



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Berufungsverfahren

(online 20.10.2021)

Beschluss des Rektorates vom 28.09.2021

Beschluss des Senates vom 18.10.2021

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 45/2021 vom 21.10.2021 (Ifd. Nr. 479)

GZI: 30002.07/005/2021

Sachbearbeiterin: Mag.iur. Dr.iur. Irene Titscher

INHALT

1	Berufungsverfahren gemäß § 98 UG	1
1.1	Einleitung eines Berufungsverfahrens	1
1.2	Ausschreibung	1
1.3	Gutachter_innen	2
1.4	Berufungskommission	3
1.5	Verfahren der Berufungskommission	4
1.6	Erstellung der Gutachten	5
1.7	Hearings	6
1.8	Erstellung des Besetzungsvorschlages	8
1.9	Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages an die Berufungskommission	8
1.10	Auswahlentscheidung des Rektors_der Rektorin	8
1.11	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/ Schiedskommission	9
1.12	Verständigung des Senates	9
1.13	Betriebsrat.....	9
2	Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG	10
2.1	Einleitung des Berufungsverfahrens	10
2.2	Zielgruppe	10
2.3	Ausschreibung	10
2.4	Berufungskommission	11
2.5	Verfahren der Berufungskommission	12
2.6	Gutachter_innen	13
2.7	Erstellung der Gutachten	13
2.8	Erstellung des Besetzungsvorschlages	14
2.9	Besetzungsentscheidung.....	14
2.10	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/ Schiedskommission.....	14

2.11	Betriebsrat.....	14
2.12	Verständigung des Senates	14
3	Berufungsverfahren gemäß § 99a UG	16
3.1	Voraussetzung für das Verfahren.....	16
3.2	Erstvorschlag	16
3.3	Einleitung des Verfahrens	16
3.4	Beratungsgremium.....	17
3.5	anhörung.....	17
3.6	Verwendung technischer Kommunikationsmittel	18
3.7	Besetzungsentscheidung.....	18
3.8	Entfristung des Arbeitsverhältnisses.....	18
3.9	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	20
3.10	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/ Schiedskommission.....	20
3.11	Betriebsrat.....	21
3.12	Verständigung des Senates	21
4	Inkrafttreten	21

1 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 98 UG

1.1 EINLEITUNG EINES BERUFUNGSVERFAHRENS

- (1) Voraussetzungen für die Einleitung des Berufungsverfahrens gemäß § 98 UG sind die Widmung einer Professor_innenstelle mit dem entsprechenden Fachgebiet im Entwicklungsplan der Technischen Universität Wien sowie die Zustimmung des Rektorates.
- (2) Anträge betreffend die Einleitung eines Berufungsverfahrens sind durch den_die jeweils zuständige_n Dekan_in an den_die Rektor_in zu richten; diese_r kann auch selbstständig tätig werden. In diesem Antrag hat der_die Dekan_in eines der in Punkt 1.5.1. der „Erläuterungen Berufungsverfahren“ näher erläuterten Module zur Beurteilung der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) der Kandidat_innen bei den Interviews (Abschnitt 1.7 Abs. 6) vorzuschlagen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird von dem_der Rektor_in das Berufungsverfahren eingeleitet. Der_Die Rektor_in informiert den Senat über die Einleitung des Berufungsverfahrens und das vorgeschlagene Modul zur Beurteilung der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen).
- (3) Mit der Einleitung des Berufungsverfahrens setzt das Rektorat für die gezielte Suche nach geeigneten Kandidat_innen und zur Sondierung der Bewerber_innenlage für die auszuschreibende Professur durch Analyse der potentiellen Bewerber_innenlage von Nachwuchswissenschaftler_innen und -künstler_innen einen Sondierungsausschuss ein.
- (4) Dem Sondierungsausschuss gehören als Vorsitzende_r der_die Dekan_in der zuständigen Fakultät sowie mindestens zwei weitere facheinschlägige nach internationalen Standards technisch/wissenschaftlich/künstlerisch ausgewiesene Personen an, von denen eine Person von den Professor_innen der Fakultät und mindestens eine weitere Person von dem_der Rektor_in nominiert wird. Dem Sondierungsausschuss soll eine Frau angehören. Bei der Suche werden alle verfügbaren Netzwerke genutzt. Der Sondierungsausschuss legt dem Rektorat innerhalb von zwei Monaten einen Abschlussbericht vor. Der Abschlussbericht wird der Berufungskommission zur konstituierenden Sitzung übermittelt. Die Ergebnisse des Sondierungsausschusses finden im Ausschreibungstext (Abschnitt 1.2) Berücksichtigung.

1.2 AUSSCHREIBUNG

- (1) Der gendersensibel zu verfassende Ausschreibungstext ist unter Verwendung der Ausschreibungsmuster und unter Beachtung der Bestimmungen des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans der Technischen Universität Wien zu erstellen und hat jedenfalls
 - a. das zu besetzende Fach,

- b. die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben in Forschung und Lehre (Schwerpunkte),
- c. das Anforderungsprofil,
- d. die Angabe zum Erfordernis eines abgeschlossenen Doktorats- oder PhD-Studiums oder in begründeten Fällen einer gleichwertigen wissenschaftlichen/künstlerischen Qualifikation,
- e. die Angabe zum Erfordernis der didaktischen Eignung,
- f. das Erfordernis eines Lehr- und Forschungskonzeptes,
- g. den Zusatz, dass die Technische Universität Wien eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie
- h. die Aufforderung zur Bewerbung an behinderte Personen mit entsprechender Qualifikation

zu enthalten. Soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, kann auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Im Zuge des Berufungsverfahrens überprüft die Berufungskommission darüber hinaus das für die zu besetzende Stelle notwendige Vorhandensein von Führungs- und Sozialkompetenz (einschließlich Genderkompetenzen).

- (2) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Sondierungsausschusses (Abschnitt 1.1 Abs. 4) im Einvernehmen mit dem_ der zuständigen Dekan_in erstellt, der_ die diesen an den_ die zuständige_n Fachjurist_in zur formalen Kontrolle sowie zur Freigabe an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. Der_ Die zuständige Fachjurist_in retourniert den Ausschreibungstext mit seinem_ ihrem Sichtvermerk an den_ die Dekan_in, der_ die diesen mit dem Sichtvermerk und der Freigabe durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an den_ die Rektor_in übermittelt. Nach Beschluss des Ausschreibungstextes durch das Rektorat wird vom zuständigen Rektorsmitglied in Abstimmung mit dem_ der zuständigen Dekan_in die Ausschreibung veranlasst.
- (3) Die Professor_innenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben. Bewerbungen sind an den_ die Dekan_in zu richten und von diesem_ dieser an die Berufungskommission weiter zu leiten.

1.3 GUTACHTER_INNEN

- (1) Die Universitätsprofessor_innen des Senats haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen der zuständigen Fakultät bzw. der betroffenen Fakultäten mindestens drei externe facheinschlägige nach internationalen Standards ausgewiesene Gutachter_innen zu bestellen. Sie können diese Aufgabe auch an die Universitätsprofessor_innen der zuständigen Fakultät übertragen. Der_ Die Rektor_in kann eine_n weitere_n Gutachter_in bestellen. Bei der Auswahl der Gutachter_innen ist auf ein

ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Externe Gutachter_innen dürfen keine Universitätsangehörigen gemäß § 94 UG sein.

- (2) Zu Gutachter_innen gemäß Abschnitt 1.3 Abs. 1 können auch Mitglieder der Berufungskommission nach Maßgabe von Abschnitt 1.4 bestellt werden. Der Vorschlag zur Bestellung als Gutachter_in ist in diesem Fall von den Universitätsprofessor_innen der Fakultät(en) besonders zu begründen. Folgen die Universitätsprofessor_innen des Senats diesem Vorschlag begründet nicht, sind andere Gutachter_innen ohne Mitgliedschaft in der Berufungskommission vorzuschlagen.
- (3) Die Gutachter_innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (4) Die Gutachter_innen haben eine Befangenheitserklärung gemäß dem Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ abzugeben und sind dazu verpflichtet, der Berufungskommission jede Befangenheit oder Abhängigkeit unverzüglich anzuzeigen.

1.4 BERUFUNGSKOMMISSION

- (1) Der Senat setzt nach Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens durch den_die Rektor_in ehestmöglich eine entscheidungsbefugte Berufungskommission mit folgender Parität ein:
 1. Fünf Mitglieder aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen,
 2. zwei Mitglieder aus der Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb, die zumindest ein fachlich einschlägiges abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium bzw. einen vergleichbaren wissenschaftlichen Abschluss nachweisen können und
 3. zwei Mitglieder aus der Personengruppe der Studierenden.
- (2) Bei der Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission ist (neben den sonstigen Beschlusserfordernissen) eine Mehrheit der anwesenden Universitätsprofessor_innen einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit *venia docendi* erforderlich.
- (3) Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Personengruppe im Senat auf Vorschlag bzw. nach Anhörung der jeweiligen Personengruppe der zuständigen Fakultät bzw. der überwiegend betroffenen Fakultäten entsendet. Mindestens ein wissenschaftlich/künstlerisch nach internationalen Standards facheinschlägig ausgewiesenes Mitglied der Berufungskommission aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen muss extern sein. Die Personengruppe der Universitätsdozent_innen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb kann ebenfalls externe wissenschaftlich/künstlerisch nach internationalen Standards facheinschlägig ausgewiesene Mitglieder entsenden. Die Vertreter_innen der Studierenden sind vom zuständigen Organ der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Wien zu entsenden.
- (4) Der_Die Rektor_in kann mehrere Universitätsprofessor_innen aus verschiedenen Fachbereichen oder Personen aus der Universitätsverwaltung mit der Begleitung von Berufungsverfahren beauftragen.

Jeweils eine_r dieser Universitätsprofessor_innen oder eine Person aus der Universitätsverwaltung (Berufungsbeauftragte_r) ist berechtigt, in einem Berufungsverfahren der Berufungskommission als zusätzliches Mitglied ohne Stimmrecht anzugehören. Der_Die Berufungsbeauftragte erstellt einen Bericht über das Berufungsverfahren an den_die Rektor_in, der an die Berufungskommission und an den_die Dekan_vor Übermittlung an den_die Rektor_in zu übermitteln und dem Besetzungsvorschlag der Berufungskommission an den_die Rektor_in anzuschließen ist.

- (5) Die Funktion eines_einer Dekanin, eines_einer Studiendekan_in sowie eines_einer Vizestudiendekan_in ist mit der Mitgliedschaft in einer Berufungskommission unvereinbar. Dekan_innen, Studiendekan_innen und Vizestudiendekan_innen können daher nicht als Mitglieder in Berufungskommissionen entsendet werden bzw. scheiden als Mitglieder einer Berufungskommission mit ihrer Bestellung durch das Rektorat (§ 20 Abs. 5 UG) aus der Kommission aus.
- (6) Für die Mitglieder der Berufungskommission kommt der Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ zur Anwendung. Personen, auf die in diesem Satzungsteil angeführte Ausschlusskriterien zutreffen, gelten als befangen und sind nicht in Berufungskommissionen zu entsenden bzw. scheiden mit dem Bekanntwerden des Vorliegens eines ausschließenden Befangenheitsgrundes aus der Berufungskommission aus.
- (7) Die Berufungskommission ist gesetzeskonform gemäß § 20a UG (Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen) unter Berücksichtigung von § 42 Abs. 8a UG zusammenzusetzen.

1.5 VERFAHREN DER BERUFUNGSKOMMISSION

- (1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied der Technischen Universität Wien einzuberufen und bis zur Wahl eines_einer Vorsitzenden zu leiten. Sie muss so einberufen werden, dass die Berufungskommission innerhalb eines Monats nach dem Ende der Ausschreibungsfrist überprüfen kann, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen. Der_Die Vorsitzende der Berufungskommission ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessor_innen persönlich zu wählen. Zum_Zur Vorsitzenden der Berufungskommission kann mit einfacher Mehrheit auch ein Mitglied mit Lehrbefugnis aus der Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb persönlich gewählt werden, sofern diese Wahl von der Mehrheit der Universitätsprofessor_innen unterstützt wird. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung für Kollegialorgane anzuwenden.
- (2) In der auf die konstituierende Sitzung folgenden Sitzung der Berufungskommission hat die Berufungskommission zu beschließen, ob sie dem Vorschlag des_der Dekan_in bezüglich dessen_der vorgeschlagenen Moduls zur Beurteilung der Führungs- und Sozialkompetenzen

(einschließlich der Genderkompetenzen)folgt oder mit diesem_dieser einvernehmlich ein anderes Moduls festlegt.

- (3) Dekan_innen und Studiendekan_innen (bei Abwesenheit des_der Letzteren der_die Vizestudiendekan_in) sind als Auskunftspersonen zu den Sitzungen der Berufungskommissionen einzuladen.
- (4) Bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter_innen können in das Berufungsverfahren mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftler_innen oder Künstler_innen, die sich nicht beworben haben, von der Berufungskommission oder von dem_ der Rektor_in als Kandidat_innen einbezogen werden. Dem_Der Rektor_in ist ehebalidgst nach Ende der Ausschreibungsfrist eine Liste sämtlicher Bewerber_innen mitsamt den Bewerbungsunterlagen zu übermitteln. Der_Die Rektor_in entscheidet innerhalb von 14 Tagen ab vollständiger Vorlage, ob Personen, die sich nicht beworben haben, in das Berufungsverfahren einzubeziehen sind.
- (5) Über den Umgang mit geringfügig verspätet eingelangten Bewerbungen (max. 3 Arbeitstage) entscheidet die Berufungskommission.
- (6) Die Berufungskommission fragt standardmäßig während des Verfahrens Befangenheiten und Abhängigkeiten nach dem Eingang der Bewerbungen, nach der Festlegung der Einzuladenden sowie bei der Beauftragung der Gutachter_innen ab. Stellt sich dabei heraus, dass ein Mitglied der Kommission oder ein_e Gutacher_in befangen ist, kann er_sie an den Beratungen zur Person nicht teilnehmen oder muss ersetzt werden. Welche Maßnahme greift, ist dem Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ zu entnehmen. Gemeldete Befangenheiten und der Umgang mit ihnen sind jedenfalls im Protokoll zu dokumentieren.
- (7) Damit der Senat und der_die Rektor_in einen Überblick über den Fortschritt der Arbeit der eingesetzten Berufungskommissionen bekommt, ist ein Statusbericht des_der Kommissionsvorsitzenden an den Senatsvorsitz und den_die Rektor_in bei folgenden Verfahrensabschnitten vorgesehen:
 - a. Konstituierende Sitzung und Sitzung zur Sichtung der Bewerber_innenlage
 - b. Vorliegen der erforderlichen Gutachten
 - c. Vorliegen der Empfehlung der BerufungskommissionDarüber hinaus muss bei jeglicher Abweichung des Berufungsverfahrens vom Standardprozess ein Bericht an den Senatsvorsitz und den_die Rektor_in erfolgen.

1.6 ERSTELLUNG DER GUTACHTEN

- (1) Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene, bei denen das offensichtlich nicht der Fall ist, vorab auszuschneiden.
- (2) Die fristgerecht eingelangten Bewerbungen und Unterlagen der übrigen Bewerber_innen

einschließlich der gemäß Abschnitt 1.5 Abs. 3 und 4 herangezogenen Kandidat_innen sind an die gem. Abschnitt 1.3 bestellten Gutachter_innen weiterzuleiten und diese sind mit einer gutachterlichen Beurteilung der Eignung und Qualifikation aller verbliebenen Kandidat_innen für die ausgeschriebene Stelle zu betrauen.

- (3) Der_Die Rektor_in ist vor Weiterleitung der Bewerbungen an die Gutachter_innen darüber zu informieren, welche Bewerbungen weitergeleitet werden. Sollte eine oder mehrere Bewerbungen offensichtlich nicht den Ausschreibungskriterien entsprechen, so ist die Berufungskommission innerhalb von 5 Werktagen darauf hinzuweisen.
- (4) Die Gutachter_innen werden gebeten, zusätzlich zur individuellen Einschätzung der Eignung und Qualifikation der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Professur, eine begründete Liste der bestgeeigneten Bewerber_innen zu erstellen.
- (5) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von einem Monat zu setzen.
- (6) Die Berufungskommission entscheidet auf Grundlage von mindestens zwei externen Gutachten.
- (7) Macht der_die Rektor_in von seinem_ihrem Recht Gebrauch, ein zusätzliches Gutachten einzufordern, kann das Verfahren erst nach Einlangen dieses Gutachtens fortgesetzt werden.

1.7 HEARINGS

- (1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidat_innen, denen die Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise der bzw. den zuständigen Fakultät(en) zu präsentieren (Hearing). Das Hearing besteht aus dem Berufungsvortrag und dem Interview.
- (2) Einzuladen sind jedenfalls alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.
- (3) Hearings sind grundsätzlich mit physischer Anwesenheit der Bewerber_innen abzuhalten. Für den Fall, dass die physische Anwesenheit eines oder mehrerer Bewerber_innen nicht möglich oder nicht tunlich ist, hat der_die Betroffene dies dem_der Vorsitzenden der Berufungskommission bekannt zu geben.
- (4) Ist die physische Anwesenheit eine_r Bewerber_in im Hearing nicht möglich (z.B. aus gesundheitlichen Gründen) oder nicht tunlich (z.B. aufgrund höherer Gewalt), sind die Hearings aller Bewerber_innen unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel durchzuführen, sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 1. Bewerber_innen und Berufungskommission müssen wechselseitig hörbar sein;
 2. Bewerber_innen müssen für die Berufungskommission sichtbar sein;

3. Die Datenübermittlung muss auf sicheren Kanälen vertraulich erfolgen;
4. Die Art der Durchführung des Hearings mit dem_der Bewerber_in sowie die Beschlussfassung darüber sind im Protokoll festzuhalten.

Bei Durchführung der Hearings mit den zugeschalteten Bewerber_innen unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel gelten diese als anwesend.

Für den Fall, dass es während der Durchführung des Hearings mit den zugeschalteten Bewerber_innen zu Störungen der Verbindung zu den von der Berufungskommission verwendeten technischen Kommunikationsmitteln kommt, entscheidet der_die Vorsitzende der Berufungskommission, ob die Sitzung unterbrochen oder abgebrochen wird. Bei Abbruch der Sitzung ist von der Berufungskommission ein neuer Termin für die Hearings festzulegen.

Für den Fall, dass es während der Durchführung des Hearings mit eine_r Bewerber_in zu Störungen der Verbindung zu den vom_von der zugeschalteten Bewerber_in verwendeten technischen Kommunikationsmitteln kommt, entscheidet der_die Vorsitzende der Berufungskommission, ob die Verbindung (wieder) hergestellt wird oder ein neuer Termin für das Hearing mit dem_der betroffenen Bewerber_in von der Berufungskommission festzulegen ist. Kommt es beim verschobenen Hearing erneut zu einer Störung der Verbindung zu den vom_von der zugeschalteten Bewerber_in verwendeten technischen Kommunikationsmitteln, ist ein neuerlicher Verbindungsversuch zu unternehmen. Kommt es erneut zu Störungen der Verbindung, entscheidet die Berufungskommission über das weitere Vorgehen.

Wenn keine Regelungen zu unvorhergesehenen Umständen bestehen, entscheidet der_die Vorsitzende der Berufungskommission über die zu treffenden Maßnahmen und gibt diese zu Protokoll. Die Art und Dauer der Anwesenheit der Bewerber_innen in der Sitzung ist zu protokollieren.

- (5) Der_Die Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt die Liste der geeigneten Kandidat_innen ehestmöglich dem_der zuständigen Dekan_in, der_die diese an den_die Rektor_in weiterleitet.
- (6) Der Berufungsvortrag ist universitätsöffentlich und setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Teil eins umfasst die Behandlung eines von der Berufungskommission vorgegebenen Themas, welches in einer vorgegebenen Zeit zu behandeln ist und u.a. der Überprüfung der didaktischen Eignung des_der Kandidat_in („Probevorlesung“) dient. Teil zwei umfasst den wissenschaftlichen/künstlerischen Vortrag zu einem von dem_der Kandidat_in frei wählbaren Thema.
- (7) Das Interview findet ausschließlich mit der Berufungskommission statt. In diesem sind das Forschungs- und Lehrkonzept mit dem_der Kandidat_in und der zur Umsetzung erforderliche Ressourcenbedarf zu diskutieren. Während des Interviews bzw. im Vorfeld des Interviews erfolgt die Überprüfung der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) der Kandidat_innen in Form des durch den_die Dekan_in gemäß Punkt 1.1 Abs. 2 dieses Satzungsteils gewählten und in Punkt 1.5.1 der „Erläuterungen Berufungsverfahren“ genannten Moduls.
- (8) Die Ergebnisse des Berufungsvortrags sowie des Interviews sind zusammen zu fassen und in das

Protokoll der nachfolgenden Sitzung zu inkludieren.

- (9) Die organisatorische Zuständigkeit für die Durchführung dieser Berufungsvorträge und Interviews liegt bei dem_der Vorsitzenden der Berufungskommission. Der_Die Vorsitzende der Berufungskommission wird darin vom entsprechenden Dekanat unterstützt.

1.8 ERSTELLUNG DES BESETZUNGSVORSCHLAGES

- (1) Die Berufungskommission erstellt innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten sowie der Berufungsvorträge und Interviews einen begründeten und gereihten Besetzungsvorschlag mit den drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen. Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidat_innen ist besonders zu begründen.
- (2) Der_Die Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt dem_der Dekan_in den Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidat_innen sowie sämtliche Protokolle, Gutachten (zu allen Kandidat_innen) und sonstigen Schriftverkehr. Der_Die Dekan_in übermittelt dem_der Rektor_in den Besetzungsvorschlag der Kommission, eine Stellungnahme dazu sowie die Protokolle.

1.9 ZURÜCKVERWEISUNG DES BESETZUNGSVORSCHLAGES AN DIE BERUFUNGSKOMMISSION

Ist der_die Rektorin nach etwaiger Anhörung des_der zuständigen Dekan_in und des_der Vorsitzenden der Berufungskommission der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidat_innen enthält, so hat er_sie den Besetzungsvorschlag einschließlich Begründung an die Berufungskommission zurückzuverweisen oder das Verfahren einzustellen.

1.10 AUSWAHLENTSCHEIDUNG DES REKTORS_DER REKTORIN

- (1) Der_Die Rektor_in trifft die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag unter Berücksichtigung eines allfälligen Berichts des_der Berufungsbeauftragten.

Zur Unterstützung dazu kann der_die Rektor_in ein zusätzliches vergleichendes Gutachten zu allen von der Berufungskommission gem. Abschnitt 1.8 Abs. 1 vorgeschlagenen Kandidat_innen anfertigen lassen. Die Wahl des_der Gutachter_in_ obliegt dem_der Rektor_in. Für dieses Gutachten sind Abschnitt 1.3 Abs. 4 (Befangenheit) und Abschnitt 1.6 Abs. 3 (Fristigkeit) anzuwenden.

- (2) Der_Die Rektor_in führt unter Einbeziehung des_der zuständigen Dekan_in die Berufungsverhandlungen und schließt im Falle einer Einigung mit dem_der ausgewählten Kandidat_in den Arbeitsvertrag ab.

Der_die Rektor_in trifft unter Einbeziehung des_der zuständigen Dekan_in nach Einholung einer

Stellungnahme des Senates eine Entscheidung betreffend die Zuordnung des_der ausgewählten Kandidat_in zu einer Organisationseinheit der TU Wien.

1.11 ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN/ SCHIEDSKOMMISSION

- (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission einschließlich aller Berufungsvorträge und Interviews einzuladen und kann gemäß Frauenförderungsplan (FFP) bis zu zwei Mitglieder entsenden. Diese nehmen mit beratender Stimme teil. Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten zu nehmen, und diese auch zu vervielfältigen.
- (2) Die Auswahlentscheidung des_der Rektor_in ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.
Die Befugnisse, Rechte und Pflichten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission werden in §§ 42 Abs. 4 bis 9, 43 und 98 Abs. 9 und 10 UG sowie im Satzungsteil "Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen" geregelt.

1.12 VERSTÄNDIGUNG DES SENATES

Der_Die Rektor_in informiert den Senat über die Annahme des Besetzungsvorschlages.

1.13 BETRIEBSRAT

Der_Die Rektor_in informiert den Betriebsrat über die Annahme des Besetzungsvorschlages und die Auswahlentscheidung.

2 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 99 ABS. 4 UG

2.1 EINLEITUNG DES BERUFUNGSVERFAHRENS

- (1) Voraussetzung für die Einleitung von Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG ist die Festlegung der Anzahl der Stellen zur Besetzung von Professuren für Universitätsdozent_innen/assoziierte Professor_innen im Entwicklungsplan der Technischen Universität Wien sowie die Zustimmung des Rektorates.
- (2) Anträge betreffend die Einleitung eines Berufungsverfahrens sind durch den_die jeweils zuständige Dekan_in an den_die Rektor_in zu richten; diese_r kann auch selbstständig tätig werden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird von dem_der Rektor_in das Berufungsverfahren eingeleitet. Der_Die Rektor_in informiert den Senat über die Einleitung des Berufungsverfahrens.

2.2 ZIELGRUPPE

- (1) Die Ausschreibung einer Professur gemäß § 99 Abs. 4 richtet sich entweder an
 - a. Universitätsdozent_innen gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG oder
 - b. assoziierte Professor_innen.
- (2) Die Zielgruppe der Ausschreibung ist im Ausschreibungstext explizit anzuführen. Die in Teil 2 dieses Satzungsteiles geregelten Verfahrensbestimmungen gelten gleichermaßen für Ausschreibungen von Professuren für Universitätsdozent_innen sowie für assoziierte Professor_innen.

2.3 AUSSCHREIBUNG

- (1) Der gendersensibel zu verfassende Ausschreibungstext ist unter Verwendung des Ausschreibungsmusters und unter Beachtung der Bestimmungen des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans der Technischen Universität Wien zu erstellen und hat jedenfalls
 - a. das zu besetzende Fach,
 - b. die mit dieser Professur verbundenen speziellen Aufgaben in Forschung und Lehre (Schwerpunkte),
 - c. das Anforderungsprofil,
 - d. Angabe zum Erfordernis eines abgeschlossenen Doktorats- oder PhD-Studiums oder in begründeten Fällen einer gleichwertigen wissenschaftlichen/künstlerischen Qualifikation,
 - e. das Erfordernis der didaktischen Eignung,
 - f. das Erfordernis eines Forschungs- und eines Lehrkonzeptes,
 - g. den Zusatz, dass die Technische Universität Wien eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie

h. die Aufforderung zur Bewerbung an behinderte Personen mit entsprechender Qualifikation zu enthalten.

Soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, kann auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis in den Ausschreibungstext aufgenommen werden.

- (2) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat im Einvernehmen mit dem_der zuständigen Dekan_in erstellt und an den_die zuständige_n Fachjurist_in zur formalen Kontrolle sowie zur Freigabe an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. Der_Die zuständige Fachjurist_in retourniert den Ausschreibungstext mit seinem_ihrem Sichtvermerk an den_die Dekan_in, der_die diesen mit dem Sichtvermerk und der Freigabe durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an den_die Rektor_in übermittelt. Nach Beschluss des Ausschreibungstextes durch das Rektorat wird vom zuständigen Rektorsmitglied in Abstimmung mit dem_der zuständigen Dekan_in die Ausschreibung veranlasst.
- (3) Die Professor_innenstelle ist vom Rektorat im Mitteilungsblatt der Technischen Universität öffentlich auszuschreiben. Bewerbungen sind an den_die Dekan_in zu richten und von diesem_dieser an die Berufungskommission weiter zu leiten.

2.4 BERUFUNGSKOMMISSION

- (1) Der Senat setzt nach Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens durch den_die Rektor_in ehestmöglich eine Berufungskommission mit folgender Parität ein:
 - a. drei Mitglieder aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen,
 - b. ein Mitglied aus der Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb, das zumindest ein fachlich einschlägiges abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium bzw. einen vergleichbaren wissenschaftlichen Abschluss nachweisen kann und
 - c. ein Mitglied aus der Personengruppe der Studierenden.
- (2) Bei der Beschlussfassung über die Einsetzung der Kommission ist (neben den sonstigen Beschlusserfordernissen) eine Mehrheit der anwesenden Universitätsprofessor_innen einschließlich der sonstigen Mitglieder des Senats mit *venia docendi* erforderlich.
- (3) Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Personengruppe im Senat auf Vorschlag bzw. nach Anhörung der jeweiligen Personengruppe der zuständigen Fakultät bzw. der überwiegend betroffenen Fakultäten entsendet. Mindestens ein wissenschaftlich/künstlerisch nach internationalen Standards facheinschlägig ausgewiesenes Mitglied der Berufungskommission aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen muss extern sein. Die Personengruppe der Universitätsdozent_innen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb

kann ebenfalls ein externes wissenschaftlich/künstlerisch nach internationalen Standards facheinschlägig ausgewiesenes Mitglied entsenden. Der/Die Vertreter_in der Studierenden ist vom zuständigen Organ der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Wien zu entsenden.

- (4) Die Funktion eines_er Dekan_in, eines_er Studiendekan_in sowie eines_er Vizestudiendekan_in ist mit der Mitgliedschaft in einer Berufungskommission unvereinbar. Dekan_inne, Studiendekan_innen und Vizestudiendekan_innen können daher nicht als Mitglieder in Berufungskommissionen entsendet werden bzw. scheiden als Mitglieder einer Berufungskommission mit ihrer Bestellung durch das Rektorat (§ 20 Abs. 5 UG) aus der Kommission aus.
- (5) Für die Zusammensetzung der Berufungskommission kommt der Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ zur Anwendung. Personen, auf die in diesem Satzungsteil angeführte Ausschlusskriterien zutreffen, gelten als befangen und sind nicht in Berufungskommissionen zu entsenden bzw. scheiden mit dem Bekanntwerden des Vorliegens eines ausschließenden Befangenheitsgrundes aus der Berufungskommission aus.
- (6) Die Berufungskommission ist gesetzeskonform gemäß § 20a UG (Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen) unter Berücksichtigung von § 42 Abs. 8a UG zusammenzusetzen.

2.5 VERFAHREN DER BERUFUNGSKOMMISSION

- (1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen der Technischen Universität Wien einzuberufen und bis zur Wahl eines_einer Vorsitzenden zu leiten. Sie muss so einberufen werden, dass die Berufungskommission innerhalb eines Monats nach dem Ende der Ausschreibungsfrist überprüfen kann, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen. Der/Die Vorsitzende der Berufungskommission ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessor_innen persönlich zu wählen. Zum_Zur Vorsitzenden der Berufungskommission kann mit einfacher Mehrheit auch ein Mitglied mit Lehrbefugnis aus der Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb persönlich gewählt werden, sofern diese Wahl von der Mehrheit der Universitätsprofessor_innen unterstützt wird. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung für Kollegialorgane anzuwenden.
- (2) Dekan_innen und Studiendekan_innen (bei Abwesenheit des_der Letzteren der_die Vizestudiendekan_in) sind als Auskunftspersonen zu den Sitzungen der Berufungskommissionen einzuladen.
- (3) Über den Umgang mit geringfügig verspätet eingelangten Bewerbungen (maximal 3 Arbeitstage) entscheidet die Berufungskommission.
- (4) Die Berufungskommission fragt standardmäßig während des Verfahrens Befangenheiten und Abhängigkeiten nach dem Eingang der Bewerbungen, nach der Festlegung der Einzuladenden sowie

bei der Beauftragung der Gutachter_innen ab. Stellt sich dabei heraus, dass ein Mitglied der Kommission oder ein_e Gutachter_in befangen ist, kann er_sie an den Beratungen zur Person nicht teilnehmen oder muss ersetzt werden. Welche Maßnahme greift, ist dem Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ zu entnehmen. Gemeldete Befangenheiten und der Umgang mit ihnen sind jedenfalls im Protokoll zu dokumentieren.

- (5) Damit der Senat und der_die Rektor_in einen Überblick über den Fortschritt der Arbeit der eingesetzten Berufungskommissionen bekommt, ist ein Statusbericht des_der Kommissionsvorsitzenden an den Senatsvorsitz, an den_die Rektorin bei folgenden Verfahrensabschnitten vorgesehen:

- a. Konstituierende Sitzung und Sitzung zur Sichtung der Bewerber_innenlage
- b. Vorliegen der Empfehlung der Berufungskommission

Darüber hinaus muss bei jeglicher Abweichung des Berufungsverfahrens vom Standardprozess ein Bericht an den Senatsvorsitz und an den_die Rektor_in erfolgen.

2.6 GUTACHTER_INNEN

Der_Die Rektor_in bestellt auf Vorschlag der Berufungskommission mindestens zwei externe Gutachter_innen. Der_Die Rektor_in ist außerdem berechtigt, eine_n zusätzliche_n Gutachter_in in das Verfahren einzubeziehen.

2.7 ERSTELLUNG DER GUTACHTEN

- (1) Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Bewerbungsfrist zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene, bei denen das offensichtlich nicht der Fall ist, vorab auszuschneiden. Die fristgerecht eingelangten Bewerbungen sind an die gem. Abschnitt 2.6 bestellten Gutachter_innen weiterzuleiten und diese mit einer gutachterlichen Beurteilung der Eignung und Qualifikation aller verbliebenen Kandidat_innen für die ausgeschriebene Stelle zu betrauen.
- (2) Der_Die Rektor_in ist vor Weiterleitung der Bewerbungen an die Gutachter_innen darüber zu informieren, welche Bewerbungen weitergeleitet werden. Sollte eine oder mehrere Bewerbungen offensichtlich nicht den Ausschreibungskriterien entsprechen, so ist die Berufungskommission innerhalb von 5 Werktagen darauf hinzuweisen.
- (3) Die Gutachter_innen werden gebeten, zusätzlich zur individuellen Einschätzung der Eignung und Qualifikation der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Professur, eine vergleichende Analyse der vorliegenden Bewerbungen vorzunehmen.
- (4) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von einem Monat zu setzen.
- (5) Die Berufungskommission entscheidet auf Grundlage von mindestens zwei externen Gutachten.

2.8 ERSTELLUNG DES BESETZUNGSVORSCHLAGES

- (1) Die Berufungskommission erstellt innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen und Gutachten einen begründeten und gereihten Besetzungsvorschlag.
- (2) Der_Die Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt dem_der Dekan_in den Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidat_innen ebenso sämtliche Protokolle, Gutachten (zu allen Kandidat_innen) und sonstigen Schriftverkehr. Der_Die Dekan_in übermittelt dem_der Rektor_in den Besetzungsvorschlag der Kommission, eine Stellungnahme dazu, sowie die Protokolle und gegebenenfalls einen Abschlussbericht der Kommission.

2.9 BESETZUNGSENTSCHEIDUNG

Der_Die Rektor_in trifft die Entscheidung der zu besetzenden Stelle auf Basis des Besetzungsvorschlages der Berufungskommission und nach Anhörung der Universitätsprofessor_innen des fachlichen Bereichs sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

2.10 ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN/ SCHIEDSKOMMISSION

- (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission einzuladen und kann gemäß Frauenförderungsplan (FFP) bis zu zwei Mitglieder entsenden. Diese nehmen mit beratender Stimme teil. Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten zu nehmen, und diese auch zu vervielfältigen.
- (2) Die Befugnisse, Rechte und Pflichten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission werden in §§ 42 Abs. 4 bis 9, 43 und 98 Abs. 9 und 10 UG sowie im Satzungsteil "Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen" geregelt.

2.11 BETRIEBSRAT

Der_Die Rektor_in informiert den Betriebsrat über die Annahme des Besetzungsvorschlages und die Auswahlentscheidung.

2.12 VERSTÄNDIGUNG DES SENATES

Der_Die Rektor_in informiert den Senat über die Annahme des Besetzungsvorschlages und holt vor der Zuordnung des_der Kandidat_in zu einer Organisationseinheit der TU Wien eine Stellungnahme des Senats



Berufungsverfahren

ein.

3 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 99A UG

3.1 VORAUSSETZUNG FÜR DAS VERFAHREN

Voraussetzung für die Einleitung von Berufungsverfahren gemäß § 99a UG ist die Festlegung einer Anzahl von höchstens 5 % der Stellen für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG ohne fachliche Widmung sowie die Zustimmung des Rektorates zum aktiven Recruiting wissenschaftlich und künstlerisch herausragender Persönlichkeiten.

3.2 ERSTVORSCHLAG

- (1) Jede_r ordentliche, außerordentliche und/oder Assoziierte_Univ.Prof. ist berechtigt, dem_der Dekan_in einen ihm_ihr als geeignet erscheinende_n Kandidat_in vorzuschlagen (Erstvorschlag).
- (2) Der_Die Dekan_in stimmt sich mit den ordentlichen, außerordentlichen und/oder Assoziierten_Univ.Prof. des fachlichen Bereichs, dem die Stelle an der TU Wien zugeordnet werden soll, ab, ob der Erstvorschlag weiter verfolgt werden soll. Hierfür ist die Zustimmung der Mehrheit der ordentlichen, außerordentlichen und Assoziierten Univ.Prof. des fachlichen Bereichs notwendig.
- (3) In jedem Fall informiert der_die Dekan_in den_die Rektor_in über einen Erstvorschlag und dessen Abstimmungsergebnis.

3.3 EINLEITUNG DES VERFAHRENS

- (1) Beschließen die ordentlichen, außerordentlichen und/oder Assoziierte_Univ.Prof. des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet werden soll, und der_die Dekan_in, den Vorschlag bezüglich eines_einer Kandidatin weiter zu verfolgen, ist von diesen in einem Antrag festzuhalten:
 - a. der Name des_der Kandidat_in;
 - b. das Fachgebiet des_der Kandidat_in;
 - c. fünf potentielle Gutachter_innen;
 - d. eine Begründung, dass es sich bei dem_der Kandidat_in um eine wissenschaftlich herausragende Persönlichkeit handelt, dessen_derer Forschung Anknüpfungspunkte zu den Forschungsschwerpunkten der TU Wien hat.
- (2) Anträge betreffend die Einleitung eines Berufungsverfahrens gemäß § 99a UG sind durch den_die jeweils zuständige Dekan_in an den_die Rektor_in zu richten;
- (3) Der_Die Rektor_in beauftragt bei positivem Mehrheitsbeschluss gemäß Abschnitt 3.2. Abs. 2 und nach Vorliegen des Antrags gemäß Abschnitt 3.3. Abs. 1 innerhalb von einem Monat mindestens zwei externe Gutachter_innen mit der Beurteilung der Eignung und Qualifikation des_der Kandidat_in hinsichtlich dessen_derer Forschungs- und Lehrtätigkeit.
- (4) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von maximal einem Monat zu setzen.

- (5) Nach Vorliegen von mindestens zwei Gutachten entscheidet der_die Rektor_in über die Einleitung des Berufungsverfahrens.
- (6) Der_Die Rektor_in informiert den_die Dekan_in über die Einleitung oder den Abbruch des Berufungsverfahrens.
- (7) Der_Die Dekan_in stellt nach Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens, die Auswahl der „Professor_innen des fachlichen Bereichs“, die aus 3 oder 5 ordentlichen, außerordentlichen und/oder Assoziierten_Univ.Prof. des fachlich nahestehenden Bereichs zu bestehen hat, zusammen, wobei die ordentlichen Univ.Prof. die Mehrheit bilden müssen.

3.4 BERATUNGSGREMIUM

- (1) Der_Die Rektor_in informiert den Senatsvorsitz, den Vorsitz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, den_die zuständige_n Fakultätsratsvorsitzende_n und den Vorsitz der Österreichischen Hochschülerinnen und Hochschülerschaft an der TU Wien über die Einleitung des Berufungsverfahrens unter Mitteilung des Namens des_der Kandidat_in, dessen_derer Fachgebiet, einer Begründung für die Einleitung des Verfahrens und den Termin des geplanten Gastvortrags des_der Kandidat_in und des anschließenden Vertiefungsgesprächs mit dem_der Kandidat_in.
- (2) Das Beratungsgremium besteht aus:
 - a. den 3 oder 5 ordentlichen, außerordentlichen und/oder Assoziierte_Univ.Prof. des fachlich nahestehenden Bereichs gemäß Abschnitt 3.3. Abs. 7,
 - b. einem_einer vom Senatsvorsitz zu nomierende_n Vertreter_in des Senats,
 - c. einem_einer vom AKG zu nominierende_n Vertreter_in des AKG,
 - d. einer vom fachlich zuständigen Fakultätsrat zu nominierenden Person,
 - e. einem_einer von der fachlich zuständigen Studienvertretung an der TU Wien zu nominierenden Vertreter_in der Studierenden der zuständigen Studienvertretung an der TU Wien,
 - f. dem_der Dekan_in und
 - g. dem_der Studiendekan_in.
- (3) Für die Mitglieder des Beratungsgremiums kommt der Satzungsteil „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“ zur Anwendung.
- (4) Das Beratungsgremium ist gesetzeskonform gemäß § 20a UG (Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen) unter Berücksichtigung von § 42 Abs. 8a UG zusammenzusetzen.

3.5 ANHÖRUNG

- (1) Die Rektorin lädt unter Berücksichtigung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten den_die Kandidat_in zu einem Gastvortrag und zu einem Vertiefungsgespräch ein.
- (2) Die organisatorische Zuständigkeit für die Durchführung des Gastvortrags liegt bei dem_der Dekan_in,

für das Vertiefungsgespräch bei dem_der Rektor_in.

- (3) Der Gastvortrag ist universitätsöffentlich und soll zur Überprüfung der wissenschaftlichen Exzellenz, der didaktischen Eignung sowie der notwendigen Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) des_der Kandidat_in dienen.. Das Thema des wissenschaftlichen/künstlerischen Vortrags ist dabei frei wählbar.
- (4) Das Vertiefungsgespräch findet ausschließlich mit dem_der Rektor_in und dem Beratungsgremium statt. In diesem werden mit dem_der Kandidat_in die Optionen für einen möglichen Wechsel an die TU Wien diskutiert.
- (5) Die in dem Beratungsgremium vertretenen Personen können jeweils innerhalb von 8 Arbeitstagen nach Durchführung des Vertiefungsgesprächs eine Stellungnahme an den_die Rektor_in abgeben.
- (6) Die Ergebnisse des Fachvortrags sowie des Vertiefungsgesprächs sind vom_von der Rektor_in zusammen zu fassen und zu dokumentieren.

3.6 VERWENDUNG TECHNISCHER KOMMUNIKATIONSMITTEL

- (1) Gastvortrag und Vertiefungsgespräch sind grundsätzlich mit physischer Anwesenheit des_der Bewerber_in abzuhalten.
- (2) Ist die physische Anwesenheit des_der Kandidaten_in im Gastvortrag und Vertiefungsgespräch nicht möglich (z.B. aus gesundheitlichen Gründen) oder nicht tunlich (z.B. aufgrund höherer Gewalt), ist der Gastvortrag und/oder das Vertiefungsgespräch unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel durchzuführen, sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a. Kandidat_in und Rektor_in/Beratungsgremium müssen wechselseitig hörbar sein;
 - b. Der_die Kandidat_in muss für die_den Rektor_in und das Beratungsgremium sichtbar sein;
 - c. Die Datenübermittlung muss auf sicheren Kanälen vertraulich erfolgen;
 - d. Die Art der Durchführung des Gastvortrags und des Vertiefungsgesprächs mit dem_der Kandidat_in sowie die Beschlussfassung darüber sind im Protokoll festzuhalten.
- (3) Bei Durchführung des Gastvortrags und des Vertiefungsgesprächs mit dem_der zugeschalteten Kandidaten_in unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel gilt diese_r als anwesend.

3.7 BESETZUNGSENTSCHEIDUNG

Unter Berücksichtigung der zeitgerecht eingelangten Stellungnahmen und der Gutachten nimmt der_die Rektor_in nach eigenem Ermessen die Berufungsverhandlung auf oder stellt das Verfahren ein, wenn er_sie der Meinung ist, dass es sich bei der Kandidat_in nicht um eine ausreichend geeignete Kandidat_in handelt.

3.8 ENTFRISTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

- (1) Wird ein zunächst auf fünf Jahre befristeter Arbeitsvertrag mit einem_einer Kandidat_in geschlossen,

ist eine unbefristete Verlängerung des Arbeitsvertrags nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig.

- (2) Inhalt der Qualifikationsprüfung ist die Qualität der wissenschaftlichen/wissenschaftlich-künstlerischen/künstlerischen Leistungen, der Leistungen in der Lehre sowie der sonstigen Tätigkeiten der letzten 4 Jahre.
- (3) Der Antrag auf unbefristete Verlängerung kann von der_dem Kandidat_in nach dem vollendeten vierten Jahr gestellt werden und hat einen Bericht über die erbrachten Leistungen der letzten vier Jahre in Forschung und Lehre, einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu beinhalten. Diesfalls wird das Verfahren der Entfristung des Arbeitsverhältnisses durch den_die Rektor_in eingeleitet.
- (4) Der_Die Rektor_in informiert den Senatsvorsitz, den_die Dekan_in, den_die Studiendekan_in, den Vorsitz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, den_die zuständige Fakultätsvorsitzende_n, den Vorsitz der Österreichischen Hochschülerinnen und Hochschülerschaft an der TU Wien, sowie die ordentlichen, außerordentlichen und/oder Assoziierten_Univ.Prof. des fachlich nahestehenden Bereichs gemäß 3.3.(7) über die Einleitung des Entfristungsverfahrens.
- (5) Die_der Rektor_in beauftragt mindestens drei externe Gutachter_innen mit der Beurteilung der Eignung und Qualifikation des_der Kandidat_in hinsichtlich der Qualität der wissenschaftlichen/wissenschaftlich-künstlerischen/künstlerischen Leistungen. Der_Die Dekan_in erarbeitet mit den Professor_innen des fachlichen Bereichs gemäß 3.3.(7) 5 Gutachter_innenvorschläge, aus denen der_die Rektor_in mindestens zwei Gutachter_innen wählen muss.
- (6) Die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation sind ebenso zu berücksichtigen.
- (7) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von einem Monat zu setzen.
- (8) Liegen drei Gutachten vor, wird der_die Kandidat_in von dem_r Rektor_in zu einem Hearing zur Qualifikationsprüfung unter Beisein des Beratungsgremiums eingeladen.
- (9) Das Hearing zur Qualifikationsprüfung ist nicht öffentlich. Die in dem Beratungsgremium vertretenen Personen können innerhalb von 8 Arbeitstagen nach Durchführung des Hearings eine Stellungnahme an den_die Rektor_in abgeben, wobei diese Stellungnahmen grundsätzlich positiv oder negativ ausfallen müssen.
- (10) Der_die Rektor_in entscheidet nach eigenem Ermessen, ob das Arbeitsverhältnis unbefristet verlängert wird. Findet keine unbefristete Verlängerung statt, endet das befristete Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf.
- (11) Die unbefristete Verlängerung der Bestellung durch den Rektor ist nur zulässig, wenn die Qualifikationsprüfung insgesamt positiv ausfällt.

3.9 UNBEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

- (1) In sachlich gerechtfertigten Fällen kann mit dem_der Kandidatin sofort ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden.
- (2) Der_Die Rektor_in beauftragt bei positivem Mehrheitsbeschluss und nach Vorliegen des Vorschlags gemäß Punkt 3.3.(1) mindestens zwei externe Gutachter_innen mit der Beurteilung der Eignung und Qualifikation des_der Kandidat_in hinsichtlich dessen_derer Forschungs- und Lehrtätigkeit.
- (3) Abweichend von Punkt 3.3.(1) lit d. hat der_die Dekan_in mit den ordentlichen, außerordentlichen und Assoziierte_Univ.Prof. des fachlichen Bereichs, dem die Stelle an der TU Wien zugeordnet werden soll, neben der Begründung, dass es sich bei dem_der Kandidat_in um eine wissenschaftlich herausragende Persönlichkeit handelt, dessen_derer Forschung Anknüpfungspunkte zu den Forschungsschwerpunkten der TU Wien hat auch zu begründen, dass der_die Dekan_in und die Mehrheit der ordentlichen, außerordentlichen und Assoziierten_Univ.Prof. des fachlich nahestehenden Bereichs eine unbefristete Anstellung befürworten.
- (4) Abweichend von Punkt 3.3.(3) beauftragt der_die Rektor_in mindestens drei externe Gutachter_innen mit der Beurteilung der Eignung und Qualifikation des_der Kandidat_in hinsichtlich dessen_derer Lehr- und Forschungstätigkeit.
- (5) Abweichend von Punkt 3.3.(5) haben mindestens drei Gutachten vorzuliegen.
- (6) Der_Die Rektor_in trifft die Entscheidung der unbefristet zu besetzenden Stelle auf Basis des Besetzungsvorschlages der Berufungskommission und nach Anhörung der Universitätsprofessor_innen des fachlichen Bereichs sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Falls der_die Rektor_in sich gegen eine unbefristete Anstellung entscheidet, kann die Anstellung befristet erfolgen.

3.10 ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN/ SCHIEDSKOMMISSION

- (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission sowie des Beratungsgremiums einzuladen und kann gemäß Frauenförderungsplan (FFP) bis zu zwei Mitglieder entsenden. Diese nehmen mit beratender Stimme teil. Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten zu nehmen, und diese auch zu vervielfältigen.
- (2) Die Befugnisse und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission werden in §§ 42 Abs. 4 bis 9, 43 und 98 Abs. 9 und 10 UG sowie im Satzungsteil "Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen" geregelt.

3.11 BETRIEBSRAT

Der/Die Rektor_in informiert den Betriebsrat über die Annahme des Besetzungsvorschlages und die Auswahlentscheidung.

3.12 VERSTÄNDIGUNG DES SENATES

Der/Die Rektor_in informiert den Senat über den erfolgreichen Abschluss der Berufungsverhandlungen und holt vor der Zuordnung des_/der Kandidat_in zu einer Organisationseinheit der TU Wien eine Stellungnahme des Senats ein.

4 INKRAFTTRETEN

Dieser Satzungsteil tritt für alle ab 18.10.2021 eingesetzten Berufungskommissionen an dem der Verlautbarung im Mitteilungsblatt nachfolgenden Tag in Kraft.