

Richtlinie für Berufungsverfahren gem. § 98 UG 2002

§ 1 Eröffnung des Verfahrens

Zur Vorbereitung der Ausschreibung der Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors teilt das Rektorat dem Senat und der Sprecherin/dem Sprecher des betroffenen Departments die Zuordnung der zu berufenden Universitätsprofessorin/des zu berufenden Universitätsprofessors mit (§ 22 Abs. 1 Z 7 UG 2002).

§ 2 Berufungskommission

- (1) Für Berufungsverfahren gem. § 98 UG 2002 veranlasst die/der Vorsitzende des Senats gem. § 25 Abs. 8 Z 2 UG 2002 nach der Eröffnung eines Berufungsverfahrens die Einsetzung einer entscheidungsbevollmächtigten Berufungskommission. Die/der Vorsitzende des Senats oder seine Stellvertreterin / sein Stellvertreter weist die Mitglieder der Berufungskommission auf ihre Verschwiegenheitspflicht gem. § 48 UG 2002 hin.
- (2) Die Berufungskommission setzt sich zusammen aus insgesamt neun stimmberechtigten Mitgliedern und besteht aus:
fünf Vertreterinnen/Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren,
zwei Vertreterinnen/Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 und
zwei Vertreterinnen/Vertretern der Studierenden.
- (3) Die Sprecherin/der Sprecher des Departments, dem die zu berufende Universitätsprofessorin/der zu berufende Universitätsprofessor zugeordnet werden soll ist jedenfalls Mitglied der Berufungskommission. Trifft § 2 Abs. 4 auf die Sprecherin/den Sprecher des Departments zu, übernimmt den Platz in der Berufungskommission die jeweilige Stellvertreterin/der jeweilige Stellvertreter.
- (4) Die Berufungskommission besteht sowohl aus Expertinnen und Experten für die zu besetzende Professur als auch aus Mitgliedern, die eine fachliche bzw. organisatorische Distanz aufweisen. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission sollte der letzteren Gruppe anzugehören. Eines der Mitglieder kann ein universitätsexternes Mitglied sein.
- (5) Bei Nachbesetzungsverfahren dürfen die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber sowie die Angehörigen der betreffenden Organisationseinheit weder als Mitglieder der Berufungskommission noch als Gutachterinnen/Gutachter tätig werden.
- (6) Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sollen wenigstens das jeweilige Fach in ihrem Studium absolviert haben oder sich zumindest im zweiten Studienabschnitt oder im Masterstudium befinden.

- (7) Die gleichzeitige Tätigkeit als Gutachterin/Gutachter und Mitgliedschaft in der Berufungskommission ist nicht möglich. Gutachterinnen und Gutachter können aber nach Abgabe der Gutachten als Auskunftspersonen zu den Sitzungen der Kommission geladen werden.
- (8) Der Kommission gehören mindestens 40 v.H. Frauen an. Bei Nichteinhaltung der erforderlichen Frauenquote kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung erheben.
- (9) Die konstituierende Sitzung erfolgt innerhalb von zwei Wochen nach Eröffnung des Verfahrens gem. § 1 Abs. 1 (§ 2 Abs. 6 und § 14 Abs. 2 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (10) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, maximal zwei Vertreterin/einen Vertreter als beratende Mitglieder zu entsenden, wobei eine Person aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder stammen kann, die die Funktion in Personalunion ausübt.
- (11) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission eingeladen. Unterbleibt die Ladung, führt die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durch.
- (12) Die Rektorin/der Rektor hat das Recht, als beratendes Mitglied an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Sie/er wird fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission eingeladen.
- (13) Die Berufungskommission erstellt in ihrer konstituierenden Sitzung einen Zeitplan bis zur Erstellung des Berufungsvorschlages. Der Zeitplan wird dem Rektorat zu Kenntnis gebracht.
- (14) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission trägt in ihrem/seinem Einflussbereich die Verantwortung für eine angemessene Dauer des Berufungsverfahrens, die ein Jahr nicht überschreiten soll.

§ 3 Ausschreibung

- (1) Die Rektorin /der Rektor fordert die Berufungskommission auf, einen Vorschlag für den Ausschreibungstext zu erstellen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal werden in die Formulierung mit einbezogen.
- (2) Das Rektorat entscheidet nach Anhörung des Senats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über den Ausschreibungstext. Das Rektorat ist dabei nicht an den nach Abs. 1 erstellten Vorschlag gebunden, muss dies aber begründen.

- (3) Der Text der Ausschreibung wird nach seiner Beschlussfassung durch das Rektorat dem Senat, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG 2002) sowie dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (§ 99 ArbVG) zur Kenntnis gebracht.

§ 4 Ausschreibungstext

- (1) Der Ausschreibungstext dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Vetmeduni Vienna so ausführlich zu beschreiben, dass die Bewerberinnen und Bewerber und die Gutachterinnen und Gutachter in die Lage versetzt werden, die Qualifikations- bzw. Ausschreibungskriterien der ausgeschriebenen Stelle zu beurteilen. Die Stellenausschreibung erfolgt in deutscher und englischer Sprache. Die Bewerberinnen und Bewerber werden aufgefordert, ihre Bewerbungsunterlagen in englischer Sprache einzureichen.
- (2) Die Stellenausschreibung enthält in jedem Fall ein aus Entwicklungsplan und Stellenwidmung abgeleitetes stellenbezogenes Anforderungsprofil und ein personenbezogenes Qualifikationsprofil sowie die Qualifikationskriterien. Es wird dabei sichergestellt, dass das Qualifikationsprofil so gestaltet ist, dass ein fairer Wettbewerb aller potentiellen Bewerberinnen und Bewerber sichergestellt ist und beschränkende bzw. ausschließende Kriterien nur insoweit aufgenommen werden, als es sich aus den Zielsetzungen und Rahmenbedingungen der Universität ergibt.
- (3) Das Qualifikationsprofil enthält in jedem Fall Angaben dazu:
 1. wie die Stelle in der Forschung strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist, und welche Art von Forschung erwartet wird,
 2. in welchem Umfang das Fach bzw. die Stelle Beiträge zum Lehrangebot leisten soll (Art und Umfang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen),
 3. in welchem Umfang vom Fach bzw. von der Stelle Beiträge zum wissenschaftlichen Dienstleistungsangebot erbracht werden sollen (Art und Umfang der wissenschaftlichen Dienstleistung), und
 4. welche Personalmanagement- und Führungserfahrung und Social Skills erwartet werden (Nachweis von Genderkompetenzen, Teamfähigkeit,..).
- (4) Je nach auszuschreibender Stelle werden unterschiedliche Anforderungen wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung) und die Anforderungen an Managementkompetenz angeführt.
- (5) Der Ausschreibungstext enthält die Bewerbungsfrist und die Kontaktdaten der zentralen Koordinationsstelle sowie einen Verweis auf die Website der Universität, auf der weitere Informationen zur Stellenausschreibung dargestellt sind.
- (6) Die Bewerbungsfrist beträgt mindestens sechs Wochen.

§ 5 Qualifikationskriterien

- (1) Qualifikationskriterien sind Kriterien, die zur Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerberinnen und Bewerber herangezogen werden. Sie werden allen Entscheidungen zugrunde gelegt. Ihre einheitliche Anwendung während des gesamten Verfahrens ist zu gewährleisten.
- (2) Die Qualifikationskriterien sind Bestandteil des Ausschreibungstextes.
- (3) Die Qualifikationskriterien leiten sich aus dem Qualifikationsprofil ab und werden von der Berufungskommission parallel zur Formulierung des Ausschreibungstextes in Abstimmung mit der Rektorin/dem Rektor festgelegt (siehe § 3 Abs. 2). Sie beinhalten, neben den Kriterien für Forschung, Lehre und ggf. Dienstleistung, auch die Bereiche Personalmanagement und Führungserfahrung.
- (4) Die Qualifikationskriterien sind personenunabhängig definiert, überprüfbar und beinhalten neben formalen Kriterien auch quantitative und qualitative Kriterien.
- (5) Sind nicht alle Qualifikationskriterien gleich gewichtet, erfolgt eine Gewichtung vor Sichtung der Bewerbungen durch die Berufungskommission in Abstimmung mit der Rektorin/dem Rektor (siehe § 3 Abs. 2).
- (6) Die Berufungskommission legt geeignete Verfahren zur Feststellung der Qualifikationen fest (siehe §§ 8 und 9).
- (7) Für Hausberufungen gelten dieselben Regelungen wie für externe Berufungen.

§ 6 Veröffentlichung der Ausschreibung

- (1) Die Ausschreibung erfolgt öffentlich im In- und Ausland durch das Rektorat.
- (2) Die Ausschreibung wird jedenfalls im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien veröffentlicht.
- (3) Zusätzlich wird die Ausschreibung elektronisch an die fachlich entsprechenden Universitäten und Institutionen gesendet.
- (4) Eine Veröffentlichung in Printmedien wird zusätzlich vorgenommen. Die Berufungskommission sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, diesbezügliche Vorschläge zu erstatten. Bei der Festlegung wird auf die Notwendigkeiten aufgrund der Ausschreibung wie auch auf die finanziellen Ressourcen Bedacht genommen.
- (5) Auf der Website der Vetmeduni Vienna sind zu jeder ausgeschriebenen Stelle die folgenden Informationen verfügbar:
 1. Ausschreibung (inkl. Anforderungs- und Qualifikationsprofil sowie Qualifikationskriterien),
 2. Liste der erforderlichen Bewerbungsunterlagen,

3. Links zu den wichtigen Dokumenten der Universität (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen der Universität, Zielvereinbarungen des Departments, dem die Professur zugeordnet ist, Satzung),
4. Informationen darüber, wie die erforderlichen Qualifikationen nachzuweisen sind,
5. soziale Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze),
6. Angabe der Koordinationsstelle (auch für Fragen bzgl. Anstellungsverhältnis, Versicherung, Urlaubsanspruch, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen usw.).

§ 7 Aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche

- (1) Die aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche erfolgt parallel zur Ausschreibungsfrist und endet jedenfalls mit der Ausschreibungsfrist.
- (2) Die aktive Bewerberinnen- und Bewerbersuche gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 obliegt den Mitgliedern der Berufungskommission, den Mitgliedern des Rektorates und den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, und ist unter anderem ein Mittel, um die Erfüllung des Frauenfördergebots (§ 41 UG 2002) zu unterstützen.
- (3) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufungsverfahren aufgrund der aktiven Bewerberinnen- und Bewerbersuche bedarf keines Beschlusses der Berufungskommission sondern erfolgt auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen bei der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission lädt Kandidatinnen und Kandidaten so rechtzeitig ein, dass vor Ende der Ausschreibungsfrist eine Bewerbung erfolgen kann.
- (4) Werden bis zum Ende der Ausschreibungsfrist nach Ermessen der Berufungskommission keine geeigneten Bewerberinnen/Bewerber gefunden entscheidet das Rektorat nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, ob die aktive Suche fortgesetzt wird. Ist eine weitere aktive Suche erforderlich, wird die Ausschreibungsfrist durch Beschluss des Rektorats verlängert.
- (5) Bewerberinnen und Bewerber, die sich als Ergebnis der aktiven Suche auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, unterziehen sich dem gesamten Berufungsverfahren und legen alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vor.
- (6) Die Dokumentation der Suche wird im Protokoll der Berufungskommisssionsitzungen festgehalten und beinhaltet Informationen darüber, wer die Suche durchgeführt hat und welche Kandidatinnen und Kandidaten genannt wurden bzw. sich beworben haben. Diese Dokumentation wird dem Rektorat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach Ende der Ausschreibungsfrist schriftlich zur Kenntnis gebracht.

§ 8 Nominierung der Gutachterinnen und Gutachter

- (1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat bestellen mindestens zwei Gutachterinnen/Gutachter aufgrund von Vorschlägen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren.

- (2) Mindestens zwei Gutachterinnen/Gutachter dürfen in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen. Die Bestellung erfolgt nach Ende der Ausschreibungsfrist.
- (3) Die Gutachterinnen und Gutachter sind anerkannte Expertinnen und Experten im zu besetzenden Fach oder einem nahe stehenden Fach und verfügen über die Lehrbefugnis oder eine der Lehrbefugnis vergleichbare Qualifikation im zu besetzenden Fach oder einem nahe stehenden Fach. Ausgeschlossen ist die bisherige Stelleninhaberin/der bisherige Stelleninhaber. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen unter Berücksichtigung der Stellenwidmung und der Ausgewogenheit der Geschlechter bestellt werden. Mindestens eine der Gutachterinnen und Gutachter soll weiblich sein.
- (4) Die Rektorin /der Rektor hat gem. § 98 Abs. 3 UG 2002 das Recht, eine weitere Gutachterin/einen weiteren Gutachter zu bestellen. Die Anforderungen entsprechen jenen in Abs. 2.
- (5) Die Liste der bestellten Gutachterinnen und Gutachter wird an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Senats sowie an die Rektorin/den Rektor und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitergeleitet.
- (6) Die Namen der bestellten Gutachterinnen und Gutachter werden bis zum Einlangen der Gutachten vertraulich behandelt.

§ 9 Begutachtungsverfahren

- (1) Die in der Ausschreibung angegebene zentrale Koordinationsstelle leitet nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber an die Berufungskommission weiter. Die Rektorin/der Rektor kann vorher Einsicht nehmen.
- (2) Die Liste aller eingelangten Bewerbungen wird der Rektorin/dem Rektor, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 2002) und den Gutachterinnen und Gutachtern durch die zentrale Koordinationsstelle zur Kenntnis gebracht.
- (3) Die Berufungskommission überprüft, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und scheidet jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien (formal, inhaltlich oder hinsichtlich Personalmanagement, Führungserfahrung sowie Social Skills) offensichtlich nicht erfüllen, aus. Das Ausscheiden der Bewerbungen wird begründet und im Protokoll festgehalten.
- (4) Die Auswahl basierend auf inhaltlichen Kriterien erfolgt ausschließlich anhand der Qualifikationskriterien, die im Ausschreibungstext enthalten sind.
- (5) Eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit gesonderter Kennzeichnung der ausgewählten Bewerbungen wird jeder Gutachterin/jedem Gutachter gemeinsam mit Fragebögen zu den Themen Befangenheit und grundsätzliches Einverständnis mit der Auswahl der Berufungskommission durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission übermittelt. Die Gutachterinnen und Gutachter werden nachweislich darauf hingewiesen, dass sie der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

- (6) Der Fragebogen zum Thema Befangenheit wird von den Gutachterinnen und Gutachtern ausgefüllt und an die angegebene zentrale Koordinationsstelle spätestens binnen einer Woche retourniert. Im Falle einer Befangenheit findet § 14 Anwendung.
- (7) Nach Bestätigung der Unbefangenheit, werden jeder Gutachterin/jedem Gutachter alle von der Berufungskommission ausgewählten Bewerbungen durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission übermittelt. Die Gutachterinnen und Gutachter begutachten jede einzelne Bewerbung.
- (8) Alle Bewerbungsunterlagen sind für die Gutachterinnen und Gutachter unmittelbar zugänglich. Insbesondere:
 1. Qualifikationskriterien,
 2. Ausschreibungstext,
 3. Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber,
 4. Vorgaben zur Strukturierung der Gutachten und Formblatt, und
 5. Auszug aus der Berufsrichtlinie.
- (9) Die Gutachterinnen und Gutachter beurteilen die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors. Die Gutachterinnen und Gutachter werden im Besonderen darauf aufmerksam gemacht, dass die Beurteilung der Kandidatinnen und Kandidaten vergleichend und ausschließlich anhand der im Ausschreibungstext festgelegten Qualifikationskriterien zu erfolgen hat.
- (10) Für jede Bewerberin/jeden Bewerber wird zu jedem im Qualifikationsprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abgegeben:
 1. Hervorragend
 2. Sehr gut
 3. Gut
 4. Erfüllt nicht das Anforderungsprofil
- (11) Mit „nicht beurteilbar“ werden Kriterien markiert, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind.
- (12) Zu jeder Bewerbung wird zusammenfassend festgestellt, ob die grundsätzliche Eignung als gegeben festgestellt wurde.
- (13) Die Spalte „Anmerkungen“ im Formblatt dient der Erläuterung solcher Bewertungen, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind.
- (14) Ungeachtet der Verwendung des Formblattes für die Bewertungen werden diese in den Gutachten begründet.
- (15) Die Berufungskommission kann zusätzliche Gutachten über die didaktische Qualifikation und pädagogische Eignung der Bewerberinnen und Bewerber einholen.

- (16) Neben der formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen wird jede Gutachterin/jeder Gutachter aufgefordert, aus dem Kreis der geeigneten Bewerbungen die fünf (+/- 2) besonders geeigneten Kandidatinnen/Kandidaten aus dem Bereich der überwiegend mit „hervorragend“ oder „sehr gut“ beurteilten Bewerbungen in einer zusammenfassenden Beurteilung anzuführen und zu reihen. Die variable Anzahl soll es den Gutachterinnen und Gutachtern ermöglichen, auf „Abstände“ zu reagieren; wenn z.B. zwischen den Kandidatinnen/Kandidaten auf den Plätzen 1 – 4 und danach ein großer Unterschied besteht, dann sollen die ersten vier in diesem Gesamtvorschlag aufgenommen werden.
- (17) Die/der Berufungskommissionsvorsitzende setzt den Gutachterinnen und Gutachtern eine Frist; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 6 bis 8 Wochen betragen. Ersucht eine Gutachterin/ein Gutachter rechtzeitig um eine Fristerweiterung, so kann diese durch die Berufungskommissionsvorsitzende/den Berufungskommissionsvorsitzenden nach Einwilligung der Rektorin/des Rektors gewährt werden.
- (18) Die Gutachten werden an die zentrale Koordinationsstelle gerichtet. Diese leitet nach Ablauf der Begutachtungsfrist die Gutachten an die Berufungskommission weiter. Die Rektorin/der Rektor kann vorher Einsicht nehmen.

§ 10 Festlegung der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Alle Bewerbungen, die von mindestens zwei Gutachterinnen/Gutachtern in den Vorschlag der besonders geeigneten Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen wurden, sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der bestgeeigneten Beurteilung von einem der Gutachterinnen/Gutachter aufgenommen wurden und eine weitere Beurteilung einer Gutachterin/eines Gutachters aufweisen, die nur gering von solchen bestgeeigneten Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerberinnen und Bewerber.
- (2) Die Berufungskommission legt unter Bedacht der vorliegenden Gutachten und unter Berücksichtigung der Erfahrung im Personalmanagement und der Führungskompetenz der Bewerberinnen und Bewerber den Kreis von fünf (+/-2) fachlich geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern fest und beachtet insbesondere die Zielsetzung des Frauenförderungsplanes.
- (3) Liegen zwischen den Gutachterinnen/Gutachtern und der Berufungskommission divergente Ansichten bezüglich der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten vor, wird der Rektorin/dem Rektor schriftlich mitgeteilt, welche Bewerberinnen und Bewerber von den Gutachterinnen und Gutachtern bzw. welche von der Berufungskommission als geeignet angesehen werden. Die Abweichung wird von der Berufungskommission begründet.
- (4) Die Rektorin/der Rektor, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Gutachterinnen und Gutachter werden von der Berufungskommission über die von ihr getroffene Auswahl schriftlich informiert; das Rektorat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, einen begründeten Vorschlag zur

Einladung weiterer Bewerberinnen und Bewerber zu erstellen. Vor der endgültigen Entscheidung durch die Rektorin/den Rektor wird die Berufungskommission angehört.

- (5) Alle ausgewählten für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber werden von der Rektorin/dem Rektor zu einer Präsentation eingeladen.

§ 11 Präsentation

- (1) Die Präsentation der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber umfasst einen öffentlich zugänglichen und einen nicht öffentlich zugänglichen Teil (Hearing).
- (2) Die Vereinbarung des Termins sowie deren Ankündigung obliegt der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission in Vertretung der Rektorin/des Rektors. Zu dem öffentlich zugänglichen Teil der Präsentation werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Veterinärmedizinischen Universität Wien durch Kundmachung, insbesondere die Mitglieder des Rektorats, die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs und der fachlich nahe stehenden Bereiche gegebenenfalls unter Bekanntgabe der Vortragsthemen der Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig vorher eingeladen.
- (3) Durch umfassende Information trägt die/der Vorsitzende der Berufungskommission weiters Sorge, dass andere interessierte Personengruppen (wie z.B. Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Praktikerinnen und Praktiker, Tierärztekammervereinerinnen und -vertreter, Vertreterinnen und Vertreter des Faches an anderen Universitäten) von der Präsentation Kenntnis erhalten. Der Termin muss in der Vorlesungszeit liegen; für Termine während der vorlesungsfreien Zeit wird die Zustimmung der Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden in der Berufungskommission eingeholt.
- (4) Über die Gestaltung der Präsentation entscheidet die Berufungskommission. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet im Auftrag der Rektorin/des Rektors die Präsentation. Die Miteinbeziehung der Rektorin/des Rektors in die organisatorische Durchführung ist jedenfalls vorgesehen.
- (5) Die Bewerberinnen und Bewerber werden im Vorfeld schriftlich von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission über den Ablauf in Kenntnis gesetzt. Notwendige Informationen erhalten sie zeitgerecht.
- (6) Im Rahmen des öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation ist ein Fachvortrag vorgesehen. Die Art des Vortrags sowie die Zielgruppe werden in Abhängigkeit der Qualifikationskriterien von der Berufungskommission im Voraus präzise festgelegt und den Bewerberinnen und Bewerbern mitgeteilt.
- (7) Im Anschluss an den Fachvortrag wird den Zuhörerinnen und Zuhörern die Gelegenheit gegeben, Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber zu stellen.

- (8) Am nicht öffentlich zugänglichen Teil der Präsentation (Hearing) nehmen die Mitglieder der Berufungskommission, die Vertretung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Vertreter der externen Personalagentur und die Rektorin/der Rektor teil.
- (9) Die Berufungskommission legt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung jene Fragen, die im Rahmen des nicht öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation gestellt werden sollen, vorab fest. Die Fragen werden auf Basis der Qualifikationskriterien formuliert. Für die Bereiche Personalmanagement, Führungserfahrung und Social Skills werden ebenfalls Fragen festgelegt.
- (10) An alle Bewerberinnen und Bewerber, die zur Präsentation eingeladen sind, werden die gleichen Fragen gestellt. Ad hoc Fragen sind unter Beachtung der Gleichbehandlung aller Kandidatinnen und Kandidaten möglich.
- (11) In die nicht öffentlich zugängliche Präsentation (Hearing) werden alle Aufgabengebiete, die mit der Professur verbunden sind (Lehre, Forschung, Klinik, Wissenschaft, Management, Visionen für das Fach) einbezogen.
- (12) Grundsätzlich werden Privataspekte, die nicht im Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang der Bewerberinnen und Bewerber stehen, nicht thematisiert.
- (13) Die wesentlichen Inhalte der gesamten Präsentation (öffentlich zugänglich und nicht öffentlich zugänglich) werden von der Berufungskommission dokumentiert.

§ 12 Berufungsvorschlag

- (1) Die Berufungskommission erstellt im Anschluss an die Präsentation auf Basis der in der Ausschreibung enthaltenen Qualifikationskriterien, der vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen sowie der von der Berufungskommission selbst erarbeiteten Bewertungen unter Berücksichtigung des öffentlich zugänglichen und nicht öffentlich zugänglichen Teils der Präsentation einen begründeten Berufungsvorschlag. Der Vorschlag enthält auch eine schriftliche Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber bezüglich ihrer Erfahrung im Personalmanagement, der Führungskompetenz sowie ihrer Social Skills. Der Vorschlag muss eine Reihung beinhalten; aequo loco Nennungen sind zulässig, aber gesondert zu begründen.
- (2) Im Verfahren zur Erstellung des Berufungsvorschlags wird vorerst von der Berufungskommission festgelegt, welche Personen jedenfalls nicht in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden. Dies wird begründet.
- (3) Den Bewertungen wird ein standardisierter Bewertungsbogen zugrunde gelegt. Jeder Antrag auf Aufnahme bzw. Nichtaufnahme einer Kandidatin/eines Kandidaten in den Berufungsvorschlag wird begründet.
- (4) Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufgenommen.

- (5) Es erfolgt eine Schlussabstimmung, in der positiv mehrheitlich die in den Vorschlag aufzunehmenden Kandidatinnen und Kandidaten mit Reihung angeführt sind (§§ 13 und 14 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (6) Alle Abstimmungen können auch im schriftlichen Verfahren erfolgen, wobei für einen positiven Beschluss jeweils die Mehrheit der Mitglieder in der gesetzten Frist mit "Ja" gestimmt haben muss. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn ein Mitglied innerhalb der gesetzten Frist eine Diskussion wünscht (§ 15 Abs. 4 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (7) Jedem Berufungskommissionsmitglied steht unmittelbar nach der Abstimmung das Recht zu, ein Sondervotum zu Protokoll zu geben. Bei Anmeldung eines solchen Sondervotums werden der Berufungskommission die Gründe dafür angegeben. Das Sondervotum ist innerhalb von drei Tagen nach der Sitzung schriftlich auszufertigen. Die schriftliche Ausfertigung gilt als Teil des Protokolls (§ 14 Abs. 5 Geschäftsordnung der Kollegialorgane).
- (8) Der Berufungsvorschlag wird der Rektorin/dem Rektor von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission zugeleitet. Die/der Vorsitzende des Senats wird gleichzeitig informiert.
- (9) Der Berufungsvorschlag enthält die drei für die Stellen am besten geeigneten Bewerberinnen/Bewerber. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen (§ 98 Abs.7 UG 2002). Mit dem Berufungsvorschlag werden der Rektorin/dem Rektor als Anlage übermittelt:
 1. die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,
 2. eine kurze Zusammenfassung des Verfahrens und des zeitlichen Verlaufs,
 3. eine ausführliche, inhaltlich begründete Darstellung der Entscheidungsprozesse, gegliedert nach den Stufen des Auswahlverfahrens:
 - a. die Vorauswahl aus dem gesamten Kandidatinnen- und Kandidatenpool,
 - b. die Auswahl der geeigneten begutachteten Kandidatinnen und Kandidaten,
 - c. Besetzungsvorschlag mit Begründung,
 4. alle eingelangten Gutachten und Stellungnahmen, sowie
 5. alle Sitzungsprotokolle der Berufungskommission einschließlich aller Beschlüsse und etwaiger Separatvoten.
- (10) Kommt die Berufungskommission zu dem Ergebnis, dass keine Bewerberinnen/Bewerber für die zu besetzende Stelle geeignet sind, erstattet sie der Rektorin/dem Rektor unter Anschluss der Verfahrensakten samt Anlagen gem. Abs. 8 Bericht und nimmt von der Erstellung eines Berufungsvorschlags Abstand.

§ 13 Auswahlentscheidung

- (1) Die Rektorin/der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus dem Berufungsvorschlag. Sie/er ist an eine etwaige Reihung nicht gebunden. Die Rektorin/der Rektor teilt ihre/seine Entscheidung vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen dem Senat, dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit. Weicht sie von der Reihung der Berufungskommission ab, wird dies begründet.
- (2) Die Rektorin/der Rektor kann den Berufungsvorschlag zurückverwiesen, wenn wesentliche Verfahrensbestimmungen verletzt wurden. Die Kommission ist bei einer Neudurchführung des Verfahrens oder von Teilen des Verfahrens an die Anschauung der Rektorin/des Rektors gebunden.
- (3) Die Rektorin/der Rektor kann den Berufungsvorschlag zur neuerlichen Beratung und Beschlussfassung zurückverweisen, wenn nicht die bestgeeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ausgewählt wurden (§ 98 Abs. 8 UG 2002).
- (4) Eine Zurückverweisung wird in jedem Fall von der Rektorin/dem Rektor begründet; der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Senat werden informiert.
- (5) Die Berufungskommission kann im Fall einer Zurückverweisung entweder einen neuerlichen Berufungsvorschlag erstellen oder mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen einen Beharrungsbeschluss fassen. Dieser wird entsprechend begründet.
- (6) Lehnt die Rektorin/der Rektor den Beharrungsbeschluss ab, wird dies unter Angabe der Gründe der/dem Vorsitzenden des Senats und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitgeteilt.
- (7) Das Rektorat kann entscheiden, das gesamte Berufungsverfahren neu zu beginnen und die Ausschreibung zu wiederholen oder den Senat auffordern, neue Gutachterinnen und Gutachter und/oder eine neue Berufungskommission einzusetzen. Der Senat kann auch von sich aus die Neudurchführung des Verfahrens vorschlagen.
- (8) Abs. 7. wird auch in den Fällen sinngemäß angewendet, in denen:
 1. die Gutachterinnen und Gutachter zum Ergebnis gelangen, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder
 2. die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungslage eine Berufsungsliste nicht erstellt werden kann oder
 3. innerhalb von längstens drei Monaten nach Abschluss der Präsentationen kein Beschluss der Berufungskommission zustande kommt.
- (9) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, gegen die Auswahlentscheidung der Rektorin / des Rektors innerhalb von zwei Wochen Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben (§ 98 Abs. 9 UG 2002).

- (10) Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Beschwerde oder erklärt der Arbeitskreis, keine Beschwerde zu erheben, so nimmt die Rektorin/der Rektor die Berufungsverhandlungen auf.
- (11) Über eine Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, so nimmt die Rektorin/der Rektor die Berufungsverhandlungen auf. Wird der Beschwerde stattgegeben, dann trifft die Rektorin/der Rektor eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsmeinung der Schiedskommission und beginnt das Verfahren gemäß § 13 Abs. 1 neu.
- (12) Die Rektorin/der Rektor setzt den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal darüber in Kenntnis, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (siehe § 42 Abs. (7) und (8) UG 2002).
- (13) Nach Abschluss des Arbeitsvertrages werden der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der Senat von der Rektorin / dem Rektor vom Ergebnis der Berufungsverhandlungen informiert.
- (14) Hat die letzte auf der Berufungsliste verfügbare Person den Ruf abgelehnt und ist die Berufungsliste daher erschöpft, kann die Rektorin/der Rektor die Berufungskommission auffordern, auf Basis der geeigneten Bewerbungen eine neue Berufungsliste zu erstellen. Beschließt die Berufungskommission innerhalb einer von der Rektorin/dem Rektor festzusetzenden, mindestens vierwöchigen Frist keine neue Berufungsliste, so wird nach § 13 Abs. 7 vorgegangen.
- (15) Der Senat wird von der Erschöpfung der Berufungsliste informiert.

§ 14 Befangenheit

- (1) Jede Organwalterin und jeder Organwaller, wie z.B. die Mitglieder der Berufungskommission und die Gutachterinnen und Gutachter, haben schriftlich zur Frage Stellung zu nehmen, ob und welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre bzw. seine Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.
- (2) Die Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission ist zu klären, sobald die Ausschreibungsfrist endet.
- (3) Liegt die Befangenheit eines Berufungskommissionsmitglieds vor, hat die/der Vorsitzende des Senats die betroffene im Senat vertretene Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 25 Abs. 4 Z 1 UG 2002), der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 25 Abs. 4 Z 2 UG 2002) oder der Studierenden dazu aufzufordern, ein Ersatzmitglied zu entsenden.
- (4) Die Befangenheit der Gutachterinnen und Gutachter wird bei Vorliegen der Angaben zur Befangenheit gem. § 9 Abs. 5,6 geklärt.

- (5) Liegt die Befangenheit einer Gutachterin/eines Gutachters vor, bestellen die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat entsprechend § 98 Abs.3 UG 2002 eine Ersatzgutachterin/einen Ersatzgutachter.
- (6) Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes aufgrund einer Befangenheit entscheidet die Berufungskommission.

§ 15 Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern

- (1) Es wird eine zentrale Verfahrenskoordination im Wege einer zentrale Service- und Koordinationsstelle für alle Organe im Berufungsverfahren und für Bewerberinnen und Bewerber bereitgestellt.
- (2) Es ist Aufgabe der/des Vorsitzenden der Berufungskommission, auf eine gleiche und wertschätzende Behandlung der Bewerberinnen und Bewerber zu achten.
- (3) Es ist Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Sinne des § 42 Abs. 1 UG 2002 und der §§ 4 und 13 des Bundes Gleichbehandlungsgesetzes auf den nicht-diskriminierenden Ablauf des Verfahrens zu achten.
- (4) Informationen über den Stand des Verfahrens sollen den Bewerberinnen und Bewerbern unter Beachtung von Geheimhaltungs- bzw. Datenschutzverpflichtungen zur Verfügung gestellt werden.
- (5) Die Termine der Präsentationen sowie deren Ablauf und die in die Bewerberinnen und Bewerber diesbezüglich gesetzten Erwartungen werden möglichst früh bekannt gegeben.
- (6) Nach Beendigung des Verfahrens werden alle Bewerberinnen und Bewerber über die Entscheidungen die eigene Person betreffend schriftlich informiert.

§ 16 Dokumentation des Verfahrens

- (1) Für jedes Berufungsverfahren werden die durchgeführten Schritte und Ergebnisse dokumentiert.
- (2) Prinzipiell ist jede Entscheidung im Verfahren schriftlich zu begründen.

§ 17 Unterstützung des Berufungsverfahrens hinsichtlich Personalmanagement- und Führungserfahrung sowie Social Skills

- (1) Jedes Berufungsverfahren wird von Anbeginn an hinsichtlich der Anforderungen an und Beurteilung von Personalmanagement- und Führungserfahrung sowie Social Skills der Bewerberinnen und Bewerber unterstützt.
- (2) Diese Unterstützung des Berufungsverfahrens liegt im Kompetenzbereich der Rektorin/des Rektors und erfolgt durch eine externe Personalagentur.

- (3) § 17 Abs. 2 kann entfallen, wenn die Berufungskommission zumindest zur Hälfte aus Mitgliedern besteht, die eine entsprechende Schulung im Rahmen des Führungskräfteprogramms LeadingVet oder äquivalente Schulung erhalten haben.
- (4) Jedenfalls werden die Themen Personalmanagement- und Führungserfahrung sowie Social Skills in den folgenden Prozessen berücksichtigt:
 - 1. der Definition der Qualifikationskriterien gem. § 5 und des Anforderungsprofils gem. § 4 Abs. 2,
 - 2. der Vorauswahl der Bewerbungen gem. § 9 Abs. 3,
 - 3. der Erstellung der Liste der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gem. § 10,
 - 4. der Organisation und Bewertung der Präsentation (öffentlich zugänglicher Teil und nicht öffentlich zugänglicher Teil (Hearing)) gem. § 11,
 - 5. der Festlegung der Fragen gem. § 11 Abs. 8 und
 - 6. der Erstellung des Berufungsvorschlages gem. § 12 (inkl. einer schriftlichen Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber bezüglich ihrer Personalmanagement- und Führungserfahrung sowie ihrer Social Skills)
- (5) Die externe Personalagentur ist in alle Schlüsselprozesse einzubinden - §17 Abs.4.

§ 18 Evaluierung des Berufungsverfahrens

- (1) Die Evaluierung ist ein begleitendes und formalisiertes Verfahren, in dem die Einhaltung der Regelwerke überprüft wird.
- (2) Die Evaluierung liegt im Kompetenzbereich der Rektorin/des Rektors und erfolgt durch die Inhaberin/den Inhaber der Stabstelle für interne Revision.
- (3) Gegenstand der Evaluierung sind jedenfalls die Prozesse bezüglich:
 - 1. der von der Berufungskommission vorgenommenen Vorauswahl der Kandidatinnen und Kandidaten gem. § 9 Abs. 3,
 - 2. der Liste der geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten die zur Präsentation geladen werden gem. § 10, und
 - 3. der Präsentation (öffentlich zugänglicher Teil und nicht öffentlich zugänglicher Teil) gem. § 11 sowie
 - 4. es Berufungsvorschlags gem. § 12.
- (4) Die Inhaberin/der Inhaber der Stabstelle für interne Revision wird schriftlich rechtzeitig zu den betreffenden Sitzungen eingeladen.
- (5) Die Evaluierungsberichte werden an die Rektorin/den Rektor übermittelt.
- (6) Regelwidrigkeiten werden nach Maßgabe der Rektorin/des Rektors geahndet.
- (7) Die Evaluierung darf nicht in gesetzlich festgelegte Kompetenzen von Organen eingreifen.