107 (1)].

Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist im Mitteilungsblatt, auf der Homepage der Universität für Weiterbildung und je nach Adressat_innenkreis in entsprechenden Medien kundzumachen. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen [Satzung IV. Teil, § 22 (1)].

Weiters sind die zusätzlichen Bestimmungen gem. Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems hinsichtlich der aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen zu berücksichtigen [Satzung IV. Teil, § 42 (5); auch festgehalten in der Vorlage Maßnahmenplan zur aktiven Frauenförderung der DLE Personalsuche und Personalentwicklung]. Darüber hinaus ist die Fakultätsleitung/Departmentleitung angehalten, das eigene fachliche Netzwerk für die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen zu nutzen. Es werden mindestens fünf geeignete Kandidatinnen genannt, die nach Veröffentlichung der Ausschreibung aktiv angesprochen werden.

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 fristgerecht in allen dem AKG bekanntgegebenen bzw. vom AKG gemäß Satzung IV. Teil, § 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 [Satzung IV. Teil, § 42 (4)].

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 [Satzung IV. Teil, § 42 (6)].

5. Bewerbungseingang

Der_dem zuständigen Koordinationsbeauftragten und dem Büro des AKG sind durch die DLE Personalsuche und Personalentwicklung der Universität unverzüglich und unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist eine Auflistung aller Bewerber_innen mit Angabe von Geschlecht, Name, Titel, Wohnort, höchste abgeschlossene Ausbildung (sofern in den Bewerbungsunterlagen angegeben), Geburtsjahr schriftlich zur Kenntnis zu bringen [Satzung IV. Teil, § 22 (7) Z1].

Werden 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 [Satzung IV. Teil, § 24 (2)].

6. Auswahl von Bewerber_innen

Die fristgerecht eingelangten Bewerbungen sind – vorzugsweise mit Bewertungsmatrix entlang des Ausschreibungstextes durch eine vom_von der Rektor_in zu bestimmende Person (wenn möglich eine_n Universitätsprofessor_in des fachlichen Bereichs oder des fachlich nahestehenden Bereichs) – dahingehend zu überprüfen, ob alle verpflichtenden Ausschreibungskriterien (Muss-Kriterien) zum Zeitpunkt der Bewerbung erfüllt werden [in Anlehnung an Satzung VIII. Teil, § 7 (1)].

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 [Satzung IV. Teil, § 22 (2)].

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 [Satzung IV. Teil, § 22 (3)].

Die für die Auswahl der Bewerber_innen verantwortliche Person muss mindestens alle drei Jahre die Online-Weiterbildung zur Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl absolvieren.

Der für die Auswahl der Bewerber_innen verantwortlichen Person wird der Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz von der DLE PsPe zur Verfügung gestellt und wird auf Gender-Biases hingewiesen.

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 oder dem Application Abstract ersichtlich ist, bei der Bewertung von Forschungsleistungen und der Publikationsrate angemessen berücksichtigt und dürfen nicht benachteiligend herangezogen werden [Satzung IV. Teil, § 24 (4)].

7. Berufungsvorträge

Die UWK hat sich bei Berufungen gemäß § 99 UG selbst dazu verpflichtet, Kandidat_innen zu Berufungsvorträgen einzuladen.

Auf Vorschlag des_der Dekans_in in der Fakultät, in der die Stelle zugeordnet ist, werden ausgewählte Kandidat_innen (siehe 6. Auswahl von Bewerber_innen) zu Berufungsvorträgen eingeladen. Der_die Dekan_in kann die Aufgabe an eine_n Universitätsprofessor_in des fachlichen Bereichs der Universität übertragen [in Anlehnung an § 99 (2) UG].

Folgende Empfehlungen sollten bei der Organisation der Berufungsvorträge berücksichtigt werden:

7.1. Empfehlungen für die Organisation von Berufungsvorträgen (für Professuren gem. § 99 UG)

- Berufungsvorträge sollten – im Hinblick auf die Anreisewege der Kandidat_innen – nach Möglichkeit an einem Tag stattfinden. Ist die physische Abhaltung nicht möglich oder nicht tunlich, kann die_der Vorsitzende verfügen, dass die Sitzung unter Verwendung technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung abgehalten wird [in Anlehnung an Satzung VIII. Teil, § 5 (2)].
- Die Berufungsvorträge sind universitätsöffentlich abzuhalten [in Anlehnung an Satzung VIII. Teil, § 8 (2)]. Der Termin wird den Mitarbeiter_innen der Universität von dem_der Rektor_in zeitgerecht bekannt gegeben.
- Die Kandidat_innen sollen im Vorfeld über die Vorgaben zum Berufungsvortrag (Aufbau, inhaltliche Schwerpunkte, Dauer) informiert werden (siehe Vorlage „Terminplan Berufungsvorträge § 99 UG“).

- Reisekosten der Kandidat_innen werden nicht ersetzt.

8. Auswahlentscheidung durch den_die Rektor_in

Der_die Rektor_in hat den_die Kandidaten_in für die zu besetzende Stelle auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessor_innen des fachlichen Bereichs der Universität auszuwählen, dem die Stelle zugeordnet ist [UG § 99 (2)]. Der_die Rektor_in hat bei der Entscheidung lediglich Bewerber_innen zu berücksichtigen, die zu einem Berufungsvortrag eingeladen wurden. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess mit beratender Stimme einzubinden.

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 [Satzung IV. Teil, § 22 (7) Z3].

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 3 Wochen die Schiedskommission anzurufen [Satzung IV. Teil, § 22 (8)].

Vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen informiert der_die Rektor_in den Senat, den AKG sowie den Betriebsrat über die Auswahlentscheidung [UG § 42 (7), Satzung IV. Teil, § 22 (9); VIII. Teil, § 9 (5)]. Der AKG hat eine Einspruchsfrist von 3 Wochen [UG § 98 (9)], wird aber Sorge dafür tragen, binnen 7 Werktagen zur Auswahlentscheidung Stellung zu beziehen [Satzung IV. Teil, § 22 (9)].

Erhebt der Arbeitskreis Beschwerde über die Auswahlentscheidung des_der Rektors_in, entscheidet die Schiedskommission darüber mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann der_die Rektor_in die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen [UG § 98 (9, 10)].

9. Berufungsverhandlungen & Besetzung der Professur

Der_die Rektor_in führt gemeinsam mit dem_der Dekan_in dienst- und personalrechtliche Verhandlungen mit dem_der Kandidaten_in. Bei positivem Abschluss der Verhandlungen wird ein Arbeitsvertrag durch das Rektorat abgeschlossen.

Der_die Rektor_in setzt den Senat, den Betriebsrat sowie den AKG über die Berufung in Kenntnis. Die Professur ist besetzt.

IV. Dokumentation

- Gesetzte Maßnahmen zur aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen im Sinne des § 42 (5) Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems [siehe Satzung IV. Teil]
- Zusammensetzung der Berufungskommission (Formular 50%-Quote)
- Protokolle über die Sitzungen
- Begründeter Besetzungsvorschlag an den_die Rektor_in
- Erhebungsblatt WB 1.3 Geschlechter Berufungen (für die Wissensbilanz)

V. Inkrafttreten

Die Bestimmungen der Version 02 der Richtlinie des Rektorats zur Ausschreibung und Besetzung einer Professur treten mit 1. April 2022 in Kraft. Die Version 01 vom 5.7.2016 ist für Besetzungsverfahren zu einer Professur, die vor dem 1. April 2022 bereits begonnen haben, bis zu dessen Beendigung weiterhin anzuwenden.

VI. Mitgeltende Unterlagen

- Universitätsgesetz 2002, in der geltenden Fassung
- Satzung der Universität für Weiterbildung Krems in der geltenden Fassung
- Richtlinie des Rektorats „Internationale Stellenausschreibung wissenschaftliches Personal“ in der geltenden Fassung
- Leitfaden Stellenbesetzung
- Information bezüglich der Rolle und der Aktivitäten der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies zur aktiven Suche
- Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz an der Universität für Weiterbildung Krems

VII. Vorlagen

- Checkliste Berufungsverfahren Professur § 98 UG
- Checkliste Berufungsverfahren Professur § 99 UG

Für die Berufungskommission:

- Vorlage Leitfaden Hearing
- Vorlage Terminplan Berufungsvorträge § 98 UG
- Vorlage Terminplan Berufungsvorträge § 99 UG
- Vorlage Formular Interessenskonflikte Gutachter_innen und Datenschutz
- Vorlage Formular 50%-Quote
- Vorlage Erhebungsblatt WB 1.3 Geschlechter Berufungen

Für die DLE Personalsuche und Personalentwicklung:

- Vorlage Maßnahmenplan zur aktiven Frauenförderung (Ausschreibungstext samt Medien zur Veröffentlichung und Maßnahmenplan Frauenförderung)
- Vorlage Excel-Formular „Beteiligte“

VIII. Begriffe und Abkürzungen

Universität für Weiterbildung Krems – UWK
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – AKG
Universitätsgesetz 2002 – UG

IX. Änderungsverzeichnis und Kontakt

Version 03 vom 01.10.2024, gültig ab 01.10.2024 bis zu einem Widerruf bzw. einer Neuregelung.

Version 02 vom 22.03.2022, gültig ab 01. April 2022 bis zu einem Widerruf bzw. einer Neuregelung.

Erstellt von und für Aktualisierung zuständig: Rektorat

X. Änderungsverfolgung

Datum	Version	Ersteller_in	Freigabe	Änderungsbeschreibung
05.07.2016	01	Rektorat	Rektorat	Erstmalige Freigabe
22.03.2022	02	Personalsuche und Personalentwicklung	Rektorat	UG-Novelle (2021) Satzungsänderung aufgrund UG-Novelle (Mitteilungsblatt Nr. 54/2021) Satzungsänderung: IV. Teil Gleichstellungs- und

				Frauenförderungsplan der UWK (Mitteilungsblatt Nr. 49/2021)
01.10.2024	03	Personalsuche und Personalentwicklung	Rektorat	Ergänzung der gleichstellungsorientierten Kriterien

555. Festlegung des Weiterbildungsstudienbeitrages für das Masterstudium der Weiterbildung „Regenerative Medizin“

Der Weiterbildungsstudienbeitrag für das Masterstudium der Weiterbildung „Regenerative Medizin“ wird mit € 8.000,-- festgelegt.

556. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungsstudienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm „Stimme in der Logopädie“

Der Weiterbildungsstudienbeitrag für das Weiterbildungsprogramm „Stimme in der Logopädie“ wird für Mitglieder des Berufsverbandes der österreichischen Logopäd_innen „logopädieaustria“ mit € 1.805,-- festgelegt.

557. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungsstudienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm „Neurofunktionen in der Logopädie“

Der Weiterbildungsstudienbeitrag für das Weiterbildungsprogramm „Neurofunktionen in der Logopädie“ wird für Mitglieder des Berufsverbandes der österreichischen Logopäd_innen „logopädieaustria“ mit € 1.805,-- festgelegt.

558. Ergänzung zur Festlegung des Weiterbildungsstudienbeitrages für das Weiterbildungsprogramm „Spracherwerb in der Logopädie“

Der Weiterbildungsstudienbeitrag für das Weiterbildungsprogramm „Spracherwerb in der Logopädie“ wird für Mitglieder des Berufsverbandes der österreichischen Logopäd_innen „logopädieaustria“ mit € 1.805,-- festgelegt.

Für das Rektorat

Mag. Friedrich Faulhammer
Rektor