



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Erläuterungen zum Berufungsverfahren

(online 20.10.2021)

Beschluss des Rektorates vom 12.10.2021

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

INFORMATIONSTELLE	1
1 Berufungsverfahren gemäß § 98 UG.....	1
1.1 Einleitung eines Berufungsverfahrens	1
1.2 Ausschreibung	2
1.3 Gutachter_innen	2
1.4 Berufungskommission.....	3
1.4.1 Zusammensetzung	3
1.4.2 Berufungsbeauftragte_r.....	3
1.5 Verfahren der Berufungskommission.....	3
1.5.1 Konstituierende Sitzung.....	3
1.5.2 Abfrage der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen)	4
1.5.3 Einbeziehung von Wissenschaftler_innen oder Künstler_innen, die sich nicht beworben haben.....	5
1.5.4 Offensichtliche Ausschließungsgründe.....	5
1.5.5 Fristen.....	5
1.6 Erstellung der Gutachten	6
1.7 Hearings.....	6
1.8 Erstellung des Besetzungsvorschlages	6
2 Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG.....	8
2.1 Einleitung eines Berufungsverfahrens	8
2.1.1 Anträge betreffend Einleitung eines Berufungsverfahrens enthalten folgende Punkte:	8
2.1.2 Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens.....	8
2.2 Zielgruppe	8
2.3 Ausschreibung	8
2.3.1 Ausschreibungstext	8
2.3.2 Mindestanforderungen	8
2.4 Berufungskommission.....	8
2.5 Verfahren der Berufungskommission.....	9
2.6 Gutachter_innen	9
2.7 Erstellung der Gutachten	9

2.7.1	Offensichtliche Ausschließungsgründe.....	9
2.7.2	Gutachten	10
2.8	Erstellung des Besetzungsvorschlages	10
2.9	Besetzungsentscheidung.....	10
2.10	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen/Schiedskommission	10
3	Berufungsverfahren gemäß § 99A UG	11

INFORMATIONSTELLE

Fragen, die sich zu den Satzungsteilen Befangenheiten und Berufungsverfahren ergeben, sind an das Berufungsservice (inhaltlich) oder die zuständige Sachbearbeiter_in (juristisch) an der TU Wien zu richten.

1 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 98 UG

1.1 EINLEITUNG EINES BERUFUNGSVERFAHRENS

(1) Anträge betreffend Einleitung eines Berufungsverfahrens enthalten folgende Punkte:

- a) Entwurf eines Ausschreibungstextes
- b) Strategische Einordnung der Professur in Forschung und Lehre
- c) von der Fakultät zur Verfügung gestellte Ressourcen (Personal, Raum)
- d) Vorschläge für den Sondierungsausschuss
- e) Das vorgeschlagene Modul zur Beurteilung der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen)

(2) Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens

Die Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens an den Senat schließt den Entwurf des Ausschreibungstextes ein.

(3) Der Sondierungsausschuss

Der Sondierungsausschuss erfüllt im Rahmen des Berufungsverfahrens folgende Aufgaben:

- a) eine Bestätigung/Verneinung der Aktualität und der Zukunftsfähigkeit des Ausschreibungsgebietes
- b) Erstellen einer Liste von interessanten Persönlichkeiten
- c) eine Bestätigung des Ausschreibungstextes oder ggf. Hinweise zu Korrektur/Präzision

Der Sondierungsausschuss kann international besetzt sein. Des Weiteren wird angestrebt, mindestens ein weibliches Mitglied in den Sondierungsausschuss zu nominieren. Ist dies nicht möglich, kann trotzdem ein arbeitsfähiger Sondierungsausschuss konstituiert werden.

Der Sondierungsausschuss legt dem_der Rektor_in am Ende seiner Tätigkeit einen Abschlussbericht vor, aus dem nicht nur eine Übersicht über mögliche Kandidat_innen sondern auch die dieser Liste zugrunde liegenden Quellen ersichtlich sind. Der_die Rektor_in informiert den AKG über das Ergebnis.

Die Informationen des Sondierungsausschusses sollen durch Vorlage eines Abschlussberichts, der neben dem_der Rektor_in auch der Berufungskommission zu übermitteln ist, die Arbeit der Berufungskommission bei der Suche nach weiteren geeigneten Kandidat_innen unterstützen.

1.2 AUSSCHREIBUNG

(1) Ausschreibungstext

Die Ausschreibung erfolgt unter Verwendung der zur Verfügung gestellten Vorlagen. Vorlagen befinden sich unter „Interne Dokumente“ auf www.tuwien.at/professuren. Davon abweichende Anträge werden nicht behandelt.

Im Ausschreibungstext ist das Beschäftigungsausmaß festzulegen.

Der Ausschreibungstext muss eine klare Aussage zur Bewerbungsfrist enthalten.

Der Ausschreibungstext muss in geeigneter Form den Hinweis darauf enthalten, dass im Zuge des Berufungsverfahrens das für die zu besetzende Stelle notwendige Vorhandensein von Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) überprüft wird.

(2) Mindestanforderungen

Das Mindestanforderung „abgeschlossenes Doktorats- oder PhD-Studium“ soll sicherstellen, dass der_die zu Berufende über die Fähigkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit verfügt. Lässt sich aus dem Anforderungsprofil eine davon abweichende Vorgangsweise ableiten, so ist dies bereits bei der Verfassung des Ausschreibungstextes entsprechend zu begründen.

1.3 GUTACHTER_INNEN

Zur Unterstützung bei der Suche nach Gutachter_innen sollen alle zur Verfügung stehenden Informationsmittel (Datenbanken, usw.) verwendet werden, um insbesondere Gutachterinnen ausfindig zu machen.

Bei der Nominierung der Gutachter_innen ist darauf zu achten, dass für den Fall der Befangenheit entsprechende Ersatzgutachter_innen bereits zu Beginn des Verfahrens nominiert werden.

Die Bestellung der Gutachter_innen erfolgt unter Berücksichtigung des Satzungsteils „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“, soweit dies zum Bestellungszeitpunkt möglich ist. Die Gutachter_innen sind von dem_der Vorsitzenden der Berufungskommission mit der Beauftragung über die Befangenheitsregelungen der TUW zu informieren und sie müssen die Kenntnisnahme quittieren. Ein entsprechendes Formular befindet sich unter „Interne Dokumente“ auf www.tuwien.at/professuren.

1.4 BERUFUNGSKOMMISSION

1.4.1 Zusammensetzung

Bei der Besetzung der Berufungskommission ist das Gleichstellungsgebot zu berücksichtigen. Die entsprechenden Regelungen des AKG zur Erfüllung der diesbezüglichen gesetzlichen Voraussetzungen sind anzuwenden.

Bei der Entsendung von Mitgliedern in die Berufungskommission ist von allen Personengruppen auf eine hinreichende Anzahl an Nominierungen von Ersatzmitgliedern zu achten. Dabei gelten folgende Mindestanzahlen:

- a) Personengruppe der Universitätsprofessor_innen: zwei Ersatzmitglieder
- b) Personengruppe der Universitätsdozent_innen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb: ein Ersatzmitglied
- c) Personengruppe der Studierenden: ein Ersatzmitglied

Die Entsendung der Studierendenvertreter_innen erfolgt auf der Basis des Leitfadens zur Entsendung von Kommissionsmitgliedern der HTU.

1.4.2 Berufungsbeauftragte_r

Mit der entsprechenden Regelung in Punkt 1.4.4. des Satzungsteils Berufungsverfahren wird den gesetzlichen Vorgaben des UG entsprochen. Aktuell wird an der TU Wien nicht mit einem_einer Berufungsbeauftragte_n gearbeitet.

1.5 VERFAHREN DER BERUFUNGSKOMMISSION

1.5.1 Konstituierende Sitzung

Die konstituierende Sitzung dient der Wahl des_der Berufungskommissionsvorsitzenden. Darüber hinaus wird in der konstituierenden Sitzung von den entsprechend zuständigen zentralen Bereichen der TU Wien, koordiniert vom Berufungsservice, in Absprache mit dem_der Dekan_in über

- a) die Ausrichtung der Professur,
- b) Maßnahmen hinsichtlich der Abfrage von Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen),
- c) grundlegende relevante hochschulpolitische Ziele und Aktivitäten sowie
- d) Relevantes aus der Geschäftsordnung für Kollegialorgane

berichtet. Dieser Bericht kann auch unter Verwendung etwaiger technischer Kommunikationsmittel erfolgen.

Die konstituierende Sitzung soll nach Möglichkeit nicht im Zeitraum 01.07.-30.09. des Jahres (vorlesungsfreie Zeit im Sommersemester) stattfinden.

Die Sitzung zur Sichtung der Bewerber_innenlage darf nicht gemeinsam mit der konstituierenden Sitzung zu erfolgen, .

1.5.2 Abfrage der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen)

Die Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) der Kandidat_innen sind in den Berufungsverfahren im Rahmen der Hearings zu beurteilen, wobei die persönlichen Schutzrechte der Bewerber_innen nicht verletzt werden dürfen. Dazu können folgende Module für die Durchführung des Verfahrens gewählt werden, wobei ein Modul verpflichtend anzuwenden ist:

Modul 1 „Abfrage durch die Berufungskommission“:

Bei diesem Modul befragen die Mitglieder der Berufungskommission die Hearing-Kandidat_innen selbst in strukturierter Art und Weise bezüglich der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen). Das Ergebnis wird mit Hilfe einer Vorlage (diese wird unter „Interne Dokumente“ auf www.tuwien.at/professuren im Herbst 2021 eingespielt) und mit narrativer Darstellung dem Protokoll beigelegt. Um die Arbeit der Berufungskommissionen zu erleichtern, wird bis Anfang 2022 ein Nachschlagewerk mit relevanten Fragestellungen in Bezug auf die abzufragenden Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) zur Verfügung gestellt und unter „Interne Dokumente“ auf www.tuwien.at/professuren eingespielt werden.

Modul 2 „Begleitung der Berufungskommission durch externe Beratung“:

Bei diesem Modul begleitet ein_e externe_r Berater_in die Mitglieder der Berufungskommission im Rahmen des Hearings bei der strukturierten Abfrage der Führungs- und Sozialkompetenzen (einschließlich der Genderkompetenzen) z.B. mit Hilfe von erarbeiteten Fallbeispielen. Das Ergebnis wird mit Hilfe einer Vorlage (diese wird unter „Interne Dokumente“ auf www.tuwien.at/professuren im Herbst 2021 eingespielt) und mit narrativer Darstellung dem Protokoll beigelegt.

Modul 3 „Potentialanalyse der Bewerber_innen durch externe Beratung“:

Dieses Modul inkludiert eine strukturierte Potentialanalyse (z.B. Captain-Test) jeder_s Hearing-Kandidaten_in über deren Führungs- und Sozialkompetenzen , die von einem_r externen Berater_in begleitet wird. Ein Bericht über das Ergebnis dieser Analyse, erstellt von der_dem

gewählten externen Berater_in, wird an die Berufungskommission übermittelt und ist dem Protokoll beizulegen (der_die externe Experte_in steht zudem der Berufungskommission für eine kurze Feedback Runde zur Verfügung). Die Genderkompetenz ist bei diesem Modul von der Berufungskommission selbst im Rahmen des Hearings abzufragen.

Diese Module zur Beurteilung der Führungs- und Sozialkompetenzen (ggf. einschließlich der Genderkompetenzen) werden nach entsprechender Sammlung von Erfahrungswerten und eines zwischen Senatsvorsitz und dem_der Rektor_in einvernehmlich festzulegenden Zeitpunkts einer Evaluierung unterzogen und bei Bedarf weiterentwickelt.

1.5.3 Einbeziehung von Wissenschaftler_innen oder Künstler_innen, die sich nicht beworben haben

Sowohl die Berufungskommission als auch der_die Rektor_in können zusätzlich Kandidat_innen vorschlagen, die in weiterer Folge, sofern diese zustimmen, in das Berufungsverfahren einbezogen werden. Auch die Kandidat_innen sind dem Begutachtungsverfahren zu unterziehen, d.h. Vorschläge für zusätzliche Kandidat_innen sind nur bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter_innen möglich. Der_Die Rektor_in entscheidet über die von ihm_ihr vorgeschlagenen Kandidat_innen innerhalb von 14 Tagen ab vollständiger Vorlage der Liste der Namen sämtlicher Bewerber_innen mitsamt den Bewerbungsunterlagen und teilt diese Entscheidung der Berufungskommission mit, die diese Kandidat_innen einlädt, am Verfahren teilzunehmen.

1.5.4 Offensichtliche Ausschließungsgründe

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. Unter offensichtlichen Ausschließungsgründe sind z.B. zu verstehen:

- a) unvollständige Unterlagen
- b) Aufnahmeerfordernisse lt. Profil des Ausschreibungstextes werden nicht erfüllt:
- c) nicht genügende wissenschaftliche Reife oder Erfahrung in der Lehre
- d) inhaltliche Ferne zu den genannten Ausschreibungsinhalten

1.5.5 Fristen

Kommt es zu geringfügigen Überschreitungen der Bewerbungsfrist (max. 3 Arbeitstage) kann die Berufungskommission entscheiden, die entsprechende(n) Bewerbung(en) in das Berufungsverfahren einzubeziehen. Diese Entscheidung ist im Protokoll zu begründen.

1.6 ERSTELLUNG DER GUTACHTEN

Grundsätzlich sind drei externe Gutachten erforderlich. Zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Kommission und auch um der im UG formulierten Forderung, innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist einen Besetzungsvorschlag zu erstellen, Genüge zu tun, kann die Kommission entscheiden, ob sie mit zwei Gutachten weiter arbeiten möchte, oder dem_der säumigen Gutachter_in eine Fristverlängerung anbietet.

1.7 HEARINGS

Das Hearing besteht aus dem Berufungsvortrag und dem Interview. Der Berufungsvortrag umfasst zwei Teile, eine „Lehrprobe“ im Umfang von 20-30 min und einen wissenschaftlichen Vortrag im Umfang von maximal 45 min. Die Studierendenvertreter_innen erarbeiten einen Vorschlag für das Thema der „Lehrprobe“. Der Berufungsvortrag ist für die TU-interne Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Es wird empfohlen, die Berufungsvorträge im Rahmen von fachspezifischen Kolloquien abzuhalten, um dem Gesetzeserfordernis der Präsentation in „angemessenem Rahmen“ genüge zu tun und gleichzeitig die Persönlichkeitsrechte der Bewerber_innen im Verfahren zu schützen.

Zur Erhaltung der Chancengleichheit der Bewerber_innen sind die Hearings für alle Bewerber_innen entweder physisch oder virtuell durchzuführen, wobei der physischen Anwesenheit der Vorzug zu geben ist.

1.8 ERSTELLUNG DES BESETZUNGSVORSCHLAGES

Gemäß § 98 Abs. 7 UG erstellt die Berufungskommission „... einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei ...“ am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidat_innen ist besonders zu begründen. Ein Vorschlag mit mehr als drei Kandidat_innen oder nur einem_Kandidaten_einer Kandidatin ist nicht zulässig.

Besonderes Augenmerk ist in diesem Zusammenhang auf die Begründung zu legen. Sie muss dem_der Rektorin die Entscheidung der Kommission nachvollziehbar machen, sowohl den Vorschlag an sich betreffend als auch die vorgeschlagene Reihung.

Mit der Übermittlung des Besetzungsvorschlages und aller Unterlagen an den_die Dekan_in ist die Arbeit der Berufungskommission beendet und der Auswahl- und Verhandlungsprozess startet. Im Laufe dieses Prozesses kann es durch verschiedene Gründe (z.B. erfolgloses Abarbeiten des Besetzungsvorschlages, Abbruch des Verfahrens aufgrund strategischer Umorientierung in der Fakultät, sehr heterogener Besetzungsvorschlag) zu einer erfolglosen Beendigung des Verfahrens kommen. In einem solchen Fall beginnt der Diskussionsprozess um die Besetzung der Stelle von vorn. Je nach Ursache des Scheiterns erfolgt direkt oder zeitverzögert eine neue Ausschreibung nach § 98 UG oder eine Überbrückung in Form einer befristeten Professur (§ 99 Abs. 1) oder einer

Laufbahnstelle. Die Widmung im Entwicklungsplan als Voraussetzung für eine erneute Ausschreibung bleibt auch bei der Implementierung von Übergangslösungen unberührt, sodass eine erneute Ausschreibung nach § 98 UG jederzeit erfolgen kann.

2 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 99 ABS. 4 UG

2.1 EINLEITUNG EINES BERUFUNGSVERFAHRENS

2.1.1 Anträge betreffend Einleitung eines Berufungsverfahrens enthalten folgende Punkte:

- a) Entwurf eines Ausschreibungstextes
- b) Strategische Einordnung der Professur in Forschung und Lehre
- c) von der Fakultät zur Verfügung gestellte Ressourcen (Personal, Raum)

2.1.2 Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens

Die Information über die Einleitung des Berufungsverfahrens an den Senat schließt den Ausschreibungstext ein.

2.2 ZIELGRUPPE

2.3 AUSSCHREIBUNG

2.3.1 Ausschreibungstext

Die Ausschreibung erfolgt unter Verwendung der zur Verfügung gestellten Vorlagen. Vorlagen befinden sich im internen Bereich von www.tuwien.at/professuren. Davon abweichende Anträge werden nicht behandelt.

2.3.2 Mindestanforderungen

Das Mindestanforderung „abgeschlossenes Doktorats- oder PhD-Studium“ soll sicherstellen, dass der/die zu Berufende zumindest über die Fähigkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit verfügt. Lässt sich aus dem Anforderungsprofil eine davon abweichende Vorgangsweise ableiten, so ist dies bereits bei der Verfassung des Ausschreibungstextes entsprechend zu begründen.

Die Ausschreibung erfolgt im Mitteilungsblatt.

2.4 BERUFUNGSKOMMISSION

Bei der Besetzung der Berufungskommission ist das Gleichstellungsgebot zu berücksichtigen. Die entsprechenden Regelungen des AKG zur Erfüllung der diesbezüglichen gesetzlichen Voraussetzungen sind anzuwenden.

Bei der Entsendung von Mitgliedern in die Berufungskommission ist von allen Personengruppen auf eine hinreichende Anzahl an Nominierungen von Ersatzmitgliedern zu achten. Dabei gelten folgende Mindestanzahlen:

- a. Personengruppe der Universitätsprofessor_innen: zwei Ersatzmitglieder
- b. Personengruppe der Universitätsdozent_innen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb: ein Ersatzmitglied
- c. Personengruppe der Studierenden: ein Ersatzmitglied

Die Entsendung der Studierendenvertreter_innen erfolgt auf der Basis des Leitfadens zur Entsendung von Kommissionsmitgliedern der HTU.

2.5 VERFAHREN DER BERUFUNGSKOMMISSION

2.6 GUTACHTER_INNEN

Zur Unterstützung bei der Suche nach Gutachter_innen sollen alle zur Verfügung stehenden Informationsmittel (Datenbanken, usw.) verwendet werden, um insbesondere Gutachterinnen ausfindig zu machen.

Aufgrund der unterschiedlichen Situation in den Fächern beschränkt sich Abschnitt 2.6 des Satzungsteils Berufungsverfahren auf „mindestens zwei externe ... Gutachter_innen“. Bei der Nominierung der Gutachter_innen ist darauf zu achten, dass für den Fall der Befangenheit entsprechende Ersatzgutachter_innen bereits zu Beginn des Verfahrens nominiert werden.

Die Bestellung der Gutachter_innen erfolgt unter Berücksichtigung des Satzungsteils „Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten“, soweit dies zum Bestellungszeitpunkt möglich ist. Die Gutachter_innen sind von dem_der Vorsitzenden der Berufungskommission mit der Beauftragung über die Befangenheitsregelungen der TUW zu informieren und sie müssen die Kenntnisnahme quittieren. Ein entsprechendes Formular befindet sich im Internen Bereich von www.tuwien.at/professuren.

2.7 ERSTELLUNG DER GUTACHTEN

2.7.1 Offensichtliche Ausschließungsgründe

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. Unter offensichtlichen Ausschließungsgründe sind z.B. zu verstehen:

- a. unvollständige Unterlagen
- b. Aufnahmeerfordernisse lt. Profil des Ausschreibungstextes werden nicht erfüllt

- c. nicht genügende wissenschaftliche Reife oder Erfahrung in der Lehre
- d. inhaltliche Ferne zu den genannten Ausschreibungsinhalten

2.7.2 Gutachten

Besonderes Augenmerk soll im Zusammenhang mit den § 99 (4)-Verfahren auf die vergleichende Begutachtung gelegt werden. Eine vergleichende Begutachtung entfällt, wenn nur eine Bewerbung vorliegt.

2.8 ERSTELLUNG DES BESETZUNGSVORSCHLAGES

Auf der Basis der eingelangten Gutachten erstellt die Berufungskommission einen begründeten Besetzungsvorschlag, der auch aus nur einem_einer Kandidat_in bestehen kann.

Mit der Übermittlung des Besetzungsvorschlages und aller Unterlagen an den_die Dekan_in ist die Arbeit der Berufungskommission beendet und der Auswahl- und Verhandlungsprozess startet. Im Laufe dieses Prozesses kann es durch verschiedene Gründe zu einer erfolglosen Beendigung des Verfahrens kommen. In einem solchen Fall beginnt der Diskussionsprozess um die Besetzung der Stelle von vorn. Die Widmung im Entwicklungsplan als Voraussetzung für eine erneute Ausschreibung bleibt jedoch, sodass eine erneute Ausschreibung nach § 99 Abs. 4 UG jederzeit erfolgen kann.

2.9 BESETZUNGSENTSCHEIDUNG

Das UG fordert bei Verfahren gemäß § 99 Abs. 4 eine Stellungnahme der Universitätsprofessor_innen des fachlichen Bereichs sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vor der Entscheidung durch den_die Rektor_in. Dies erfolgt durch die Einholung einer Stellungnahme der Personengruppe der Professor_innen des entsprechenden Institutes bzw. der entsprechenden Institute und des AKG.

2.10 ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN/SCHIEDSKOMMISSION

Der im § 98-Verfahren festgelegte Schritt „Die Auswahlentscheidung des_der Rektor_in ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben.“ entfällt aufgrund der Notwendigkeiten gemäß Abschnitt 2.9.

3 BERUFUNGSVERFAHREN GEMÄß § 99A UG

Mit diesem Berufungsverfahren soll die internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Universitäten gestärkt werden indem die Möglichkeit geschaffen wird, proaktiv wissenschaftlich herausragende Persönlichkeiten zu gewinnen. Dazu wurde das in der Satzung dargelegte schlanke und effiziente Verfahren entwickelt, welches es der TUW ermöglicht, interessante Persönlichkeiten mit Strahlkraft aus Forschung & Lehre für die TU Wien zu gewinnen.

Diese Persönlichkeiten sollten in einem zur TU Wien passenden Forschungsgebiet arbeiten, das jedoch komplementär zu bestehenden Forschungsbereichen ist. Das Forschungsgebiet dieser Persönlichkeit muss sich in die Forschungsfelder der TUW einfügen.

Es sind Persönlichkeiten gesucht, die aus dem Ausland kommen (§ 99a ist kein Instrument für eine Berufungsabwehr!).

Die Ausstattung der Professur erfolgt vollständig aus zentralen Mitteln über das Rektorat.