Richtlinie des Rektorats
Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen
gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002

Legende
R…….. Rektor_in
RT…… Rektorat
BK…… Berufungskommission
G…….. Gutachter_innen
IV……. Institutsvorständin/Institutsvorstand
S…….. Senat
P…….. Personalabteilung
AK…… Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 1 Stellenwidmung

(1) Die Universitätsprofessur ist mit fachlicher Widmung im Entwicklungsplan festzulegen.

(2) Bei der fachlichen Widmung ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.

§ 2 Einleitung eines Berufungsverfahrens

(1) Die zuständige Institutsvorständin, der zuständige Institutsvorstand ist berechtigt, Anträge auf Einleitung eines Berufungsverfahrens an das Rektorat zu richten. (IV)

(2) Das Rektorat kann auch von sich aus tätig werden. (RT)

(3) Ein Berufungsverfahren sollte spätestens 18 Monate vor dem geplanten Dienstantritt der zu berufenden Professorin oder des zu berufenden Professors eingeleitet werden.

(4) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat im Einvernehmen mit der Institutsvorständin oder dem Institutsvorstand erstellt. (RT, IV)

(5) Die_der Vorsitzende der jeweilig betroffenen Curriculakommission ist von den Institutsvorständ_innen bei der Textierung der Ausschreibung einzubeziehen. (IV)

(6) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls das zu besetzende Fach, das geplante Datum des Stellenantritts, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten. Im Ausschreibungstext ist jedenfalls das Erfordernis eines Lehrkonzepts mit didaktischen Ausführungen aufzunehmen; soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden. Weiters wird das Gehalt gemäß Kollektivvertrag im Ausschreibungstext genannt. (RT,IV)

(7) Der Text soll als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll. (RT,IV)

(8) Ausschreibungstexte sind in gendergerechter Schreibweise (Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren, Veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 4 der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2010|11 Ausgegeben am 20. 10. 2010) abzufassen, und sie haben keine Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, zu enthalten. (RT,IV)

(9) Der Gleichbehandlungspassus ist gemeinsam mit einem weiter gefassten Antidiskriminierungspassus anzufügen: *Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen. Gleichfalls verpflichtet sich die Akademie der bildenden Künste Wien zu antidiskriminierenden Maßnahmen in der Personalpolitik.*

(10) In Fachgebieten, in denen bereits frauenspezifische Themen und Forschung verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(11) Der Ausschreibungstext ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen. (RT,P, AK))

(12) Die_der letzte Stelleninhaber_in darf weder der Berufungskommission angehören noch als Gutachter_in fungieren. (S)

§ 3 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Das Rektorat veranlasst die Ausschreibung unter Berücksichtigung folgender Punkte (RT, P):

(1) Die Professor_innenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben.

(2) Der Ausschreibungstext ist im Mitteilungsblatt und auf der Homepage der Akademie zu veröffentlichen.

(3) Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 3 Wochen zu betragen. Die Ausschreibungen sind Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien während einer Abwesenheit vom Dienst oder Dienstort bekannt zu machen (P).

(4) Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen zur Bewerbung motiviert werden. Über den Nachweis der ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten. Die folgenden 3 Maßnahmen müssen ergriffen und nachgewiesen werden (BK):

1. Aussendung an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz (die Liste wird nach Zusendung des Ausschreibungstextes an akgl@uni-graz.at übermittelt).
2. Aussendung an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten.
3. Aussendung an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten auf Vorschlag der Berufungskommission.

§ 4 Berufungskommission

(1) Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat unverzüglich eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission mit neun Mitgliedern einzusetzen (RT, S).

(2) Die Universitätsprofessor_innen stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder. Eine Person dieser Personengruppe muss ein facheinschlägig qualifiziertes, auswärtiges Mitglied sein.

(3) Die Studierenden wie auch die Personengruppe des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals stellen je zwei Mitglieder.

(4) Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Gruppe im Senat entsendet. Der Berufungskommission haben mindestens 50 Prozent Frauen anzugehören.

(5) Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.

(6) Den Mitgliedern der Berufungskommission ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 1) zu übermitteln (S).

§ 5 Gutachterinnen und Gutachter

(1) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor_innen haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine_ externe_n (d.h. nicht der Akademieangehörige_n) Gutachter_in zu bestellen. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen (S).

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

(3) Den Gutachter_innen ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 2) zu übermitteln (S).

§ 6 Procedere in der Berufungskommission

(1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied umgehend, jedenfalls mindestens 2 Wochen vor Ablauf der Bewerbungsfrist, einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Der oder die Vorsitzende führt dann die Wahleiner oder eines stellvertretenden Vorsitzenden durch. Diese oder dieser ist mit einfacher Mehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats sinngemäß anzuwenden (BK).

(2) Die Berufungskommission hat in der konstituierenden Sitzung einen Zeitplan zum Ablauf des Berufungsverfahrens zu erstellen und mit der/dem Rektor_in abzustimmen und der oder dem Institutsvorstand zur Kenntnis zu bringen.-Der Zeitplan ist jenen Bewerber_innen, die zu den Hearings eingeladen werden, zusammen mit der Einladung zu übermitteln und soll sie darüber informieren, wann mit einer Entscheidung über den Besetzungsvorschlag sowie mit der Aufnahme von Berufungsverhandlungen zu rechnen ist (BK, R).

(3) Der Abschluss des Verfahrens sollte ca. 6 Monate vor dem geplanten Stellenantritt liegen.

(4) Als Auskunftsperson für allfällige Anfragen von Bewerber_innen fungiert ausschließlich die oder der Vorsitzende der Berufungskommission, um konsistente Auskunftsleistungen und gleichzeitig die Vertraulichkeit des Verfahrens sicherzustellen.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, mit zwei Vertreter_innen an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen (AK).

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen 6 Werktage vorher einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des AK die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen (BK, AK).

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten.

§ 7 Eingang der Bewerbungen

(1) Bewerbungen sind an die Rechts- und Personalabteilung zu richten und von dieser nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission und dem AK zur Kenntnis zu bringen (P).

(2) Bei Online-Verfahren ist den Mitgliedern der Berufungskommission unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist Zugang zu den Bewerbungen zu gewähren. (P)

(3) Die Berufungskommission bzw. das Rektorat können auch Personen, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung als Kandidat_innen in das Berufungsverfahren einbeziehen. Von diesen sind der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission bis längstens drei Wochen nach Ende der Bewerbungsfrist Bewerbungsunterlagen gemäß Ausschreibung zu übermitteln. Die Kontaktaufnahme mit diesen Personen ist zu dokumentieren (R, BK).

(4) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, übermittelt das Rektorat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AK gibt daraufhin seine Stellungnahme ab (RT, AK).

(5) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme einen begründeten Einwand, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen (RT, AK).

§ 8 Erstellung der Gutachten

(1) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Das Vorab-Ausscheiden von Bewerbungen ist zu begründen, wobei jede einzelne Bewerbung zu berücksichtigen ist, zusammenfassende Begründungen jedoch zulässig sind.

(2) Die Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind an die Gutachter_innen zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben (BK, G).

(3) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von bis zu drei Monaten zu setzen.

§ 9 Berufungsvorträge und Hearings

(1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von am besten geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Akademie der bildenden Künste Wien zu präsentieren (Hearing). Die_der Rektor_in lädt zu den Hearings ein. Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren. Die Einladungen sind spätestens 4 Wochen vor dem Termin für die Hearings auszusenden und haben genaue Informationen über den Ablauf und das Format der Hearings zu enthalten. Darüber hinaus sind die eingeladenen Kandidat_innen darüber zu informieren, dass die Hearings an der Akademie öffentlich sind. Jedenfalls sind alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen (R, BK).

(2) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste unverzüglich der Rektor_in (R, BK).

(3) Die Liste der eingeladenen Personen ist mit dem Terminablauf der Hearings im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. (R)

(4) Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission (BK).

(5) Weicht die Liste der eingeladenen Bewerber_innen von jener durch die Berufungskommission übermittelten ab, ist diese dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (R,BK).

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu den Hearings 7 Werktage vorher schriftlich einzuladen (R, AK,BK).

(7) Im Sinne des Schutzes der Kandidat_innen sind Ton- und Videoaufzeichnungen (auch zu internen Zwecken) der Hearings nicht zulässig.

§ 10 Erstellung des Besetzungsvorschlages

(1) Die Studierendenvertreter_innen in der Berufungskommission geben auf der Grundlage der Hearings eine Beurteilung der didaktischen Eignung der Bewerber_innen durch eine schriftliche Stellungnahme ab. (BK-Stud.)

(2) Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten, Stellungnahmen und der Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat (BK).

(3) Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidat_innen ist besonders zu begründen.

(4) Die Sitzung zur Erstellung des Besetzungsvorschlages sollte nur in begründeten Ausnahmefällen am selben Tag wie die Hearings stattfinden, um den Mitgliedern der Berufungskommission entsprechend Zeit für Reflexion einzuräumen bzw. schriftliche Stellungnahmen zu ermöglichen.

(5) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt der_dem Rektor_in den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidat_innen, ebenso sämtliche Protokolle, Stellungnahmen und Gutachten (BK).

(6) Die_der Rektor_in übermittelt den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag auch der zuständigen Institutsvorständin oder dem zuständigen Institutsvorstand (BK).

(7) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) BGBl. Nr. 100/1993 idgF aufzunehmen.

(8) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerber_innen die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

§ 11 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

(1) Ist die_der Rektor_in, auch nach Anhörung der_des Vorsitzenden der Berufungskommission und der zuständigen Institutsvorständin_des zuständigen Institutsvorstandes, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, so hat diese_dieser den Besetzungsvorschlag mit einer schriftlichen Begründung innerhalb von zwei Wochen an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission innerhalb einer Frist von zwei Wochen einen neuen Vorschlag zu erstellen (R, BK).

(2) Weist die Rektorin oder der Rektor den Vorschlag ein zweites Mal zurück, wird neu ausgeschrieben.

§ 12 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors

(1) Die_der Rektor_in prüft die formale Korrektheit des Verfahrens anhand der gemäß § 10 Abs 5 dieses Satzungsteiles übermittelten Unterlagen (R).

(2) Die_der Rektor_in trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidat_innen. (R)

(3) Die Auswahlentscheidung der Rektorin_des Rektors ist der betroffenen Institutsvorständin oder dem betroffenen Institutsvorstand, der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommissionund dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben (R, AK, IV).

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid

(5) Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 50 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist (R).

(6) Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die beabsichtigte Aufnahme der_des Universitäts-professorin bzw. Universitätsprofessor in Kenntnis zu setzen (R).

§ 13 Gleichbehandlung

(1) Im gesamten Berufungsverfahren dürfen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber_innen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder anderen diskriminierten Gruppen orientieren. (R, BK, G, AK)

(2) In den Hearings sowie den Berufungsverhandlungen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. (BK, R)

§ 14 Verschwiegenheitspflicht und Befangenheitsregeln

(1) Alle mit den Berufungsverfahren befassten Personen bzw. Kollegialorgane sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. (BK, R, G)

(2) Die Mitglieder der Berufungskommission sowie die Gutachter_innen haben dazu Stellung zu nehmen, ob bzw. welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre Unbefangenheit in Frage zu stellen. Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zur/zum Bewerber_in in Kenntnis setzt, zu enthalten.

(3) Befangenheit liegt jedenfalls dann vor, wenn ein_e Angehörige_r (im Sinne § 36a Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz-AVG) Kandidat_in im Berufungsverfahren ist. Über das Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die geeignet sind die volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, entscheidet die Berufungskommission.

(4) Bei Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Berufungskommission über den allfälligen Ausschluss aus der Berufungskommission.

§ 15 Dokumentation und Statistik

(1) Der Senat sowie die Personalabteilung sind für die Dokumentation der Verfahren verantwortlich. Mit Ausnahme der Bewerbungsunterlagen, die nach Abschluss der Verfahren an die Personalabteilung zurückgehen, verbleiben alle Dokumente im Büro des Senats. Folgende Unterlagen sind insbesondere zu dokumentieren:

1. Ausschreibungstext
2. Zusammensetzung der Berufungskommission
3. Bewerbungsunterlagen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 7 Abs 2 einbezogenen Kandidat_innen
4. Liste aller Bewerber_innen sowie der gem. § 7 Abs 2 einbezogenen Kandidat_innen (Longlist)
5. Dokumentation der Kontaktaufnahme mit den gem. § 7 Abs 2 einbezogenen Kandidat_innen
6. Liste jener Personen, deren Bewerbungsunterlagen an die Gutachter_innen übermittelt wurde (Shortlist)
7. Gutachten
8. Protokolle der Berufungskommission
9. Schriftlich begründeter Besetzungsvorschlag

(2) Der Senat hat die Geschlechterrepräsentanz im Zuge von Berufungsverfahren zu dokumentieren und zu diesem Zweck gemäß § 12 Abs 1 WBV 2010 bzw die jeweils geltende Fassung der WBV folgende Statistiken für jedes Verfahren zu führen (S):

1.3 Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren

[pro Universität] nach Geschlecht, Prozessschritt, Berufungsart, Zählkategorie)

[Zeitraum]	Kalenderjahr (1. Jänner – 31. Dezember)
Geschlechterrepräsentanz	Anzahl von Frauen und Männern im jeweiligen Prozessschritt des Berufungsverfahrens
Berufungsverfahren	Verfahren gemäß § 98 UG, das zur Besetzung (Dienstantritt) von Professuren führt
Geschlecht	- Frauen - Männer
Prozessschritt	- Zusammensetzung der Kommissionen - Zusammensetzung der Gutachterinnen und Gutachter - Zusammensetzung der Bewerberinnen und Bewerber - Zusammensetzung der kompletten Kandidatinnen- und Kandidatenlisten - Zusammensetzung der an die Gutachterinnen und Gutachter übermittelten Bewerbungen - Zusammensetzung der durchgeführten Hearings - Zusammensetzung der Dreiervorschläge - Zusammensetzung der Berufenen an die Universität
Zählkategorie	- Kopfzahlen - Anteile in %

§ 16 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 25. Juni 2013 in Kraft.

Die Richtlinie „**Richtlinie des Rektorats Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002“** vom 6. Mai 2013 außer Kraft. Laufende Verfahren sind davon nicht berührt.

Für das Rektorat:

Mag. Eva Blimlinger

Rektorin

Wien, am 24. Juni 2013

Anlage 1

Informationen für Mitglieder von Berufungskommissionen

Dieses Informationsblatt nennt die Aufgaben von Berufungskommissionen (I), listet die maßgeblichen Regelungen zu Berufungsverfahren an der Akademie der bildenden Künste Wien auf (II und III) und fasst die Voraussetzungen für gesetzeskonforme Besetzungsvorschläge zusammen (IV).

I. Aufgaben

- Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Kriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Die Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind den Gutachter_innen zu übermitteln.
- Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich im Hearing zu präsentieren.
- Auf der Grundlage der Hearings, der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Stellungnahmen erstellt die Berufungskommission einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Bewerber_innen ist besonders zu begründen.

II. Grundlagen

1. **§ 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren)**

   http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40109742/NOR40109742.html

2. **Richtlinie „Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen“**

   (muss erst eingefügt werden)

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Akademie der bildenden Künste Wien tritt für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft ein. Frauenförderung wird damit als wichtige Aufgabe der Universität gesehen. Frauen und Männer sollen am Lernen, Lehren, Forschen und an der Erschließung der Künste an der Akademie der bildenden Künste Wien gleichberechtigt teilnehmen. […] Die Akademie der bildenden Künste Wien setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, künstlerischen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. (Auszug aus der Präambel des Frauenförderungsplanes der Akademie)

3. **Frauenförderungsplan der Akademie**

   https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan

4. **§ 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)**

   http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40052817/NOR40052817.html

5. **Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung**

   https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/mitarbeiterinnen/betriebsvereinbarung_kollektivvertrag/antidiskriminierung

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:

https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/gleichstellung/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen

IV. Checkliste Besetzungsvorschläge

Gesetzeskonforme Besetzungsvorschläge erfüllen folgende Voraussetzungen:

- Maßgeblich für die Begutachtung und die Auswahlentscheidung der Berufungskommission sind die im Ausschreibungstext angeführten Kriterien.
- Die Erwägungen für die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme von Kandidat_innen in den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag müssen schlüssig, nachvollziehbar und überprüfbar sein.
- Der schriftlich begründete Besetzungsvorschlag hat eine Abwägung der Pro- und Contra-Argumente zu den einzelnen Kandidat_innen zu enthalten. Es ist von der Kommission darzulegen, warum etwa die Wertungen bestimmter Gutachten oder auch Stellungnahmen vorgezogen wurden.
- Bloß formale Argumente sind zur Erfüllung der gesetzlichen Begründungspflicht nicht hinreichend.

Anlage 2

Informationen für Gutachter_innen

Dieses Informationsblatt nennt die Aufgaben von Gutachter_innen (I) und listet die maßgeblichen Regelungen zu Berufungsverfahren an der Akademie der bildenden Künste Wien auf (II und III). Es wird den Gutachter_nnen zusammen mit dem Ausschreibungstext übermittelt.

I. Aufgaben

- Die Gutachter_innen beurteilen die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin_eines Universitätsprofessors. Die Gutachten bilden gemeinsam mit den Stellungnahmen, Bewerbungsunterlagen und den Hearings die Grundlage für den Berufungsvorschlag der Berufungskommission.
- Die Berufungskommission überprüft zunächst ob die Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und übermittelt nur die Unterlagen jener Bewerber_innen, die dies tun, an die Gutachter_innen.
- Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zu den Bewerber_innen in Kenntnis setzt, zu enthalten. Es sind alle Umstände offen zulegen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer/seiner vollen Unbefangenheit zu begründen (§ 7 AVG).
- Jede_r Bewerber_in ist im Gutachten gesondert zu beurteilen. Um eine möglichst große Vergleichbarkeit zu gewährleisten, ist nach Möglichkeit und stets im Sinne des Ausschreibungstextes auf folgende Fragen einzugehen:
    - Wie ist der Beitrag der Arbeit der Bewerberin_des Bewerbers im in der Ausschreibung genannten (künstlerischen bzw. wissenschaftlichen) Feld zu bewerten. (wesentlich, wenig wesentlich, mittelmässig, periphär)
    - Wie ist das Verhältnis von Entwicklung und Erschließung der Künste bzw. Forschung und Lehre in der Erfahrung der Bewerberin_des Bewerbers zu beurteilen (ausgewogen / mehr EEK bzw. Forschung / mehr Lehre)?
    - Wie sind die vom Bewerber_von der Bewerberin unternommenen Kooperationen (national und international) zu beurteilen?
    - Zusammenfassende Empfehlung: Die Berücksichtigung der Bewerberin_des Bewerbers für das weitere Verfahren wird (sehr empfohlen / empfohlen / nicht empfohlen)

II. Grundlagen

1. **§ 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren)**

   http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40109742/NOR40109742.html

2. **Richtlinie „Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen“**

   (muss erst eingefügt werden)

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Akademie der bildenden Künste Wien tritt für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft ein. Frauenförderung wird damit als wichtige Aufgabe der Universität gesehen. Frauen und Männer sollen am Lernen, Lehren, Forschen und an der Erschließung der Künste an der Akademie der bildenden Künste Wien gleichberechtigt

teilnehmen. […] Die Akademie der bildenden Künste Wien setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, künstlerischen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. (Auszug aus der Präambel des Frauenförderungsplanes der Akademie)

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/gleichstellung/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen

Im Kontext von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in Berufungsverfahren sind von den Gutachter_innen insbesondere folgende Regelungen heranzuziehen:

3. **Frauenförderungsplan der Akademie**

   https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan

4. **§ 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)**

   http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40052817/NOR40052817.html

5. **Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung**

   https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/mitarbeiterinnen/betriebsvereinbarung_kollektivvertrag/antidiskriminierung