

Legende:

- R... RektorIn
BK... Berufungskommission
G... GutachterInnen
IV... Institutsvorständin/Institutsvorstand
S... Senat
P... Personalabteilung
AK... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Ausgangslage/rechtliche Grundlagen:

Das Berufungsverfahren für UniversitätsprofessorInnen, die für einen längeren Zeitraum als 2 Jahre bestellt werden (siehe „abgekürztes Verfahren § 99 UG 2002), wird in seinen Grundsätzen in § 98 UG 2002 (Anlage), in § 42 Abs. 6 u. 7 UG 2002, im Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien und in § 99 ArbVG (Mitwirkung des Betriebsrates) geregelt. An diesen Grundsätzen und Vorgangsweisen orientiert sich diese Richtlinie.

Ziel:

Ziel dieser Richtlinie ist es, ein

- einheitliches und
- rechtskonformes

Vorgehen bei der Berufung von ProfessorInnen zu gewährleisten, und allen mit der Abwicklung von Berufungsverfahren befassten MitarbeiterInnen Information und Hilfeleistung zur Verfügung zu stellen.

1 Einleitung eines Berufungsverfahrens

- IV
- Die zuständige Institutsvorständin /der zuständige Institutsvorstand ist berechtigt, Anträge auf Einleitung eines Berufungsverfahrens an das Rektorat zu richten.
- R
- Das Rektorat kann auch von sich aus tätig werden.
- R
- Bei der fachlichen Widmung einer zu besetzenden Universitätsprofessur ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.

Ausschreibungstext:

- IV, R
- Der Ausschreibungstext wird von der Institutsvorständin bzw. vom Institutsvorstand im Einvernehmen mit dem Rektorat erstellt.
 - Der Ausschreibungstext hat als Mindestanforderung das zu besetzende Fach, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten. Im Ausschreibungstext ist jedenfalls das Erfordernis der didaktischen Eignung aufzunehmen; soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden.

- Der Text soll als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.
 - Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und sie haben keine Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, zu enthalten.
 - Der Frauenpassus ist anzufügen: Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.
 - In Fachgebieten, in denen bereits frauenspezifische Themen und Forschung verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- P**
- Der Ausschreibungstext und die Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung sind bis spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung an den AK zur Kenntnis zu bringen.
 - Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AK.

2 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

R, P Das Rektorat veranlasst die Ausschreibung unter Berücksichtigung folgender Punkte:

- Die ProfessorInnenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben.
 - Der Ausschreibungstext ist im Mitteilungsblatt und auf der Homepage der Akademie zu veröffentlichen.
 - Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 3 Wochen zu betragen
 - Die Ausschreibungen sind Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien während einer Abwesenheit vom Dienst oder Dienstort bekannt zu machen.
- P**
- BK**
- Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden. Über den Nachweis der ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten. Die folgenden 3 Maßnahmen müssen ergriffen und nachgewiesen werden:
 - Aussendung an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz (die Liste wird nach Zusendung des Ausschreibungstextes an akgl@uni-graz.at übermittelt).
 - Aussendung an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten.
 - Aussendung an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten.

3 Berufungskommission

- S**
- Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat unverzüglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission einzusetzen.
 - Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Gruppe im Senat entsendet. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.
 - Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.

4 Gutachterinnen und Gutachter

- S**
- Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben vier Gutachterinnen und Gutachter zu bestellen, davon zwei externe. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen.
- G** Die Gutachterinnen und Gutachter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

5 Procedere in der Berufungskommission

- BK**
- Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied umgehend, jedenfalls vor Ablauf der Bewerbungsfrist, einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden und einer/eines stellvertretenden Vorsitzenden zu leiten. Diese/ dieser ist mit einfacher Mehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung (MB Nr. 14 STJ 2003/2004 idjF) sinngemäß anzuwenden.
- AK**
- Der AK ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.
- BK**
- Der AK ist zu allen Sitzungen 6 Werktage vorher einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des AK die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.
 - Der AK hat das Recht Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten und diese auch zu vervielfältigen.

6 Eingang der Bewerbungen

- P**
- Bewerbungen sind an die Rechts- und Personalabteilung zu richten und von dieser nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich an die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Berufungskommission und an den AK weiterzuleiten
- R, BK**
- Die Berufungskommission bzw. das Rektorat kann auch Künstlerinnen und Künstler (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler), die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung als Kandidatinnen und Kandidaten in das Berufungsverfahren einbeziehen. Von diesen sind der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden der Berufungskommission bis längstens eine Woche nach Ende der Bewerbungsfrist Bewerbungsunterlagen bzw. inhaltlich gleichwertige Unterlagen zum persönlichen und künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Werdegang zu übermitteln.
- R, AK**
- Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem AK eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AK gibt daraufhin seine Stellungnahme ab.
 - Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Erhebt der AK in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen.

7 Erstellung der Gutachten

- BK, G**
- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission hat die fristgerecht eingelangten Bewerbungen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 5 Abs. 4 einbezogenen Kandidatinnen und Kandidaten an die gem. § 2 bestellten Gutachterinnen und Gutachter weiterzuleiten und diese mit einer gutachterlichen Beurteilung der Eignung aller Kandidatinnen und Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle zu betrauen.

- Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von drei Monaten zu setzen. Liegen nach Ablauf dieser Frist zumindest drei Gutachten vor, so entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage dieser vorliegenden Gutachten, andernfalls kann die Berufungskommission die Frist um einen Monat erstrecken; nach Ablauf dieser Frist entscheidet die Berufungskommission auf Grundlage der vorliegenden Gutachten.
- G**
- Die Gutachterinnen und Gutachter sind aufzufordern, im Zuge der Begutachtung bereits eine Vorauswahl zu treffen und nicht geeignete Kandidatinnen und Kandidaten mit einer vereinfachten Begründung zur Nicht-Berücksichtigung vorzuschlagen.

8 Berufungsvorträge und Hearings

- R, BK**
- Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Akademie der bildenden Künste Wien zu präsentieren (Hearing). Der Rektor lädt zu den Hearings ein. Jedenfalls sind alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen.
- BK**
- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste unverzüglich der zuständigen Institutsvorständin / dem zuständigen Institutsvorstand, dem AK und dem Rektorat.
- BK**
- Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der Vorsitzenden/ dem Vorsitzenden der Berufungskommission.
- BK**
- Die Liste der eingeladenen BewerberInnen ist dem AK unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- BK**
- Der AK ist zu den Bewerbungsgesprächen 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen.

9 Erstellung des Besetzungsvorschlages

- BK**
- Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten und der Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der maximal drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat.
 - Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist besonders zu begründen.
- BK**
- Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt der Rektorin/ dem Rektor den Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, ebenso sämtliche Protokolle und Gutachten.
- BK**
- Sie/Er übermittelt den Besetzungsvorschlag auch der zuständigen Institutsvorständin / dem zuständigen Institutsvorstand.
- Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.
 - Wurde keine Bewerberin in den Besetzungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

10 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

R Ist die Rektorin/ der Rektor, auch nach Anhörung der/des Vorsitzenden der Berufungskommission und der zuständigen Institutsvorständin/ des zuständigen Institutsvorstandes, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, so hat diese/dieser den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission einen neuen Vorschlag zu erstellen.

11 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors

- R** • Die Rektorin/ Der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, führt unter Einbeziehung der zuständigen Institutsvorständin/ des zuständigen Institutsvorstandes die Berufungsverhandlungen und schließt im Falle einer Einigung mit der ausgewählten Kandidatin/ dem ausgewählten Kandidaten den Arbeitsvertrag ab.
- R** • Die Auswahlentscheidung der Rektorin/ des Rektors ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.
- R** • In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- R** • Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 40 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist.
- R** • Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die beabsichtigte Aufnahme der/des Universitätsprofessorin bzw. Universitätsprofessor in Kenntnis zu setzen.

Erstellt von:	Vizektorat PRF	geprüft von:	Rektorat	freigegeben von:	VR Steiger
Freigabe am:		Version: 2		gültig ab: 04/06	