

# Satzung der Veterinärmedizinischen Universität Wien

Hier finden Sie die Satzung der Veterinärmedizinischen Universität Wien in konsolidierter Fassung, wobei Konsolidierung bedeutet, dass in dieser Rechtsvorschrift sämtliche später kundgemachten Änderungen eingearbeitet wurden. Dieses Dokument dienen lediglich der Information, ist also rechtlich unverbindlich. Die Satzung in ihrer rechtlich verbindlichen Form ist im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien verlautbart.

## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Satzungsteil 1: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Universitätsrats und anderer Organe ....</b>   | <b>7</b>  |
| § 1. Wahl der Mitglieder des Universitätsrats.....  | 7         |
| § 2. Wahl anderer Organe.....   | 7         |
| <b>Satzungsteil 2: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats .....</b>   | <b>8</b>  |
| § 1. Geltungsbereich.....   | 8         |
| § 2. Wahlgrundsätze .....   | 8         |
| § 3. Aktives und passives Wahlrecht .....   | 8         |
| § 4. Wahlkommissionen.....  | 8         |
| § 5. Wahlkundmachung .....  | 9         |
| § 6. Wählerinnen- und Wählerverzeichnis .....   | 9         |
| § 7. Wahlvorschläge .....   | 10        |
| § 8. Durchführung der Wahl .....  | 11        |
| § 9. Ermittlung des Wahlergebnisses.....  | 11        |
| § 10. Erlöschen der Mitgliedschaft.....   | 12        |
| § 11. Vertretung; Nachrücken von Ersatzmitgliedern.....   | 12        |
| § 12. Funktionsperiode; Konstituierung des neuen Senats.....  | 13        |
| § 13. Entsendung von Mitgliedern in Unterkommissionen des Senats .....  | 13        |
| <b>Satzungsteil 3: Einrichtung eines für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen des<br/>Universitätsgesetzes in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs .....</b> | <b>14</b> |
| § 1. ....   | 14        |
| <b>Satzungsteil 4: Generelle Richtlinien für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von<br/>Evaluierungen und für Zielvereinbarungen .....</b>                                | <b>16</b> |
| § 1. Bereiche, Methoden und Ziele der Evaluierung .....   | 16        |
| § 2. Leistungsevaluierung .....   | 16        |
| § 3. Evaluierungen von Lehrveranstaltungen .....  | 16        |
| § 4. Zielvereinbarungen gemäß § 20 (5) Universitätsgesetz 2002.....   | 16        |
| <b>Satzungsteil 5: Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des<br/>Universitätsgesetzes 2002.....</b>   | <b>18</b> |
| § 1. Curricula-Kommissionen.....  | 18        |
| § 2. Inhalt von Bachelor-, Master-, Diplom-und Doktoratsstudien.....  | 18        |
| § 3. Einrichtung und Auffassung von Studien.....  | 19        |
| § 4. Erstellung eines Curriculum .....  | 19        |
| § 5. Änderung der Curricula .....   | 19        |

# vetmeduni

|  |           |
|--|-----------|
| § 6. Kundmachung und Inkrafttreten der Curricula .....   | 20        |
| § 7. Curricula für Universitätslehrgänge .....   | 20        |
| § 8. In-Kraft-Treten der Curricula für Universitätslehrgänge.....  | 20        |
| § 8a. Fremdsprachen .....  | 20        |
| § 9. Beurlaubung.....  | 20        |
| § 10. Prüfungsordnung und Prüfungsanmeldung.....   | 21        |
| § 11. Prüfer .....   | 21        |
| § 12. Prüfungssenate .....   | 21        |
| § 13. Durchführung von Prüfungen .....   | 22        |
| § 14. Wiederholung von Prüfungen.....  | 22        |
| § 15. Master-und Diplomarbeiten.....   | 23        |
| § 16. Dissertationen .....   | 23        |
| § 17. Antrag auf Nostrifizierung.....  | 24        |
| § 18. Vorlage von Nachweisen .....   | 25        |
| § 19. Ermittlungsverfahren .....   | 25        |
| § 20. Nostrifizierungsbescheid.....  | 25        |
| § 21. Nostrifizierungstaxe.....  | 26        |
| <b>Satzungsteil 6: Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen .....</b>                                | <b>27</b> |
| § 1. Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen .....  | 27        |
| § 2. Funktionsperiode der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen .....                                  | 27        |
| § 3. Entsendung der Mitglieder .....   | 27        |
| § 4. Tätigkeit der Mitglieder .....  | 27        |
| <b>Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG.....</b> | <b>28</b> |
| Präambel.....  | 28        |
| Allgemeine Bestimmungen .....  | 28        |
| § 1. Rechtliche Grundlagen.....  | 28        |
| § 2. Anwendungsbereich .....   | 28        |
| § 3. Ziele des Frauenförderungsplans .....   | 28        |
| § 4. Frauenförderungsgebot .....   | 29        |
| § 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache.....   | 30        |
| § 6. Gender Mainstreaming.....   | 30        |
| § 7. Gender Budgeting .....  | 30        |

# vetmeduni

|  |           |
|--|-----------|
| § 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium .....   | 31        |
| § 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten.....   | 31        |
| § 10. Förderfonds.....   | 31        |
| Forschung .....  | 32        |
| § 11. Förderung der Forschung von Frauen.....  | 32        |
| § 12. Frauen- und Geschlechterforschung.....   | 32        |
| Lehre.....   | 32        |
| § 13. Beteiligung an Lehre .....   | 32        |
| Die Universität als Dienstgeberin .....  | 33        |
| A. Personalaufnahmeverfahren .....   | 33        |
| § 14. Personalauswahl.....   | 33        |
| § 15. Dienstplichten .....   | 33        |
| § 16. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und § 99 UG.....   | 33        |
| § 17. Besondere Bestimmungen für Habilitationsverfahren .....  | 34        |
| B. Personalentwicklung.....  | 35        |
| § 18. Aus- und Weiterbildung.....  | 35        |
| § 19. Beruflicher Aufstieg .....   | 35        |
| C. Frauen in der universitären Verwaltung .....  | 36        |
| § 20. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien.....  | 36        |
| Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung.....   | 36        |
| § 21. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....   | 36        |
| § 22. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung .....  | 37        |
| Umsetzung.....   | 37        |
| § 23. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots .....  | 37        |
| <b>Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan .....</b>  | <b>39</b> |
| Präambel.....  | 39        |
| Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten .....   | 39        |
| Antidiskriminierung.....   | 40        |
| Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen .....   | 45        |
| <b>Satzungsteil 8: Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung.....</b> | <b>47</b> |
| § 1. Einrichtung einer Koordinationsstelle .....   | 47        |
| § 2. Förderung von Studierenden § 3. Förderung der Beschäftigten .....   | 47        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Satzungsteil 9: Richtlinie für akademische Ehrungen</b> .....   | <b>48</b> |
| § 1. Gemeinsame Bestimmungen für die akademischen Ehrungen .....   | 48        |
| § 2. Verleihung des Ehrendoktorates (Dr.h.c.) .....  | 48        |
| § 3. Erneuerung akademischer Grade .....   | 48        |
| § 4. Verleihung des Titels „Ehrensenaor" .....   | 48        |
| <b>Honorarprofessur</b> .....  | <b>48</b> |
| § 4a.Verleihung .....  | 48        |
| § 4b.Voraussetzungen .....   | 49        |
| § 4c.Vorschlag des Departments/klinischen Departments .....  | 49        |
| § 4d.Entscheidung des Senats .....   | 49        |
| § 4e.Verleihung des Titels.....  | 49        |
| § 4f.Zuordnung.....  | 50        |
| § 4g.Erlöschen, Verlängerung.....  | 50        |
| § 5. Verleihung des Titels "Ehrenbürger" .....   | 50        |
| § 6. Verleihung von Ehrenzeichen und sichtbar zu tragenden Auszeichnungen.....                                     | 50        |
| § 7. Aberkennung von Ehrungen.....   | 50        |
| <b>Satzungsteil 10: Art und Ausmaß der Einbindung der Absolventinnen und Absolventen der<br/>Universität</b> ..... | <b>51</b> |
| § 1. ....  | 51        |
| § 2. ....  | 51        |
| § 3. ....  | 51        |
| § 4. ....  | 51        |
| § 5. ....  | 51        |
| § 6. ....  | 51        |
| § 7. ....  | 52        |
| <b>Satzungsteil 11: Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität<br/>Wien</b> ..... | <b>53</b> |
| § 1. Geltungsbereich .....   | 53        |
| § 2. Einberufung von Sitzungen .....   | 53        |
| § 3. Teilnahme an Sitzungen.....   | 53        |
| § 4. Vertretung im Verhinderungsfall.....  | 54        |
| § 5. Rücktritt und Abberufung des Vorsitzenden.....  | 54        |
| § 6. Befangenheit.....   | 54        |

# vetmeduni

|  |           |
|--|-----------|
| § 7. Auskunftspersonen .....   | 55        |
| § 8. Tagesordnung .....  | 55        |
| § 9. Schriftliche Anbringen und Zustellungen .....   | 55        |
| § 10. Sitzungen .....  | 55        |
| § 11. Leitung der Sitzung .....  | 55        |
| § 12. Anträge .....  | 56        |
| § 13. Beschlusserfordernisse .....   | 56        |
| § 14. Durchführung der Abstimmung .....  | 56        |
| § 15. Abstimmung im Umlaufweg .....  | 57        |
| § 16. Protokoll .....  | 57        |
| § 17. Entscheidungsvorbereitung .....  | 58        |
| § 18. Evidenthaltung und Bürogeschäfte der Kollegialorgane und ihrer Kommissionen .....  | 58        |
| <b>Satzungsteil 12: Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG) .....</b> | <b>59</b> |
| § 1. Wissenschaftliches Fehlverhalten .....  | 59        |
| § 2. Grundsätzliche Pflichten der Studierenden .....   | 60        |
| § 3. Folgen von Plagiaten und anderem Vortäuschen wissenschaftlicher Leistung .....  | 60        |
| § 4. Folgen von Plagiaten und anderem Vortäuschen wissenschaftlicher Leistung bei Abschlussarbeiten .....  | 61        |
| § 5. Verfahren zur Ermittlung eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens .....  | 61        |
| <b>Satzungsteil 13: Verfahren zu Besetzung von Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG .....</b>  | <b>63</b> |
| Grundsätze des Verfahrens .....  | 63        |
| Anzahl der Stellen .....   | 63        |
| Ausschreibung .....  | 63        |
| Auswahlgremium .....   | 64        |
| Gutachterinnen und Gutacher .....  | 64        |
| Auswahlverfahren .....   | 65        |
| Auswahlentscheidung .....  | 65        |
| Inkrafttreten .....  | 65        |

# Satzungsteil 1: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Universitätsrats und anderer Organe

(§19 (2) Z.1 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 4.11.2011)

## § 1. Wahl der Mitglieder des Universitätsrats

(1) Die Wahlen der Mitglieder des Universitätsrats gemäß § 21 (6) Z. 1 UG 2002 sind geheim durchzuführen. Das Wahlrecht ist persönlich und unmittelbar auszuüben. Jedes Mitglied des Senats kann Vorschläge für die Bestellung der Mitglieder des Universitätsrats einbringen.

(2) Über die von der Universität zu nominierenden Mitglieder des Universitätsrats ist in getrennten Wahlgängen abzustimmen. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreicht hat. Wird im ersten Wahlgang keine Mehrheit erreicht, so ist in einer Stichwahl zwischen jenen Personen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmenzahlen erhalten haben. Haben mehrere Personen den gleichen Anspruch auf eine Teilnahme an der Stichwahl, so nehmen alle diese Personen an der Stichwahl teil. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreicht.

(3) Wird nur ein Vorschlag für die Bestellung aller Mitglieder des Universitätsrats eingebracht, so ist abweichend von Abs. 2 über diesen Vorschlag abzustimmen. Die in den Vorschlag aufgenommenen Kandidaten sind gewählt, wenn der Vorschlag die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten hat.

## § 2. Wahl anderer Organe

(1) Die Wahl anderer Organe ist geheim durchzuführen. Das Wahlrecht ist persönlich und unmittelbar auszuüben. Die Wahl ist gültig, wenn wenigstens die Hälfte der Stimmberechtigten bei der Wahl anwesend war. Gewählt ist jene Person, die mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten hat. Wird im ersten Wahlgang keine Mehrheit erreicht, so ist in einer Stichwahl zwischen jenen Personen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmenzahlen erhalten haben. Haben mehrere Personen den gleichen Anspruch auf eine Teilnahme an der Stichwahl, so nehmen alle diese Personen an der Stichwahl teil. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreicht.

(2) Führt auch die Stichwahl zu keinem Ergebnis, übt die Funktion der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden in einem Kollegialorgan bis zur Wahl einer Vorsitzenden oder eines Vorsitzenden interimistisch die oder der bisherige Vorsitzende des Kollegialorgans aus, sofern diese Person auch Mitglied im neuen Kollegialorgan ist und die Neuwahl nicht aufgrund eines Rücktritts der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden erforderlich ist.

(3) Kann die interimistische Funktion der oder des Vorsitzenden nicht von der bisherigen Vorsitzenden oder dem bisherigen Vorsitzenden übernommen werden, hat im Senat und in den vom Senat eingesetzten Kollegialorganen das dienstälteste Mitglied im Kollegialorgan aus der Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben gemäß § 20 (5) UG 2002 die Funktion der interimistischen Vorsitzenden oder des interimistischen Vorsitzenden bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden wahrzunehmen.

# Satzungsteil 2: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats

(§19 (2) Z. 1 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 4.3.2016)

## § 1. Geltungsbereich

(1) Diese Wahlordnung gilt für die Wahl der Mitglieder des Senats.

(2) Soweit die gesetzliche Vertretung der Studierenden gemäß den Bestimmungen des Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetzes – HSG 2014 - i.d.g.F. Entsendungsrechte in Kollegialorgane wahrzunehmen hat, ist diese Wahlordnung nicht anzuwenden.

## § 2. Wahlgrundsätze

Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen mit Ausnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlrechts nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts zu wählen.

## § 3. Aktives und passives Wahlrecht

Das aktive und passive Wahlrecht steht allen Personen zu, die am Stichtag den in § 25 Absatz 3 Universitätsgesetz 2002 genannten Personengruppen angehören. Als der für das aktive und passive Wahlrecht maßgebliche Stichtag wird der Tag der Ausschreibung der Wahl im Mitteilungsblatt festgesetzt.

## § 4. Wahlkommissionen

(1) Die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen obliegen den Wahlkommissionen. Die Wahlkommissionen bestehen aus je drei Mitgliedern, die von den Mitgliedern der jeweiligen Personengruppe im Senat bestellt werden.

Es besteht je eine Wahlkommission für folgende Personengruppen:

1. die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und Leiterinnen und Leitern von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben gemäß § 20 (5) UG 2002;
2. die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb;
3. das allgemeine Universitätspersonal.

(2) Die Wahlkommission ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder persönlich anwesend ist. Beschlüsse der Wahlkommission werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag. Ist die Wahlkommission nicht beschlussfähig, entscheidet die oder der jeweilige Vorsitzende für die Wahlkommission. Sie oder er hat in der nächsten Sitzung der Wahlkommission darüber zu berichten.

(3) Die oder der Vorsitzende hat die Wahlkommission nach Kenntnis jedes Sachverhaltes, der eine Entscheidung der Wahlkommission erfordert, unverzüglich mündlich oder schriftlich zu einer Sitzung



## **Satzungsteil 2: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats**

einzuberufen. Diese Sitzung der Wahlkommission hat frühestens zwei Tage, spätestens sieben Tage nach der Einberufung stattzufinden. Die Einberufung zu einer Sitzung der Wahlkommission kann auch bereits in der vorhergehenden Sitzung erfolgen. Dabei nicht anwesende Mitglieder sind von einer derartigen Einberufung unverzüglich zu verständigen.

### **§ 5. Wahlkundmachung**

Die Ausschreibung der Wahlen ist im Mitteilungsblatt der Universität spätestens neun Wochen vor dem Wahltag kundzumachen. Die Ausschreibung hat zu enthalten:

1. den Tag, den Ort und die Zeit der Wahl;
2. den Stichtag für das Bestehen des aktiven und passiven Wahlrechts (§ 3);
3. die Zahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter;
4. den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis sowie für die Erhebung eines Einspruchs gegen das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis (§ 6);
5. die Aufforderung, dass Wahlvorschläge einen Zustellungsbevollmächtigten zu benennen haben und dass sie spätestens sieben Wochen vor dem Wahltag schriftlich bei der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt sein müssen, widrigenfalls sie nicht berücksichtigt werden können (§ 7);
6. die Bestimmung, dass die Erstellung der Liste der Kandidatinnen und Kandidaten für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Personengruppen im Senat so zu erfolgen hat, dass mindestens 50 v.H. Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. Bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist (20a (4) UG).
7. den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in die zugelassenen Wahlvorschläge (§ 7 Abs. 7);
8. die Vorschrift, dass Stimmen gültig nur für zugelassene Wahlvorschläge abgegeben werden können (§ 8).

### **§ 6. Wählerinnen- und Wählerverzeichnis**

Die Verwaltung der Universität hat der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission spätestens drei Arbeitstage nach der Ausschreibung der Wahl ein Verzeichnis der am Stichtag aktiv und passiv Wahlberechtigten zur Verfügung zu stellen. Das von der oder dem Vorsitzenden überprüfte Wählerinnen- und Wählerverzeichnis ist eine Woche lang zur Einsichtnahme durch die Wahlberechtigten aufzulegen. Während dieser Auflagefrist kann gegen das Verzeichnis schriftlich bei der oder dem jeweiligen Vorsitzenden Einspruch erhoben werden. Darüber ist von der Wahlkommission längstens zwei Arbeitstage nach Ende der Auflagefrist zu entscheiden. Die Entscheidung der Wahlkommission ist endgültig.

## **§ 7. Wahlvorschläge**

(1) Jede und jeder Wahlberechtigte kann Wahlvorschläge einbringen. Diese müssen spätestens sieben Wochen vor dem Wahltag schriftlich bei der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt sein und eine Zustellungsbevollmächtigte oder einen Zustellungsbevollmächtigten benennen. Ist kein Zustellungsbevollmächtigter benannt, gilt die an erster Stelle stehende Wahlwerberin oder der an erste Stelle stehende Wahlwerber als Zustellungsbevollmächtigter. Jeder Wahlvorschlag für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter nach § 4 Abs. 1 Z 2 hat zumindest zwei Personen mit Lehrbefugnis (*venia docendi*) zu enthalten.

(2) Die Erstellung der Liste der Kandidatinnen und Kandidaten für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Personengruppen im Senat hat so zu erfolgen hat, dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. Bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist (20a (4) UG).

(3) Jedem Wahlvorschlag muss die schriftliche Zustimmungserklärung aller darauf angeführten Wahlwerberinnen und Wahlwerber beigefügt sein.

(4) Die Kandidatur auf mehr als einem Wahlvorschlag ist unzulässig. Eine mehrfach angeführte Person ist von der Wahlkommission aus allen Wahlvorschlägen zu streichen. Wahlwerberinnen und Wahlwerber, denen die Wählbarkeit fehlt, sind ebenso aus dem Wahlvorschlag zu streichen.

(5) Die Wahlkommission hat die eingebrachten Wahlvorschläge unverzüglich zu prüfen und vorhandene Bedenken spätestens zwei Arbeitstage nach Ablauf der Einreichfrist des Wahlvorschlages der oder dem Zustellungsbevollmächtigten des Wahlvorschlages mit dem Auftrag zur Verbesserung des Wahlvorschlages mitzuteilen. Eine Verbesserung des Wahlvorschlages ist innerhalb von zwei weiteren Arbeitstagen bei der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission einzubringen. Nicht zuzulassen sind Wahlvorschläge, die die Erfordernisse des § 5 Z 5 oder § 7 (1) nicht erfüllen.

(6) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahlen zum Senat einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder sind im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle gemäß § 20a Abs. 4 UG dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 UG entspricht. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keine Einreden der Mangelhaftigkeit der Wahlvorschläge gemäß § 42 Abs. 8d UG, gilt der auf Grund dieser Wahlvorschläge gewählte Senat jedenfalls als richtig zusammengesetzt (§ 20a (4) UG). Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen (§ 42 (8d) UG).

(7) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor der Wahl zur Einsicht aufzulegen.

(8) Die Wahlkommission hat unverzüglich amtliche Stimmzettel aufzulegen, in die alle zugelassenen Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Einlangens aufzunehmen sind. Bei gleichzeitigem Einlangen ist eine alphabetische Reihung der betreffenden Wahlvorschläge vorzunehmen.

## **Satzungsteil 2: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats**

### **§ 8. Durchführung der Wahl**

(1) Kann die Wahl aufgrund der Prüfung des Wahlvorschlages zum vorgesehenen Termin nicht abgehalten werden, hat die Wahlkommission einen neuen Termin für die Wahl festzusetzen, der mindestens zwei Wochen vor dem neuen Wahltermin zu verlautbaren ist.

(2) Die oder der Vorsitzende der Wahlkommission oder ein von der Wahlkommission nominiertes Mitglied (Wahlleiterin oder Wahlleiter) hat für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl zu sorgen. Die von der Wahlkommission bestellte Protokollführerin oder der von der Wahlkommission bestellte Protokollführer hat über den Ablauf der Wahl eine Niederschrift zu führen. Die Niederschrift hat jedenfalls zu enthalten: Die Zahl der Wahlberechtigten, die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Gesamtzahl der gültigen Stimmen, die Zahl der auf die einzelnen Wahlvorschläge entfallenden Stimmen und Mandate sowie die Namen der gewählten Personen.

(3) Die Wahlen sind geheim durchzuführen. Die Wahl wird durch persönliche Abgabe des Stimmzettels am Wahlort vorgenommen. Die Wählerin oder der Wähler hat der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter ihre oder seine Stimmberechtigung nachzuweisen.

(4) Die Wählerin oder der Wähler kann ihre oder seine Stimme gültig nur für einen der zugelassenen Wahlvorschläge abgeben. Der Stimmzettel ist gültig ausgefüllt, wenn aus ihm eindeutig zu erkennen ist, welchen Wahlvorschlag die Wählerin oder der Wähler wählen wollte.

### **§ 9. Ermittlung des Wahlergebnisses**

(1) Unmittelbar nach Beendigung der für die Stimmabgabe gemäß § 5 Z 1 vorgesehenen Wahlzeit durch die Wahlleiterin oder den Wahlleiter hat diese oder dieser im Beisein der Protokollführerin oder des Protokollführers die Wahlurne zu öffnen, die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen und nach Auszählung der Stimmen die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen und die Zahl der für jeden zugelassenen Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen festzustellen. Die Stimmzettel sind danach der Wahlkommission zu übergeben.

(2) Die Wahlkommission führt die Wahl nach dem d'Hondtschen Wahlverfahren durch. Sie hat die Zahl der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Vertreterinnen und Vertreter mittels der Wahlzahl zu ermitteln. Die Wahlzahl ist wie folgt zu berechnen: Die Summen der für jeden Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen sind nach ihrer Größe geordnet nebeneinander zu schreiben; unter jede dieser Summen ist ihre Hälfte, unter diese ihr Drittel, Viertel und nach Bedarf auch ihr Fünftel, Sechstel usw. zu schreiben. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Ist eine Vertreterin oder ein Vertreter zu wählen, so gilt als Wahlzahl die größte, sind zwei Vertreterinnen oder Vertreter zu wählen, so gilt als Wahlzahl die zweitgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen. Jedem Wahlvorschlag sind so viele Mandate zuzuteilen, als die Wahlzahl in der Summe der für ihn gültig abgegebenen Stimmen enthalten ist. Haben nach dieser Berechnungsmethode mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf ein Mandat, entscheidet das Los.

(3) Die auf den Wahlvorschlag entfallenden Mandate werden den im Wahlvorschlag angegebenen Wahlwerberinnen und Wahlwerbern in der Reihenfolge ihrer Nennung zugeteilt. Ersatzmitglieder sind jene Wahlwerberinnen und Wahlwerber, die der Wahlvorschlag als den gewählten Vertreterinnen und Vertretern direkt (ad personam) zugeordnete Ersatzmitglieder vorsieht.

(4) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, sind die auf dem Wahlvorschlag gereihten Wahlwerberinnen und Wahlwerber gewählt, wenn der Wahlvorschlag die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen

## **Satzungsteil 2: Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats**

erhalten hat. Die zu vergebenden Mandate sind den Wahlwerberinnen und Wahlwerbern entsprechend ihrer Reihung auf dem Wahlvorschlag zuzuteilen.

(5) Für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb ist bei der Verteilung der Mandate folgendermaßen vorzugehen:

1. Entfallen gemäß Abs. 2 die Mandate auf mehrere Wahlvorschläge, sind diese gemäß Absatz 3 den jeweils zuerst gereihten Wahlwerberinnen oder Wahlwerbern zuzuteilen. Befindet sich unter den gewählten Mitgliedern keine Person mit Lehrbefugnis (venia docendi), ist das letzte Mandat der Person mit Lehrbefugnis (venia docendi) zuzuteilen, die oder der in dem Wahlvorschlag, auf den das letzte Mandat fällt, an vorderster Stelle gereiht ist. Ersatzmitglied für eine Person mit Lehrbefugnis (venia docendi) ist das direkt (ad personam) zugeordnete Ersatzmitglied.

2. Entfallen gemäß Abs. 2 oder Abs. 4 alle Mandate auf einen Wahlvorschlag, sind die Mandate der erst-, zweit- etc. Wahlwerberinnen oder dem erst-, zweit- etc. Wahlwerber des Wahlvorschlages zuzuteilen. Befindet sich unter den gewählten Mitgliedern keine Person mit Lehrbefugnis (venia docendi), ist das letzte Mandat der an vorderster Stelle des Wahlvorschlages gereihten Person mit Lehrbefugnis (venia docendi) zuzuteilen.

(6) Die Wahlkommission hat das Wahlergebnis festzustellen und unverzüglich im Mitteilungsblatt der Universität zu verlautbaren.

### **§ 10. Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft zum Senat endet in folgenden Fällen:

1. durch begründeten Rücktritt;
2. durch Verlust der Zugehörigkeit zur betreffenden Personengruppe gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 bis 3;
3. durch Tod.

(2) Eine Rücktrittserklärung ist gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Senats abzugeben. Die oder der Vorsitzende des Senats hat die jeweilige Wahlkommission unverzüglich über ein Vorliegen eines Grundes nach Z 1 bis 3 zu informieren

### **§ 11. Vertretung; Nachrücken von Ersatzmitgliedern**

(1) Ein verhindertes Mitglied wird für die Dauer der Verhinderung durch das im Wahlvorschlag ad personam zugeordnete Ersatzmitglied vertreten. Ist im Wahlvorschlag kein ad personam zugeordnetes Ersatzmitglied ausgewiesen, haben die gewählten Mitglieder ihre Ersatzmitglieder zu Beginn der Funktionsperiode aus den Ersatzmitgliedern desselben Wahlvorschlages dem Vorsitzenden des Kollegialorgans bekannt zu geben. Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft einer gewählten Vertreterin oder eines gewählten Vertreters haben Ersatzmitglieder an deren oder dessen Stelle zu treten. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft erfolgt nach der Reihung auf dem Wahlvorschlag.

**Satzungsteil 2:  
Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder des Senats**

(2) Ist auf Grund vollständiger Erschöpfung eines Wahlvorschlags eine weitere Zuweisung von Mitgliedstellen unmöglich, sind die freien Mandate auf die verbleibenden Wahlvorschläge aufzuteilen; die für die Verteilung der Mandate geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

**§ 12. Funktionsperiode; Konstituierung des neuen Senats**

(1) Die Funktionsperiode des Senats beträgt drei Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres.

(2) Die Konstituierung kann schon vor Beginn der neuen Funktionsperiode erfolgen.

(3) Kommt eine Personengruppe der Verpflichtung zur Wahl oder Entsendung nicht rechtzeitig nach, hat der Universitätsrat dieser Personengruppe eine einmalige Nachfrist zur Nachholung der Wahl oder Entsendung zu setzen. Verstreicht diese Frist ergebnislos, gilt der Senat auch ohne Vertreterinnen oder Vertreter dieser Personengruppe als gesetzmäßig zusammengesetzt. In diesen Fällen kann der Senat zur Konstituierung zusammentreten, nachdem die Wahl oder Entsendung nachgeholt bzw. die Nachfrist ergebnislos verstrichen ist.

**§ 13. Entsendung von Mitgliedern in Unterkommissionen des Senats**

Kommt eine Personengruppe der Verpflichtung zur Wahl oder Entsendung nicht rechtzeitig nach, hat der Universitätsrat dieser Personengruppe eine einmalige Nachfrist zur Nachholung der Wahl oder Entsendung zu setzen. Verstreicht diese Frist ergebnislos, gilt der Senat auch ohne Vertreterinnen oder Vertreter dieser Personengruppe als gesetzmäßig zusammengesetzt. In diesen Fällen kann der Senat zur Konstituierung zusammentreten, nachdem die Wahl oder Entsendung nachgeholt bzw. die Nachfrist ergebnislos verstrichen ist.

## **Satzungsteil 3:**

# **Einrichtung eines für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs**

(§ 19 (2) Z. 2 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 4.11.2011)

### **§ 1.**

(1) Für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen wird die Vizerektorin für Lehre/der Vizerektor für Lehre als zuständiges monokratisches Organ („studienrechtliches Organ“) gemäß UG 2002 tätig.

(2) Die Funktionsperiode dieses Organs endet mit dem Ende der Bestellung zur Vizerektorin/zum Vizerektor für Lehre.

(3) Im Falle einer Verhinderung der Vizerektorin/des Vizerektors für Lehre in der Funktion des für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs ist die Vertretungsregelung der Geschäftsordnung des Rektorats heranzuziehen.

Der Vizerektorin/dem Vizerektor obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

1. Genehmigung von Anträgen auf Zulassung zu einem individuellen Studium mit Bescheid (§ 55 (3) UG 2002)

2. Verleihung der entsprechenden akademischen Grade an AbsolventInnen individueller Studien (§ 55 (4) UG 2002)

3. Genehmigung der Ablegung von Prüfungen für ein Studium an einer anderen Universität als der Universität der Zulassung (§ 63 (9) Z2 UG 2002)

4. Nichtigklärung der Beurteilung von Prüfungen mit Bescheid im Fall der Erschleichung der Anmeldung zur Prüfung (§ 74 (1) UG 2002)

5. Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse (§ 75 (3) UG 2002)

6. Heranziehung von fachlich geeigneten PrüferInnen für die Zulassungs- und Ergänzungsprüfungen, Bestimmungen der Prüfungsmethode und Festlegung, ob die Prüfung als Einzelprüfung oder kommissionelle Prüfung (§ 76 (1) UG 2002) abzulegen ist

7. Bescheidmäßige Anerkennung von positiv beurteilten Prüfungen ordentlicher Studierender an anderen anerkannten in- und ausländischen postsekundären Bildungseinrichtungen, einer Berufsbildenden höheren Schule, einer Höheren Anstalt für Lehrer- und Erzieherbildung, in Studien an anerkannten inländischen Bildungseinrichtungen, deren Zugang die allgemeine Universitätsreife erfordert, oder in einem Lehrgang universitären Charakters, soweit sie den im Curriculum vorgeschriebenen Prüfungen gleichwertig sind (§ 78 (1) UG 2002)

**Satzungsteil 3:  
Einrichtung eines für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen des  
Universitätsgesetzes in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs**

8. Bescheidmäßige Aufhebung von negativ beurteilten Prüfungen bei schwerem Mangel in der Durchführung (§ 79 (1) UG 2002)
9. Sicherstellung der den Studierenden nicht ausgehändigten Beurteilungsunterlagen für die Dauer von mindestens sechs Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung (§ 84 (1) UG 2002)
10. Genehmigung des Antrags auf Ausschluss der Benutzung von an die Universitätsbibliothek gemäß § 86 (1) UG 2002 abgelieferten wissenschaftlichen Arbeiten für längstens fünf Jahre nach Ablieferung (§ 86 (2) UG 2002)
11. Bescheidmäßige Verleihung akademischer Grade an die AbsolventInnen der ordentlichen Studien (§ 87 (1) UG 2002)
12. Bescheidmäßige Verleihung akademischer Grade an die AbsolventInnen von Universitätslehrgängen (§ 87 (2) UG 2002)
13. Bescheidmäßiger Widerruf inländischer akademischer Grade (§ 89 UG 2002)
14. Bescheidmäßige Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Studiums (Nostrifizierung) (§ 90 (3) UG 2002)
15. Bescheidmäßige Genehmigung der Anträge auf Beurlaubung (§ 67 UG02 sowie § 9 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen)
16. Festsetzung von Prüfungsterminen sowie An- und Abmeldefristen
17. Zusammenstellung von Prüfungssenaten (§ 12 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen)
18. Ausstellung von Bescheiden im Zusammenhang mit der Durchführung von Prüfungen gemäß § 13 (4) des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen.
19. Betrauung von Angehörigen der Universität mit der Betreuung von Master- und Diplomarbeiten, die Zuweisung von Dissertanten und Dissertantinnen zu Betreuerinnen und Betreuern, die Entgegennahme der Meldung des Themas sowie Zustimmung zur Durchführung der Master- oder Diplomarbeit oder der Dissertation (§ 15 (4) sowie § 16 (4) des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen)

# **Satzungsteil 4: Generelle Richtlinien für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von Evaluierungen und für Zielvereinbarungen**

(§ 19 (2) Z. 3 und § 20 (5) Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 1.10.2012)

## **§ 1. Bereiche, Methoden und Ziele der Evaluierung**

Alle Bereiche der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind entsprechend dem § 14 Universitätsgesetz 2002 zu evaluieren. Dabei kommen formative und summative Verfahren einer internen (z.B. Lehrveranstaltungsevaluierung) wie auch externen (z.B. Evaluierung durch die EAEVE) Evaluierung mit dem Ziel zur Anwendung, ein Monitoring des jeweiligen Bereiches auf dem Wege der Zielerreichung zu etablieren.

## **§ 2. Leistungsevaluierung**

Die Leistungen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb sind regelmäßig, zumindest aber alle fünf Jahre, zu evaluieren.

## **§ 3. Evaluierungen von Lehrveranstaltungen**

Die Leiterinnen und Leiter von Lehrveranstaltungen haben in einem regelmäßigen Intervall eine Bewertung ihrer Lehrveranstaltungen durch die Studierenden dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen zuständigen Organ zur Verfügung zu stellen.

## **§ 4. Zielvereinbarungen gemäß § 20 (5) Universitätsgesetz 2002**

(1) Die Leiterinnen und Leiter einer Organisationseinheit haben mit den der Organisationseinheit zugeordneten wissenschaftlichen Angehörigen Zielvereinbarungen abzuschließen (§ 20 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002).

(2) Die Delegation dieser Aufgabe betreffend die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sowie das Universitätspersonal mit Habilitation (*venia docendi*) an andere Personen als an die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters ist unzulässig.

(3) Gegenstand der Zielvereinbarungen ist sowohl die Festlegung der von den Angehörigen der Organisationseinheit in einem bestimmten Zeitraum zu erbringenden Leistungen und anzustrebenden Ergebnisse in Lehre und Forschung als auch die Festlegung der von der Leiterin oder vom Leiter der Organisationseinheit hierzu bereit zu stellenden Ressourcen. Als weitere Leistungen sind auch die wissenschaftlichen und sonstigen Dienstleistungen zu bewerten. Sofern in der Zielvereinbarung nichts anderes bestimmt ist, beträgt der Vereinbarungszeitraum ein Jahr.

(4) Sämtlichen wissenschaftlichen Angehörigen der Organisationseinheit ist die Mitwirkung an der Zielvereinbarung und ihre Einbindung zu ermöglichen. Die Leiterinnen und Leiter der Subeinheiten führen Gespräche mit den Mitgliedern der Subeinheiten und erstellen einen Vorschlag für die Zielvereinbarungen



#### **Satzungsteil 4:**

#### **Generelle Richtlinien für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von Evaluierungen und für Zielvereinbarungen**

für den Zeitraum, für den diese Zielvereinbarungen gelten sollen. In dem zu erstellenden Vorschlag sind Ziele und Leistungen jedes einzelnen Mitglieds der Subeinheit sowie die Maßnahmen zu ihrer Erreichung und die hierfür benötigten Ressourcen aufzulisten.

(5) Die Leiterin oder der Leiter einer Organisationseinheit kann die Zielvereinbarungen mit den Angehörigen des wissenschaftlichen Personals mit Professur oder Habilitation, die den einzelnen Subeinheiten zugeordnet sind, auch im Rahmen einer Vereinbarung abschließen, die von den Mitgliedern dieser Subeinheit gemeinsam getroffen wird. In den Zielvereinbarungen sind jedenfalls die von jeder oder jedem Angehörigen der Subeinheit zu erbringenden Leistungen im Vereinbarungszeitraum, die dafür erforderlichen Ressourcen sowie die unmittelbaren Dienstvorgesetzten der einzelnen Angehörigen der Subeinheit festzulegen.

(6) Die Zielvereinbarung mit den Mitgliedern der Subeinheit wird von der Leiterin oder vom Leiter der Organisationseinheit auf der Grundlage der von den Subeinheiten erstellten Vorschläge abgeschlossen und hat auf der Leistungsvereinbarung zwischen der Veterinärmedizinischen Universität Wien und dem Bund (§ 13 Universitätsgesetz 2002), dem Entwicklungsplan (§ 22 Abs. 1 Z 2 Universitätsgesetz 2002), den Zielvereinbarungen der Organisationseinheit mit dem Rektorat sowie den strategischen Zielen der jeweiligen Organisationseinheit und ihrer Subeinheiten aufzubauen. Die Ergebnisse der Qualitätssicherung und der bedarfsorientierten Planung in der Lehre sind zu berücksichtigen.

(7) Auf einen angemessenen Freiraum der wissenschaftlichen Universitätsangehörigen für selbständige Forschung und Lehre ist Bedacht zu nehmen (§ 20 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002).

(8) Spätestens am Ende des Geltungszeitraums der Zielvereinbarung erstellt jede Subeinheit einen Bericht über die Zielerreichung. Dieser ist an die Leiterin oder den Leiter der Organisationseinheit weiterzuleiten.

# Satzungsteil 5: Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002

(§ 19 (2) Z. 4 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 15.1.2014)

Curricula-Kommissionen

## § 1. Curricula-Kommissionen

(1) Der Senat hat eine oder mehrere Unterkommissionen (UK) für die an der Universität eingerichteten Studien einzurichten (Curricula-Kommissionen). Eine Curriculum-Kommission besteht jeweils aus 6 oder 9 Mitgliedern. Ihre Funktionsperiode richtet sich nach der Funktionsperiode des Senats (§ 25 (10) UG 2002). Es ist zulässig, einer Curriculum-Kommission die Zuständigkeit für mehrere Studien zu übertragen.

(2) Die Curricula-Kommissionen setzen sich im Verhältnis 2:2:2 oder 3:3:3 aus Vertreterinnen und Vertretern der folgenden Gruppen zusammen:

1. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 94 (2) Zi. 1 UG02) sowie
2. Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 (2) Zi. 2 UG02)
3. Studierende (§ 94 (1) Z1 UG02)

Die Vertreterinnen und Vertreter der unter Z 1 und 2 genannten Gruppen sind von der jeweiligen Gruppe im Senat zu entsenden. Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind vom zuständigen Organ der Hochschülerschaft an der Veterinärmedizinischen Universität Wien zu entsenden.

(3) Für jedes Mitglied einer Curricular-Kommission ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre ist zu den Sitzungen der Curricula-Kommissionen als Auskunftsperson einzuladen.

(5) Die Curricula-Kommissionen haben Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge gemäß § 25 (1) Zi. 10 UG 2002 i.V.m. § 3 (2) und § 7 (1) des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen zu erlassen.

Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien

## § 2. Inhalt von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien

(1) Im Curriculum sind das Qualifikationsprofil, der Inhalt, der Aufbau sowie die Prüfungsordnung von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien festzulegen.

(2) Die Prüfungsordnungen haben die Arten der Prüfungen, die Festlegung der Prüfungsmethode sowie die näheren Bestimmungen über das Prüfungsverfahren zu enthalten.

### **§ 3. Einrichtung und Auflassung von Studien**

(1) Die Einrichtung eines neuen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Doktoratsstudiums erfolgt durch Beschluss des Rektorates.

(2) Das Rektorat beauftragt die fachlich nächststehende Curriculum-Kommission (§ 1 (4) der Satzung, studienrechtliche Bestimmungen) als entscheidungsbefugtes Kollegialorgan gemäß § 25 (8) Zi. 3 UG02 mit der Erstellung des Curriculums.

(3) Die Auflassung eines bestehenden Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudiums erfolgt durch Beschluss des Rektorates. Vor dem Beschluss sind Stellungnahmen der in § 4 Abs. 2 genannten Stellen einzuholen. Die Stellungnahmen sind nachweislich zu behandeln.

### **§ 4. Erstellung eines Curriculum**

(1) Die Curriculumkommission hat im Rahmen der Erstellung des Curriculums ein Qualifikationsprofil zu erstellen.

(2) Der Entwurf des Curriculums ist samt dem Qualifikationsprofil zur Begutachtung an folgende Stellen zu übermitteln:

1. Vizerektorin/ Vizerektor für Lehre
2. Senat
3. Universitätsrat
4. Rektorat
5. HochschülerInnenschaft an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (UV)
6. fachlich zuständige Organisationseinheiten der Veterinärmedizinischen Universität Wien

(3) Die Curriculum-Kommission hat nach dem Ende des Begutachtungsverfahrens gemäß Abs. 2 das Curriculum zu beschließen.

(4) Der Beschluss ist dem Rektorat und dem Universitätsrat zur Stellungnahme insbesondere hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen zuzuleiten.

(5) Der Beschluss des Curriculums bedarf gemäß § 25 Abs. 10 UG 2002 der Genehmigung des Senats.

### **§ 5. Änderung der Curricula**

(1) Änderungen der Curricula sind jedenfalls dem Rektorat und der Vizerektorin/ dem Vizerektor für Lehre zur Stellungnahme vorzulegen. Bei wesentlichen Änderungen laut Absatz (2) ist ein Begutachtungsverfahren gemäß § 4 (2) durchzuführen.

(2) Als wesentliche Änderungen gelten insbesondere:

1. grundlegende Änderungen der Prüfungsordnung,
2. Änderung der Art des Studiums,

**Satzungsteil 5:  
Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002**

3. Änderungen der Anzahl der Studienzweige,
4. Änderungen der Anzahl und Dauer der Studienabschnitte,
5. Änderungen der Gesamtstundenanzahl eines Pflichtfaches um mehr als 50 vH.

**§ 6. Kundmachung und Inkrafttreten der Curricula**

Das Curriculum ist nach der Genehmigung durch den Senat gemäß § 20 Abs. 6 Z 6 UG 2002 im Mitteilungsblatt der Universität kundzumachen.

Universitätslehrgänge

**§ 7. Curricula für Universitätslehrgänge**

(1) Die Einrichtung von Universitätslehrgängen erfolgt durch Beschluss des Rektorates nach Anhörung des Senates und des Universitätsrates. Das Rektorat beauftragt die fachlich nächststehende Curriculum - Kommission mit der Erstellung des Curriculums (§ 1 (4) des Satzungsteils studienrechtliche Bestimmungen).

(2) Universitätslehrgänge können auch während der Lehrveranstaltungszeit sowie zur wirtschaftlichen und organisatorischen Unterstützung in Zusammenarbeit mit anderen Rechtsträgern durchgeführt werden. Es ist darauf zu achten, dass durch die Einrichtung eines Universitätslehrganges der Betrieb der ordentlichen Studien nicht beeinträchtigt wird.

(3) Im Curriculum ist das Qualifikationsprofil, der Inhalt, der Aufbau sowie die Prüfungsordnung von Universitätslehrgängen festzulegen.

(4) Die Prüfungsordnungen haben die Arten der Prüfungen, die Festlegung der Prüfungsmethode sowie die näheren Bestimmungen über das Prüfungsverfahren zu enthalten.

**§ 8. In-Kraft-Treten der Curricula für Universitätslehrgänge**

Das Curriculum ist nach der Genehmigung durch den Senat gemäß § 20 Abs. 6 Z 6 UG 2002 im Mitteilungsblatt der Universität kundzumachen.

Fremdsprachen

**§ 8a. Fremdsprachen**

Im Curriculum kann festgelegt werden, dass alle oder einzelne Lehrveranstaltungen und Prüfungen in einer Fremdsprache abgehalten und wissenschaftliche Arbeiten in einer Fremdsprache abgefasst werden. Enthält das Curriculum keine solche Bestimmung, ist in Lehrveranstaltungen die ausschließliche oder überwiegende Verwendung einer Fremdsprache beim Vorhandensein von entsprechenden Parallellehrrveranstaltungen oder mit Zustimmung aller betroffenen Studierenden zulässig.

Studierende

**§ 9. Beurlaubung**

(1) Studierende sind gemäß § 67 UG 2002 berechtigt, aus wichtigen Gründen bei der Vizerektorin/dem Vizerektor für Lehre eine Beurlaubung zu beantragen. Als wichtige Gründe gelten insbesondere die Ableistung eines Präsenz- oder Zivildienstes, Schwangerschaft, die Betreuung eigener Kinder sowie naher

## **Satzungsteil 5: Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002**

Angehöriger und Krankheit sowie weitere Gründe, die den angeführten in ihrer Wichtigkeit gleichzuhalten sind. Die Genehmigung der Beurlaubung ist bis längstens zwei Wochen nach Beginn des Semesters, für das die Beurlaubung gelten soll, zulässig.

(2) Eine Beurlaubung kann pro Anlassfall für maximal zwei Semester erfolgen.

Prüfungen

### **§ 10. Prüfungsordnung und Prüfungsanmeldung**

(1) Die Prüfungsart, die Prüfungsmethode sowie die näheren Bestimmungen über das Prüfungsverfahren sind in der Prüfungsordnung zu regeln, welche Bestandteil der jeweiligen Curricula ist.

(2) Studierende sind berechtigt, sich von Prüfungen, deren Anmeldung mit einem elektronischen Anmeldesystem erfolgt, während der gesamten Dauer der Anmeldefrist elektronisch wieder abzumelden. Erfolgt keine fristgerechte Abmeldung von diesen Prüfungen, wird die oder der Studierende für die Dauer von zehn Wochen ab dem Zeitpunkt der trotz aufrechter Anmeldung nicht abgelegten Prüfung für weitere Antritte zu der betreffenden Prüfung gesperrt.

(3) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist die Sperre durch die Vizerektorin oder den Vizerektor für Lehre aufzuheben. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der das Erscheinen bei der Prüfung unmöglich macht (z.B. Unfall oder Krankheit, bestätigt durch ärztliches Attest), ist schriftlich unter Beibringung der Unterlagen zu dessen Bestätigung geltend zu machen.

### **§ 11. Prüfer**

(1) Lehrveranstaltungsprüfungen sind von der Leiterin oder dem Leiter der Lehrveranstaltung abzuhalten. Bei Bedarf sind andere fachlich geeignete Prüferinnen oder andere fachlich geeignete Prüfer heranzuziehen.

(2) Zur Abhaltung von Bachelor-, Master- und Diplomprüfungen als Fachprüfungen und kommissionelle Gesamtprüfungen sind Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsprofessorinnen und –professorinnen im Ruhestand, Universitätsdozentinnen und –dozenten sowie Privatdozentinnen und –dozenten jeweils für das Fach ihrer Lehrbefugnis heranzuziehen. Darüber hinaus können auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung herangezogen werden. Bei Bedarf dürfen auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb sowie sonstige beruflich oder außerberuflich qualifizierte Fachleute als Prüferinnen und Prüfer herangezogen werden.

(3) Sofern Abschlussprüfungen für Universitätslehrgänge als Fach- oder kommissionelle Gesamtprüfungen abzulegen sind, sind fachlich geeignete Prüferinnen oder Prüfer heranzuziehen.

(4) Zur Abhaltung von Rigorosen als kommissionelle Gesamtprüfungen sind Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsprofessorinnen und –professorinnen im Ruhestand sowie Privatdozentinnen und –dozenten jeweils für das Fach ihrer Lehrbefugnis heranzuziehen. Darüber hinaus können auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung herangezogen werden.

### **§ 12. Prüfungssenate**

(1) Für die kommissionellen Prüfungen und kommissionellen Gesamtprüfungen hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre Prüfungssenate zu bilden.

## **Satzungsteil 5:**

### **Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002**

(2) Einem Senat haben wenigstens zwei Personen anzugehören. Für jedes Prüfungsfach oder dessen Teilgebiet ist eine Prüferin oder ein Prüfer einzuteilen. Ein Mitglied ist zur oder zum Vorsitzenden des Prüfungssenates zu bestellen.

(3) Bei der letzten zulässigen Wiederholung einer Prüfung oder aufgrund eines Antrags der oder des Studierenden ab der zweiten Wiederholung einer Prüfung haben dem Senat wenigstens drei Personen anzugehören.

(4) Bei der letzten zulässigen Wiederholung der letzten Prüfung des Studiums hat sich der Prüfungssenat abweichend von Abs. 2 und 3 aus fünf Mitgliedern zusammensetzen.

#### **§ 13. Durchführung von Prüfungen**

(1) Bei der Prüfung ist den Studierenden Gelegenheit zu geben, den Stand der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen. Dabei ist auf den Inhalt und den Umfang des Stoffes der Lehrveranstaltungen Bedacht zu nehmen.

(2) Beratung und Abstimmung über das Ergebnis einer Prüfung vor einem Prüfungssenat, bei mehreren Prüfungsfächern hinsichtlich jedes Faches, haben in nicht öffentlicher Sitzung des Prüfungssenates nach einer Aussprache zwischen den Mitgliedern zu erfolgen. Die Beschlüsse des Senates werden mit Stimmenmehrheit gefasst, die oder der Vorsitzende übt das Stimmrecht wie die übrigen Mitglieder des Senates aus, hat aber zuletzt abzustimmen. Jedes Mitglied hat bei der Abstimmung über das Ergebnis in den einzelnen Fächern auch den Gesamteindruck der Prüfung zu berücksichtigen.

(3) Gelangt der Prüfungssenat zu keinem einheitlichem Beschluss über die Beurteilung eines Faches, sind die von den Mitgliedern vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Zahl der Mitglieder zu dividieren und das Ergebnis, das größer als 0,5 ist, aufzurunden und andernfalls abzurunden.

(4) Wenn eine Studierende oder ein Studierender die Prüfung ohne wichtigen Grund abbricht, ist die Prüfung negativ zu beurteilen. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre auf Antrag der oder des Studierenden mit Bescheid festzustellen. Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen ab dem Abbruch der Prüfung einzubringen.

#### **§ 14. Wiederholung von Prüfungen**

(1) Die Studierenden sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen in Studien, die nicht in Abschnitte gegliedert sind, sowie im ersten Studienabschnitt der in Abschnitte gegliederten Studien dreimal, in den weiteren Studienabschnitten viermal zu wiederholen. Auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte sind alle Antritte für dasselbe Prüfungsfach in allen facheinschlägigen Studien an derselben Universität anzurechnen.

(2) Auf Antrag der oder des Studierenden ist ab der zweiten Wiederholung die Prüfung kommissionell abzuhalten. Dabei ist dem Antrag auf eine bestimmte Prüferin oder einen bestimmten Prüfer der Universität, an der die Zulassung zu dem Studium, in dem die Prüfung abzulegen ist, jedenfalls zu entsprechen.

(3) Kommissionelle Gesamtprüfungen, die nicht bestanden wurden, müssen zur Gänze wiederholt werden. Für den Fall der negativen Beurteilung in einem Fach und zumindest guter Beurteilung im/in den weiteren Fach/Fächern muss nur das negativ beurteilte Fach wiederholt werden, wenn im negativ beurteilten Fach zumindest 20% der erforderlichen Punkte/Leistung erreicht wurden.

Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen

### **§ 15. Master-und Diplomarbeiten**

(1) Nähere Bestimmungen über das Thema der Master- bzw. Diplomarbeit sind im Curriculum zu regeln.

(2) Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsdozentinnen und –dozenten, emeritierte Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsprofessorinnen und –professoren im Ruhestand sowie Privatdozentinnen und –dozenten sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Master- oder Diplomarbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Bei Bedarf ist die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre überdies berechtigt, geeignete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb mit der Betreuung und Beurteilung von Master- oder Diplomarbeiten aus dem Fach ihrer Dissertation oder ihres nach der Verleihung des Doktorgrades bearbeiteten Forschungsgebietes zu betrauen. Die oder der Studierende ist berechtigt, eine Betreuerin oder einen Betreuer nach Maßgabe der Möglichkeiten vorzuschlagen.

(3) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Master- und Diplomarbeiten heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 2 gleichwertig ist.

(4) Die bzw. der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Master- bzw. Diplomarbeit der Vizerektorin bzw. dem Vizerektor für die Lehre vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre diese bestätigt oder innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht untersagt. Bis zur Einreichung der Master- bzw. Diplomarbeit (Abs. 5) ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers mit Zustimmung der Vizerektorin/des Vizerektors für Lehre zulässig.

(5) Die abgeschlossene Master- bzw. Diplomarbeit ist bei der Vizerektorin/dem Vizerektor für Lehre zur Beurteilung einzureichen. Die Betreuerin oder der Betreuer und eine zusätzlich von Vizerektor für Lehre benannte zweite Gutachterin oder zweiter Gutachter haben die Master- bzw. Diplomarbeit binnen zwei Monaten ab der Einreichung zu beurteilen. Wird die Diplomarbeit nicht fristgerecht beurteilt, hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre die Master- bzw. Diplomarbeit auf Antrag der bzw. des Studierenden einer anderen Universitätslehrerin oder einem anderen Universitätslehrer gemäß Abs. 2 oder Abs. 3 zur Beurteilung zuzuweisen.

(6) Die Beurteilungen erfolgen mit sehr gut (1), gut (2), befriedigend (3), genügend (4) und nicht genügend (5).

### **§ 16. Dissertationen**

(1) Nähere Bestimmungen über das Thema der Dissertation sind im Curriculum festzulegen.

(2) Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsdozentinnen und –dozenten, emeritierte Universitätsprofessorinnen und –professoren, Universitätsprofessorinnen und –professoren im Ruhestand sowie Privatdozentinnen und –dozenten sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Dissertationen zu betreuen und zu beurteilen. Die oder der Studierende ist berechtigt, eine Betreuerin oder einen Betreuer nach Maßgabe der Möglichkeiten vorzuschlagen.

**Satzungsteil 5:  
Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002**

(3) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Dissertationen heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 2 gleichwertig ist.

(4) Die bzw. der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Dissertation der Vizerektorin/dem Vizerektor für Lehre vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn die Vizerektorin / der Vizerektor für Lehre diese bestätigt oder innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht untersagt. Bis zur Einreichung der Dissertation (Abs. 5) ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers mit Zustimmung der Vizerektorin/des Vizerektors für Lehre zulässig.

(5) Die abgeschlossene Dissertation ist bei der Vizerektorin/dem Vizerektor für die Lehre einzureichen. Die Vizerektorin/der Vizerektor für die Lehre hat die Dissertation der Betreuerin bzw. dem Betreuer zur Stellungnahme und einem (bei abweichendem Urteil des Betreuers noch einen zweiten) Universitätslehrerin oder Universitätslehrer gemäß Abs. 2 und 3 zur Begutachtung vorzulegen, welche die Dissertation innerhalb von höchstens sechs Wochen zu beurteilen haben. Es ist zulässig, die zweite Beurteilerin oder den zweiten Beurteiler aus einem dem Dissertationsfach verwandten Fach zu entnehmen.

(6) Ist eine der beiden Beurteilungen der Dissertation abschließend negativ, hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre eine dritte Beurteilerin oder einen dritten Beurteiler heranzuziehen, die oder der zumindest einem verwandten Fach angehören muss. Diese oder dieser hat die Dissertation innerhalb von zwei Monaten zu beurteilen.

(7) Die Beurteilungen erfolgen mit sehr gut (1), gut (2), befriedigend (3), genügend (4) und nicht genügend (5).

(8) Gelangen die Beurteilerinnen oder Beurteiler zu keinem Beschluss über die Beurteilung, so sind bei mehrheitlich positiver Beurteilung die vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Anzahl der Beurteilerinnen oder Beurteiler zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als 0,5 ist, aufzurunden.

Nostrifizierung

**§ 17. Antrag auf Nostrifizierung**

(1) Nostrifizierung ist die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Studiums. Die Nostrifizierung setzt den Nachweis voraus, dass sie zwingend für die Berufsausübung oder die Fortsetzung der Ausbildung der Antragstellerin oder des Antragstellers in Österreich erforderlich ist.

(2) Der Antrag ist an einer Universität einzubringen, an der das entsprechende inländische Studium eingerichtet ist.

(3) Im Antrag auf Nostrifizierung an die Vizerektorin/den Vizerektor für Lehre gemäß den Bestimmungen des § 90 UG 2002 hat die Antragstellerin bzw. der Antragsteller das dem absolvierten ausländischen Studium vergleichbare inländische Studium und den angestrebten inländischen akademischen Grad zu bezeichnen.



### **§ 18. Vorlage von Nachweisen**

(1) Mit dem Antrag sind insbesondere folgende Nachweise vorzulegen:

1. Reisepass
2. Nachweis über den Status der ausländischen Universität, Hochschule oder sonstigen postsekundären Bildungseinrichtung
3. Nachweise über die an der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung zurückgelegten Studien, insbesondere Studienbücher, Nachweise über abgelegte Prüfungen und Studienpläne
4. diejenige Urkunde, die als Nachweis der Verleihung des akademischen Grades, wenn jedoch ein solcher nicht zu verleihen war, als Nachweis des ordnungsgemäßen Abschlusses des Studiums ausgestellt wurde
5. Nachweis, dass die Nostrifizierung für die angestrebte berufliche Tätigkeit des Bewerbers zwingend (durch Rechtsvorschriften bzw. generell verbindliche Richtlinien eines Dienstgebers vorgegeben) erforderlich ist

(2) Sämtliche Unterlagen müssen entweder im Original oder in beglaubigter Abschrift vorgelegt werden, von fremdsprachigen Urkunden sind autorisierte Übersetzungen beizubringen. Die Urkunde gemäß Abs. 1 Zi. 4 ist ausschließlich im Original vorzulegen.

(3) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre ist berechtigt, die Verpflichtung zur Vorlage einzelner Unterlagen nachzusehen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass deren Beibringung innerhalb einer angemessenen Frist unmöglich oder mit übergroßen Schwierigkeiten verbunden ist, und die vorgelegten Unterlagen für eine Entscheidung ausreichen.

### **§ 19. Ermittlungsverfahren**

(1) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre hat unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt des Antrages geltenden Studienplanes zu prüfen, ob das ausländische Studium so aufgebaut war, dass es mit dem im Antrag genannten inländischen Studium in Bezug auf das Ergebnis der Gesamtausbildung gleichwertig ist. Als Beweismittel ist auch ein Stichproben-Test in mündlicher oder/und schriftlicher Form zulässig, um nähere Kenntnisse über die Inhalte des ausländischen Studiums zu erzielen.

(2) Wenn die Gleichwertigkeit grundsätzlich gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die volle Gleichwertigkeit fehlen, hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre die Antragstellerin bzw. den Antragsteller mit Bescheid als außerordentliche Studierende bzw. als außerordentlichen Studierenden zum Studium zuzulassen und die Ablegung von Prüfungen und die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit zur Herstellung der Gleichwertigkeit innerhalb einer angemessenen, im Bescheid festzulegenden Frist aufzutragen.

### **§ 20. Nostrifizierungsbescheid**

(1) Die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre hat die Nostrifizierung mit Bescheid auszusprechen. Im Bescheid ist festzulegen, welchem inländischen Studienabschluss der ausländische Studienabschluss entspricht, und welchen inländischen akademischen Grad die Antragstellerin oder der Antragsteller anstelle des ausländischen akademischen Grades auf Grund der Nostrifizierung zu führen berechtigt ist. Die

**Satzungsteil 5:  
Studienrechtliche Bestimmungen nach Maßgabe des II. Teils des Universitätsgesetzes 2002**

Ausfertigung des Bescheides ist auf der Urkunde, die als Nachweis des ausländischen Studienabschlusses vorgelegt wurde, zu vermerken. (§ 90 Abs. 3 UG 2002)

(2) Die Vizerektorin/der Vizerektor für die Lehre hat die Nostrifizierung bescheidmäßig zu widerrufen, wenn sie insbesondere durch gefälschte Zeugnisse erschlichen worden ist. (§ 90 Abs. 4 UG 2002)

**§ 21. Nostrifizierungstaxe**

Die Taxe ist im Voraus zu entrichten.

## Satzungsteil 6: Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(§ 19 (2) Z. 5, § 42 (2) Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 27.05.2014)

### § 1. Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 42 Universitätsgesetz 2002 gehören je zwei Vertreter a) der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren,

b) der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb,

c) der allgemeinen Universitätsbediensteten sowie

d) der Studierenden an.

### § 2. Funktionsperiode der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Die Funktionsperiode der Mitglieder beträgt drei Jahre. Eine Wiederwahl ist zulässig.

### § 3. Entsendung der Mitglieder

Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

### § 4. Tätigkeit der Mitglieder

Die Mitglieder des Arbeitskreises sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Ihre Arbeit richtet sich nach dem § 42 (4) bis (10) UG 2002.

# Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 02.07.2018)

## Präambel

Die Veterinärmedizinische Universität Wien – im Folgenden Vetmeduni Vienna – bekennt sich zu Artikel 7 (2) des Bundesverfassungsgesetzes und damit zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen an der Vetmeduni Vienna die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sollen ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, Verwaltung und Entwicklung sowie in der Verteilung der Ressourcen finden. Dies ist insbesondere eine Anforderung an Personen in leitenden Funktionen.

Zur Frauenförderung gehört auch die Förderung aller Studierender. Die Vetmeduni Vienna setzt sich außerdem aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten, um insbesondere den Anteil weiblicher Professorinnen zu erhöhen.

## Allgemeine Bestimmungen

### § 1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Vetmeduni Vienna finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (B-VG), im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) und im Universitätsgesetz (UG) 2002.

### § 2. Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna gemäß § 94 UG 2002 sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder als Studierende. Die Bestimmungen und Maßnahmen des Frauenförderungsplans finden weiters sinngemäß auf jene Personen Anwendung, die in einem anderen Vertragsverhältnis zur Vetmeduni Vienna stehen, z.B. Gastforscherinnen und Gastforscher, Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

### § 3. Ziele des Frauenförderungsplans

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Vetmeduni Vienna insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

## **Satzungsteil 7:**

### **Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG**

#### **(1) Gleichstellung & Chancengleichheit:**

Frauen und Männer sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten gleichberechtigte Partnerinnen und Partner.

Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der Vetmeduni Vienna in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, insbesondere auf Ebene der Professorinnen, wird beseitigt.

#### **(2) Frauenförderung:**

Die Unterstützung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und die Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung ist der Universität ein besonderes Anliegen. Dienstnehmerinnen der Vetmeduni Vienna werden außerdem durch die Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten in ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

#### **(3) Vermeidung von Benachteiligung und Beseitigung von Diskriminierung:**

Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Vetmeduni Vienna werden als rechtswidrig anerkannt.

## **§ 4. Frauenförderungsgebot**

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, dort wo die Frauen unterrepräsentiert sind, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Vetmeduni Vienna tätigen Frauen und Männern in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen zu erreichen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf neue Beschäftigungen Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Vetmeduni Vienna Beschäftigten auf einer Hierarchieebene innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit ausgehend vom UG 2002 weniger als 50 % beträgt.

(3) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches auf folgendes hinzuwirken:

## **Satzungsteil 7:**

### **Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG**

1. Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen,
2. Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen,
3. Wahrung eines bereits erreichten 50 %igen Frauenanteils,
4. Erhöhung des Frauenanteils in Forschungsprojekten und bei Habilitationen.

#### **§ 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

(1) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.

(2) Es sind entweder explizit die weibliche und die männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. am Beginn eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist.

#### **§ 6. Gender Mainstreaming**

(1) Gender Mainstreaming ist die Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle strategischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubringen.

(2) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse verbindlich einbezogen; die asymmetrische Auswirkung von Maßnahmen wird mitgedacht und diesen gegebenenfalls gegengesteuert. Alle Entscheidungsprozesse werden für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht.

(3) Das Rektorat unterstützt die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte angesprochen werden.

#### **§ 7. Gender Budgeting**

(1) Die Vetmeduni Vienna setzt Gender Budgeting als Analyse- und Steuerungsinstrument zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit durch Veränderungen der Haushaltsführung ein.

(2) Die Vetmeduni Vienna definiert Indikatoren, durch welche die gender-spezifischen Auswirkungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogrammen gemessen werden können.

### **§ 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium**

- (1) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing bzw. Bossing.
- (2) Sexuelle Belästigung i.S.d. §§ 8, 42 B-GIBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.
- (3) Die Vetmeduni Vienna setzt geeignete Präventivmaßnahmen und stellt Unterstützung für Personen, die mit diskriminierendem Verhalten, sexueller Belästigung, Mobbing oder Bossing konfrontiert sind, bereit und kommuniziert die zur Verfügung gestellten Maßnahmen auf geeignetem Weg (z.B. Intranet) an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies umfasst insbesondere ein kostenloses und anonymes Beratungsangebot.
- (4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen/Universitätsangehörigen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.
- (5) Alle Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungs- oder Führungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, alle zur Sicherung von Schutz und Würde der Mitarbeiterinnen nötigen Maßnahmen zu setzen und sexuell belästigendes Verhalten und Mobbing zu unterbinden.

### **§ 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten**

Die Frauenquote wird jährlich gemäß der in der Wissensbilanz-Verordnung 2016 i.d.g.F. vorgegebenen Stichtage und Deadlines ermittelt und als Kennzahl in der Wissensbilanz dargestellt. Die Wissensbilanz wird dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht und im Mitteilungsblatt der Vetmeduni Vienna veröffentlicht. Folgende Quoten werden demgemäß ermittelt:

1. Wissenschaftliches Personal: Die Frauenquote wird innerhalb der Vetmeduni Vienna für die Departments gesondert erhoben und ausgewiesen. Für das wissenschaftliche Personal wird der Frauenanteil für die Personengruppe gemäß § 94 Abs. 2 UG 2002 ermittelt.
2. Allgemeine Universitätsbedienstete: In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten gemäß dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten wird der Frauenanteil jeweils nach Entlohnungsgruppen ermittelt.

### **§ 10. Förderfonds**

- (1) Das Rektorat ist verpflichtet, im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung einen Förderfonds für Frauenförderungsmaßnahmen im Umfang von € 250.000,- zu beantragen. Dessen Verwendung soll dazu dienen, Mitarbeiterinnen an der Vetmeduni Vienna den Aufstieg in leitende Positionen zu ermöglichen.
- (2) Die finanziellen Mittel aus dem Förderfonds dienen vorrangig als Unterstützung für Forscherinnen an der Vetmeduni Vienna, die einen entsprechenden genehmigten FWF Antrag (oder einen gleichwertigen internationalen peer-reviewed Antrag) erhalten haben. Unterstützt werden z.B. besondere Weiterbildungsmaßnahmen, Reisekosten für Familien bei Auslands-Forschungsaufenthalten sowie zusätzliche Kinderbetreuungskosten im In- und Ausland. Ferner

können diese Fördermaßnahmen dazu dienen, einen Überbrückungsfonds entsprechend den aktuellen Besoldungsvorschriften des FWF zu bilden, damit auch dann eine Finanzierung gewährleistet ist, wenn ein Projekt ausgelaufen und ein weiteres zwar beantragt aber noch nicht bewilligt ist.

(3) Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung zur Weiterbildung zu beantragen, wenn durch diese Weiterbildung die Chance, eine Führungsposition zu erlangen, gestärkt wird.

(4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird auf Anfrage Einblick in die Gebarung der Förderfonds für Mitarbeiterinnen gewährt.

(5) Verantwortlich für die Umsetzung der Verwendung der finanziellen Mittel aus dem Förderfonds ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates.

## Forschung

### **§ 11. Förderung der Forschung von Frauen**

(1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Förderung der Forschungstätigkeit von Frauen und fördert Forschungstätigkeiten von Frauen.

(2) Bei der Vergabe besonderer Zuwendungen wie z.B. Forschungsstipendien der Vetmeduni Vienna, Industriestipendien und sonstigen Forschungspreisen sind Frauen möglichst bereits im Vorfeld anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Bei qualitativ gleichwertigen Anträgen und vorliegender Unterrepräsentation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

### **§ 12. Frauen- und Geschlechterforschung**

(1) Die Vetmeduni Vienna fördert Ansätze und Anliegen für den Aufbau von Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies). Anzustreben sind insbesondere universitätsübergreifende Projekte in Kooperation mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten für den Bereich der Geschlechterforschung.

(2) Als Frauenforschung oder Gender Studies gelten wissenschaftliche Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen.

## Lehre

### **§ 13. Beteiligung an Lehre**

(1) Bei der Beteiligung an universitärer Lehre ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise mit Lehre in allen Kategorien betraut bzw. beauftragt werden, soweit dies nach Maßgabe des jeweiligen Personal- und Qualifikationsstandes und unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Karriere motiviert werden.



# Die Universität als Dienstgeberin

## A. Personalaufnahmeverfahren

### § 14. Personalauswahl

- (1) Die Ausschreibung von Stellen sowie die Auswahl und Aufnahme von Personal erfolgt insbesondere unter Bedachtnahme auf die in diesem Frauenförderungsplan festgelegten Ziele.
- (2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen, in denen der angestrebte Frauenanteil noch nicht erreicht wurde, enthalten folgenden Zusatz: „Die Vetmeduni Vienna strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei Unterrepräsentation von Frauen werden Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- (3) Ist in einer Verwendungsgruppe der Frauenanteil noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin, die sich in der Endauswahl befindet, im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

### § 15. Dienstpflichten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben –im Folgenden Dienstpflichten – ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.
- (2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.
- (3) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

### § 16. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und § 99 UG

- (1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und eigene Wortmeldungen in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

## **Satzungsteil 7:**

### **Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG**

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber und Bewerberinnen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls diejenigen Bewerberinnen einzuladen, die dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes entsprechen (§ 98 Abs. 6 UG).

(4) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Gleiches gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

(5) Sind in Ausschreibungen zur Berufung bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahme-erfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in schriftlicher Form nachzuweisen, dass Frauen, die die genannten Voraussetzungen erfüllen, zur Bewerbung angeregt wurden.

(6) Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht ausreichend, wird die Ausschreibungsfrist verlängert und aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht.

(7) Die Berufungskommission sollte darauf achten, dass sie während des gesamten Verfahrens möglichst richtig zusammengesetzt ist.

(8) Für alle Berufungsverfahren gilt derzeit das Frauenfördergebot.

#### **§ 17. Besondere Bestimmungen für Habilitationsverfahren**

(1) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen und kann an allen Sitzungen maximal zu zweit mit beratender Stimme teilnehmen. Bei der Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist die 50 %-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen, wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung erfolgt, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Zahl zu bestimmen ist.

(2) Der AKG hat das Recht, zum Habilitationsverfahren Stellung zu nehmen und dafür in die Gutachten Einsicht zu nehmen.

## **B. Personalentwicklung**

### **§ 18. Aus- und Weiterbildung**

(1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen gleichermaßen wie Mitarbeiter zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermutigen und eine Teilnahme zu ermöglichen. Frauen werden zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen und Funktionen qualifizieren, vorrangig zugelassen.

(2) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie eine damit verbundene Dienstfreistellung zu ermöglichen, sofern nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Unter Weiterbildung sind neben fach einschlägigen Kursen und Seminaren auch Veranstaltungen aus dem Bereich der überfachlichen Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (z.B. Kommunikation und Konfliktmanagement, Fremdsprachen, wissenschaftliches Arbeiten, Didaktik, Methoden und Arbeitstechniken, Gesundheitsförderung) zu verstehen.

(4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu fordern. Bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung wird die Universitätsleitung darüber in Kenntnis gesetzt und Konsens über die weitere Vorgehensweise gesucht.

(5) Als Leiterinnen und Referentinnen für im Rahmen der Personalentwicklung angebotene Weiterbildungsveranstaltungen werden entsprechend qualifizierte Frauen nach Möglichkeit verstärkt eingesetzt.

### **§ 19. Beruflicher Aufstieg**

Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, werden so lange vorrangig bestellt, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweist.

## C. Frauen in der universitären Verwaltung

### § 20. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien

- (1) Allen gemäß dem Universitätsgesetz sowie allen durch den Organisationsplan und die Satzung der Universität eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören, sofern im Universitätsgesetz nichts anderes bestimmt ist. Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.
- (2) Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen.
- (3) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen (z.B. bei der Aufnahme von Residents, Interns und PhD-Studierenden), ist das Frauenförderungsgebot zu beachten und auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken.
- (4) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken.

## Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

### § 21. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG 2002 und dem Frauenförderungsplan der Vetmeduni Vienna.
- (2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und bei der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- (3) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- (4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (5) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.
- (6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und das Büro des Arbeitskreises

für Gleichbehandlungsfragen übernehmen auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen und

Einrichtungen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(8) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Vetmeduni Vienna erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des zusätzlichen Bedarfs an budgetären Mitteln. Damit ist auch der finanzielle Bedarf für die Abhaltung von Fortbildungsveranstaltungen sowie einschlägige rechtliche und genderspezifische Expertise abzudecken.

(9) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so wird diese Reisebewegung wie eine Dienstreise behandelt oder es gebührt ein angemessener Aufwandsersatz. Die Mitglieder des Arbeitskreises haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reiseauslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschriften.

(10) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden vom Rektorat die zur Ausführung der administrativen Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören die Unterstützung durch das Büro der Kollegialorgane, Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen, die Information durch die Rechtsexpertin bzw. den Rechtsexperten der Vetmeduni Vienna auf dem Gebiet des Universitäts-, Arbeits-, Sozial- bzw. Gleichbehandlungsrecht und ein entsprechender Internetauftritt des Arbeitskreises für Gleichbehandlung auf der Homepage der Universität.

(11) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dauert drei Jahre.

## **§ 22. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung**

Die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 (2) Z 7. UG 2002 ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates, handelnd durch die Personalabteilung der Vetmeduni Vienna, an welche alle entsprechenden Anfragen zu richten sind und welche insoweit unmittelbar dem Rektor/der Rektorin und dem/der Vorsitzenden des Senates berichtet.

# Umsetzung

## **§ 23. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots**

Das Rektorat und alle mit Personalangelegenheiten befassten Organe und Gremien sind zur Überwachung der Einhaltung des Frauenförderungsplans durch alle Universitätsangehörigen verpflichtet. Die Beachtung des Frauenförderplans ist Teil der dienstrechtlichen Pflichten aller Beschäftigten der Vetmeduni Vienna. Jede Form von diskriminierendem Verhalten und

**Satzungsteil 7:**

**Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG**

Vorgehen auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar.

# Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 15.05.2017)

## Präambel

Die Veterinärmedizinische Universität Wien (Vetmeduni Vienna) bekennt sich zur Gleichbehandlung und zum Diskriminierungsverbot im Sinne der Menschenrechte. Sie erhebt Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Durch das Verbot von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing soll darüber hinaus der achtungsvolle Umgang miteinander sichergestellt werden. Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende und wertschätzende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing. Es liegt in der Führungsverantwortung der Personen in Leitungsfunktionen, derartigen Verhaltensweisen möglichst vorzuzukommen und ihnen bei Wahrnehmung entschieden entgegen zu treten. Beschwerden von bzw. über Universitätsangehörige sind nachzugehen und dies ist zu dokumentieren. Nach entsprechender Anhörung sind die erforderlichen Schritte durch die zuständigen Universitätsorgane einzuleiten.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zum anderen aber auch der Bewusstmachung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Vetmeduni Vienna im Nachstehenden konkretisiert werden. Die Vetmeduni Vienna bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen.

Die Vetmeduni Vienna bietet gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig Veranstaltungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu den Themenbereichen Gender und Diversität sowie zu den Themen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung an.

## Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

**§ 1.** (1) Die Vetmeduni Vienna setzt gezielt Maßnahmen, um eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Die Vetmeduni Vienna engagiert sich, die Work-Life-Balance aller MitarbeiterInnen zu fördern und nach Möglichkeit entsprechende Maßnahmen zu setzen.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und die Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen, zu erleichtern. Daher ist bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung der Arbeitszeiten auf etwaige Betreuungspflichten möglichst Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat führt regelmäßig Bedarfserhebungen durch, deren Ergebnisse in geeigneter Form – z.B. im Leistungsbericht der Wissensbilanz oder im Bericht zur sozialen Verantwortung, der auch die Themen soziale Dimension und Gleichstellung beinhaltet – veröffentlicht werden und trifft alle geeigneten

## **Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan**

Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen. Dabei wird auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz berücksichtigt.

(4) Das Rektorat setzt auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten.

(5) Betreuungspflichten von MitarbeiterInnen werden bei der Erstellung von Dienstplänen und Festlegung von Arbeitszeiten bestmöglich berücksichtigt.

(6) Die Vetmeduni Vienna richtet nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten Eltern-Kind-Räume ein oder ermöglicht nach Maßgabe der Gegebenheiten die Versorgung von Kleinkindern an einem geeigneten Ort (z.B. in Sozialräumen).

(7) Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern oder Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen sind bei der Auswahl der Prüfungs- und Kurs- sowie Übungsgruppen-Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

(8) Die Vetmeduni Vienna wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 67 Abs. 1 UG.

### **Antidiskriminierung**

#### **Alter**

**§ 2.** (1) Die Universität stellt ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen dar und ist bestrebt, Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und der eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Vetmeduni Vienna erwartet und unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich).

(3) Das Lebensalter darf weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen bezüglich Personal eine Rolle spielen.

#### **Behinderung**

**§ 3.** (1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen und/oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs-, Service- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere

1. gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten, sofern der Aufwand angemessen und mit den Anforderungen des Studiums vereinbar ist. In die Entscheidung, ob dies der Fall ist, werden die/der Behindertenbeauftragte und die Behindertenvertrauensperson eingebunden.

2. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und von abweichenden Prüfungsmodalitäten,



## **Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan**

3. bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Government-Gesetzes und des BEinStG, barrierefreie Website, etc.),

4. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich.

(2) Die Vetmeduni Vienna gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche diskriminierungsfrei und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin.

(3) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(4) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der jeweiligen Organisationseinheit die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu vereinbaren. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der Vetmeduni Vienna festgesetzten Ziele.

(5) Alle Lehrenden bekennen sich zu einem diskriminierungsfreien Umgang und berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung.

(6) Die Vetmeduni Vienna und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG 2002) positiv gegenüber zu stehen und die Bestimmungen aus dem UG im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Die abweichende Prüfungsmethode wird von der jeweiligen Organisationseinheit in Absprache mit dem Vizerektor/der Vizerektorin für Lehre festgelegt.

(7) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende die/der Behindertenbeauftragte der Vetmeduni Vienna und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Behindertenvertrauensperson.

(8) Die Vetmeduni Vienna bemüht sich durch geeignete Maßnahmen um die Erhöhung der Anzahl an MitarbeiterInnen mit Behinderungen sowohl beim allgemeinen als auch beim wissenschaftlichen Personal.

(9) Die Behindertenvertrauensperson und die Behindertenbeauftragte bzw. der Behindertenbeauftragte sind berechtigt in Angelegenheiten, die in ihren Aufgabenbereich fallen, als Auskunftspersonen an den Sitzungen des Senats teilzunehmen.

(10) Alle drei Jahre wird von der Rektorin / dem Rektor eine Studie zur Situation der Behinderten an der Vetmeduni Vienna, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen, in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der Vetmeduni Vienna betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden von der Rektorin/ dem Rektor in geeigneter Form veröffentlicht, z .B. im Leistungsbericht der Wissensbilanz oder im Bericht zur sozialen Verantwortung, der auch die Themen soziale Dimension und Gleichstellung beinhaltet.

(11) Alle sechs Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für behinderte Personen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten ein Vorschlagsrecht zu.

### **Ethnizität**

**§ 4.** (1) Die Vetmeduni Vienna sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die internationale Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realitäten sind.

## **Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan**

(2) Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache oder Kultur ist verboten. Dies gilt für die Aufnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von Studierenden und im gesamten Beschäftigungs- und Lehrbereich.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Vetmeduni Vienna anzutreffenden Ethnien gestützt durch spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz).

### **Geschlecht (Gender)**

**§ 5.** (1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Zusätzlich zu den im Frauenförderplan festgehaltenen Zielen ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten.

(2) Die Vetmeduni bekennt sich zum Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von Inter\*-, Trans\*- und nicht-binären Personen.

(3) Die Vetmeduni Vienna verpflichtet sich dem Instrument des Gender Mainstreaming zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Insbesondere ist das Gender Budgeting weiterzuentwickeln.

(4) Für eine geschlechtergerechte Universität ist ein diskriminierungsfreier Sprachgebrauch unerlässlich, zu dem sich die Universität bekennt.

(5) Um Gleichstellung voranzutreiben, werden insbesondere

1. die Gender Studies verstärkt in Forschung und Lehre integriert,
2. Maßnahmen zur Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeliteter Lehre gesetzt,
3. Genderkompetenz und Genderwissen als positive Kriterien bei der Beförderung und Einstellung gewertet,
4. herausragende Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung prämiert und gefördert,
5. entsprechend dem Frauenförderplan weiterhin Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ergriffen und Förderprogramme verstärkt,
6. Beratung zu allen Belangen der Gleichstellung und Gender Studies erfolgt durch die Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG der Universität, die diese Belange nach innen vertritt und nach außen als Vertretung der Universität in der Genderplattform sichtbar wird.

### **Religion und Weltanschauung**

**§ 6.** (1) Die Vetmeduni Vienna achtet die Konfessionen bzw. die Konfessionslosigkeit ihrer Angehörigen oder deren im Einklang mit der Rechtsordnung verfolgten Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Universität ist zwar säkular, allerdings reicht die Glaubensfreiheit als Grundrecht in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hinein. Die Vetmeduni Vienna bemüht sich daher beispielsweise um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften.

### **Sexuelle Orientierung**

**§ 7.** Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen sowie von transsexuellen, intersexuellen oder queeren Personen werden strikt abgelehnt.

**Satzungsteil 7a:  
Gleichstellungsplan**

Niemand soll gezwungen sein, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

### **Belästigung und Sexuelle Belästigung**

**§ 8.** (1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerberinnen oder Bewerbern um Aufnahme an die Universität dar. Die Vetmeduni Vienna duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in § 2 bis 7 genannten Gründe im Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(4) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(5) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

### **Mobbing**

**§ 9.** (1) Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabschnitten wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben Mobbing zu unterlassen und wenn möglich bereits im Ansatz zu verhindern. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(3) Mobbing ist dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

## **Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan**

(4) Ansprechstellen bei Mobbing sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal, die HVU, die Leiterin oder der Leiter der Einrichtung oder das Rektorat.

### **Umsetzung**

**§ 10.** (1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich an die inneruniversitär zuständigen Gremien oder das Rektorat zu wenden. Darüber hinaus stellt das Rektorat nach Möglichkeit die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines einschlägigen Beratungsangebots bzw. einer externen Beratung zur Verfügung.

(2) Zuständige Gremien sind für alle Universitätsangehörigen insbesondere das Rektorat, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), die Schiedskommission sowie bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson bzw. die/der Behindertenbeauftragte. Gruppenspezifische Hilfe bieten der jeweilige Betriebsrat sowie die Österreichische Hochschulinnen- und Hochschülerschaft.

### **Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

#### **Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

**§ 11.**(1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts schließen lassen, diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GIBG enthalten oder die Bewerbung von Personen mit einer Behinderung ausschließen.

(2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(3) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der Vetmeduni Vienna auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt gemacht. Daher werden Ausschreibungen über das Mitteilungsblatt im Internet bzw. interne Ausschreibungen in VetEasy veröffentlicht.

(4) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Abs. 1 und 2 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vorliegt.

(5) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist dem AKG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(6) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG zur Verfügung zu stellen.

## **Satzungsteil 7a: Gleichstellungsplan**

(7) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren den EU-rechtlichen Vorgaben für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal entsprechen sowie der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan der Vetmeduni Vienna diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht werden. Der AKG ist zu diesen (gemäß § 11 (7)) Aufnahme-, Vorstellung- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. dieser Auswahlprozesse rechtzeitig einzuladen.

(8) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(9) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(10) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

## **Satzungsteil 8:**

**Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung**

# **Satzungsteil 8: Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung**

(§ 19 (2) Z. 7 Universitätsgesetz 2002) sowie der Förderung der Gleichstellung  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 4.11.2011)

## **§ 1. Einrichtung einer Koordinationsstelle**

Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung sowie für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium sowie Kinderbetreuung und die Bereitstellung von Infrastruktur und zur Umsetzung Europäischer Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung wird die Organisationseinheit „Koordinationsstelle für Fragen der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ eingerichtet.

## **§ 2. Förderung von Studierenden § 3. Förderung der Beschäftigten**

Die Veterinärmedizinische Universität bekennt sich zur Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium zu bewirken und zu erhalten. Dazu werden auf den Bedarf abgestimmt, geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten gesetzt.

# Satzungsteil 9: Richtlinie für akademische Ehrungen

(§ 19 (2) Z. 8 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 1.10.2012)

## § 1. Gemeinsame Bestimmungen für die akademischen Ehrungen

(1) Die Verleihung von akademischen Ehrungen kann von einem Mitglied des Rektorats, einem Mitglied des Senats oder einem Universitätslehrer beim Senat beantragt werden. Die Verleihung akademischer Ehrungen ist vom Senat zu beschließen.

(2) Die Verleihung der akademischen Ehrungen hat im Rahmen einer akademischen Feier zu erfolgen. Über die Verleihung ist ein Diplom auszufertigen.

## § 2. Verleihung des Ehrendoktorates (Dr.h.c.)

(1) Der Senat kann ein Doktorat ehrenhalber an Personen vergeben, die auf Grund ihrer wissenschaftlichen Leistungen in Fachkreisen hohes Ansehen genießen oder sich um die durch die Universität vertretenen wissenschaftlichen oder anderen kulturellen Aufgaben hervorragende Verdienste erworben haben.

(2) Zur Prüfung dieser Voraussetzungen müssen die Anträge Aussagen über Lebenslauf, wissenschaftlichen und beruflichen Werdegang, wissenschaftliche Publikationstätigkeit, originäre Forschungsleistung (Neuheit und Signifikanz der Beiträge), eine Beschreibung der Lehrtätigkeit oder der Leistungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Aussagen über die besondere Beziehung zur Veterinärmedizinischen Universität Wien enthalten.

(3) Die Anträge sind einem Peer-Review Verfahren zu unterziehen (zwei positiv bewertete Gutachten, ein Gutachten aus dem Ausland).

## § 3. Erneuerung akademischer Grade

Der Senat kann die bereits erfolgte Verleihung eines akademischen Grades (Dr.med.vet., Tierarzt Diplom) aus besonderem Anlass, insbesondere aus Anlass der fünfzigsten Wiederkehr des Tages der Verleihung, erneut vornehmen.

## § 4. Verleihung des Titels „Ehrensator“

Der Titel eines Ehrensators der Veterinärmedizinischen Universität Wien kann vom Senat an hervorragende Persönlichkeiten, die sich in besonderem Maße um die Veterinärmedizinische Universität Wien und um die Förderung ihrer wissenschaftlichen Aufgaben verdient gemacht haben, verliehen werden.

## Honorarprofessur

### § 4a. Verleihung

(1) Das Rektorat kann besonders qualifizierten Fachleuten, die kein aufrechtes Arbeitsverhältnis zur Veterinärmedizinischen Universität Wien haben, in Würdigung ihrer besonderen Leistungen für die Vetmeduni Vienna die Lehrbefugnis (venia docendi) als Honorarprofessorin oder Honorarprofessor für ein wissenschaftliches Fach auf bestimmte Zeit verleihen.



**Satzungsteil 9:  
Richtlinie für akademische Ehrungen**

(2) Mit der Verleihung ist das Recht verbunden, den Titel einer Honorarprofessorin oder eines Honorarprofessors der Veterinärmedizinischen Universität Wien für die Dauer der Lehrbefugnis zu führen.

**§ 4b.Voraussetzungen**

Voraussetzungen für die Verleihung sind:

1. Abschluss eines Doktoratsstudiums;
2. besondere Leistungen für die Vetmeduni Vienna.

**§ 4c.Vorschlag des Departments/klinischen Departments**

(1) Die Honorarprofessur wird auf Grund eines Vorschlags des fachzuständigen Departments/klinischen Departments beantragt. Der Vorschlag ist schriftlich mit einer ausführlichen Begründung von der Departmentsprecherin/vom Departmentsprecher an das Rektorat zu richten.

(2) Dem Vorschlag sind beizulegen:

- a. ein Lebenslauf;
- b. der Nachweis über den Abschluss eines Doktoratsstudiums;
- c. ein Nachweis über bisherige Lehrtätigkeit.

(3) Das Rektorat hat den Antrag auf Vollständigkeit zu prüfen und mit den beigelegten Unterlagen dem Senat weiterzuleiten.

**§ 4d.Entscheidung des Senats**

(1) Der Senat hat nach Einlangen der Unterlagen den Beschluss über die Erstattung eines Vorschlages auf Verleihung zu entscheiden.

(2) Die/der Vorsitzende des Senats hat den Beschluss dem Rektorat zu übermitteln.

**§ 4e.Verleihung des Titels**

(1) Das Rektorat hat innerhalb eines Monats nach Einlangen des Beschlusses des Senats zu entscheiden.

(2) Verleiht das Rektorat die Lehrbefugnis, hat es die Betreffende oder den Betreffenden sowie die Antragstellerin oder den Antragsteller hiervon in Kenntnis zu setzen und die Annahmefähigkeit der oder des zu Ehrenden einzuholen. Gleichzeitig mit der Verständigung ist mitzuteilen, welcher Universitätseinrichtung die Honorarprofessorin oder der Honorarprofessor zugeordnet wird. Die Universitätseinrichtung ist hiervon in Kenntnis zu setzen.

(3) Die Verleihung kann im Rahmen einer akademischen Feier, bei der eine Urkunde überreicht wird, erfolgen. Diese Urkunde enthält die Bezeichnung des Faches, für das die Honorarprofessur erteilt wird.

(4) Lehnt das Rektorat die Verleihung der Lehrbefugnis ab, hat es dem Senat die Gründe hierfür bekannt zu geben.

## **Satzungsteil 9: Richtlinie für akademische Ehrungen**

### **§ 4f. Zuordnung**

- (1) Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren gehören organisationsrechtlich zur Gruppe der Privatdozentinnen und Privatdozenten (§ 102 Universitätsgesetz 2002).
- (2) Über die formale Zuordnung zu einer akademischen Einheit entscheidet das Rektorat.
- (3) Durch die Verleihung des Titels einer Honorarprofessorin/eines Honorarprofessors wird kein Arbeitsverhältnis begründet, es erwächst daher kein Anspruch auf Ausstattung eines Arbeitsplatzes oder auf eine Vergütung.

### **§ 4g. Erlöschen, Verlängerung**

- (1) Die Verleihung der Lehrbefugnis erlischt nach Ablauf der festgesetzten Zeit.
- (2) Die Verleihung kann aufgrund eines Antrages des Senats verlängert werden. Dem Antrag des Senats sind ein Antrag des Departments, dem die Honorarprofessorin oder der Honorarprofessor zugeordnet ist, sowie eine Darstellung der bisherigen Leistungen zugrunde zu legen.

### **§ 5. Verleihung des Titels "Ehrenbürger"**

Der Titel eines Ehrenbürgers der Veterinärmedizinischen Universität Wien kann vom Senat an Persönlichkeiten, die sich in besonderem Maße um die Ausgestaltung und Ausstattung der Veterinärmedizinischen Universität Wien Verdienste erworben haben, verliehen werden.

### **§ 6. Verleihung von Ehrenzeichen und sichtbar zu tragenden Auszeichnungen**

- (1) Der Senat kann an Angehörige der Veterinärmedizinischen Universität Wien sowie an Persönlichkeiten, die der Veterinärmedizinischen Universität Wien, deren Einrichtungen oder deren Studentenschaft hervorragende ideelle oder materielle Förderung zu Teil werden ließen, oder sich besondere Verdienste um die von der Veterinärmedizinischen Universität Wien vertretenen Wissenschaften erworben haben, eine Auszeichnung verleihen; dies kann anlässlich des Übertrittes in den dauernden Ruhestand oder aus sonstigem besonderen Anlass, unbeschadet einer staatlichen Auszeichnung, erfolgen.
- (2) Als Auszeichnung ist das Ehrenzeichen der Veterinärmedizinischen Universität Wien zu verleihen.

### **§ 7. Aberkennung von Ehrungen**

Akademische Ehrungen können durch den Senat aberkannt werden, wenn sich der Geehrte durch sein Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist. Ausgefolgte Diplome und Ehrenzeichen sind einzuziehen.

# Satzungsteil 10: Art und Ausmaß der Einbindung der Absolventinnen und Absolventen der Universität

(§ 19 (2) Z. 9 Universitätsgesetz 2002)  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 4.11.2011)

## § 1.

Die Veterinärmedizinische Universität Wien erfüllt im Rahmen ihres Wirkungsbereichs auch die Aufgabe der Pflege der Kontakte zu den Absolventinnen und Absolventen (§ 3 Z 10 Universitätsgesetz 2002) und gegebenenfalls zu den von diesen gegründeten Vereinigungen.

## § 2.

Die Absolventinnen und Absolventen der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind anlässlich ihres Abschlusses einzuladen, sich auf Grund ihrer eigenen Erfahrungen zu den Studienbedingungen und Studieninhalten der von ihnen gewählten Studienrichtungen zu äußern und Verbesserungsvorschläge zu erstatten, die der Veterinärmedizinischen Universität Wien sowie den einzelnen Studienprogrammleiterinnen und den Studienprogrammleitern als Information dienen sollen.

## § 3.

Die bereits berufstätigen Absolventinnen und Absolventen der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind einzuladen, aus ihrer Sicht zu den Studienbedingungen und den Studieninhalten der von ihnen gewählten Studienrichtungen zu berichten; sie sollen weiters Gelegenheit haben, berufsorientierte Verbesserungsvorschläge für die künftige Festlegung der jeweiligen Studieninhalte zu erstatten.

## § 4.

Die vom Senat gemäß § 25 Abs. 8 Ziffer 3 Universitätsgesetz 2002 errichtete Kommission für Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 Ziffer 10 Universitätsgesetz 2002 hat die Ergebnisse der nach §§ 2 und 3 durchgeführten Befragungen bei der Erlassung neuer Curricula und bei allen Änderungen von Studienplänen, die am 1. Oktober 2003 in Kraft waren, einzubeziehen.

## § 5.

Die Absolventinnen und Absolventen der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind auch nach ihrem Abgang von der Universität weiterhin - insbesondere über Internet - kontinuierlich über das aktuelle Leben der Veterinärmedizinischen Universität Wien zu informieren.

## § 6.

Die Absolventinnen und Absolventen der Veterinärmedizinischen Universität Wien können an den Veranstaltungen für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die thematisch auch für die Absolventinnen und Absolventen von Interesse sein können, teilnehmen. Die Veterinärmedizinische Universität Wien kann sich zur Erfüllung dieser Aufgaben auch externer Einrichtungen bedienen.

**Satzungsteil 10:**  
**Art und Ausmaß der Einbindung der Absolventinnen und Absolventen der Universität**

**§ 7.**

Gemäß § 3 Z 5 Universitätsgesetz 2002 erfüllt die Veterinärmedizinische Universität Wien im Rahmen ihres Wirkungsbereichs die Aufgabe der Weiterbildung, insbesondere der Absolventinnen und Absolventen. Die Veterinärmedizinische Universität Wien sorgt für die Erweiterung und Entwicklung des Angebotes der Weiterbildung im postgradualen Bereich und für die dahingehende Verständigung und Information der Absolventinnen und Absolventen.

# **Satzungsteil 11:**

## **Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien**

§ 19 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002  
(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 1.7.2022)

### **§ 1. Geltungsbereich**

Diese Geschäftsordnung gilt für alle Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien einschließlich der vom Senat nach § 25 Abs. 7 und 8 Universitätsgesetz 2002 eingerichteten Kollegialorgane und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, jedoch mit Ausnahme des Rektorats, des Universitätsrats und der Schiedskommission.

### **§ 2. Einberufung von Sitzungen**

(1) Der/die Vorsitzende kann das Kollegialorgan jederzeit zu einer Sitzung einberufen. In der lehrveranstaltungsfreien Zeit soll das Einvernehmen mit der HochschülerInnenschaft an der Veterinärmedizinischen Universität Wien hergestellt werden, sofern auch Studierende Mitglieder des Kollegialorgans sind.

(2) Der/die Vorsitzende hat das Kollegialorgan unverzüglich einzuberufen, wenn dies von wenigstens zwei Mitgliedern des Kollegialorgans unter Angabe des Zweckes und des Grundes verlangt wird.

(3) Die Mitglieder des Kollegialorgans sind unter Beifügung einer Tagesordnung zu laden. Die Ladung kann schriftlich, per Telefax, im Wege automationsunterstützter Datenübertragung oder in jeder anderen technisch möglichen Weise erfolgen.

(4) Das Kollegialorgan kann die Einberufung einer Sitzung beschließen. Nichtanwesende sind zu informieren.

(5) Wird einem von mindestens zwei Mitgliedern des Kollegialorgans geäußertes Verlangen nach Einberufung einer Sitzung (Absatz 2) vom Vorsitzenden / von der Vorsitzenden nicht innerhalb von zwei Wochen entsprochen, können die Antragsteller das Kollegialorgan einberufen. In der Einberufung zur Sitzung ist auf die Säumnis des/der Vorsitzenden hinzuweisen.

(6) Die Einberufung zur konstituierenden Sitzung obliegt dem an Lebensjahren ältesten Mitglied. Dieses hat die konstituierende Sitzung bis zur erfolgten Wahl der oder des Vorsitzenden zu leiten.

### **§ 3. Teilnahme an Sitzungen**

(1) Alle Mitglieder des Kollegialorgans haben das Recht und die Pflicht, an den Sitzungen des Kollegialorgans teilzunehmen.

(2) Die Nutzung von Mitteln der elektronischen Kommunikation für Sitzungen des Kollegialorgans ist zulässig.

(3) Die oder der Vorsitzende entscheidet über den physischen und/oder virtuellen Ort der Sitzung.

**Satzungsteil 11:  
Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien**

(4) Bei der Entscheidung über den physischen und/oder virtuellen Ort der Sitzung hat die oder der Vorsitzende auf eine adäquate Wahrung des Schutzes personenbezogener Daten und auf eine adäquate Wahrung der Informationssicherheit (Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, Integrität) einschließlich der sicheren Identifizierung der Mitglieder und der zuverlässigen Feststellung der Erfüllung von Beschlusserfordernissen zu achten.

(5) Die unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel teilnehmende Person bzw. teilnehmenden Personen müssen jedenfalls für alle teilnehmenden Personen wechselseitig hörbar sein.

**§ 4. Vertretung im Verhinderungsfall**

(1) Das Stimmrecht im Kollegialorgan ist persönlich auszuüben. Stimmübertragungen sind unzulässig.

(2) Verhinderungen sind dem Vorsitzenden bis zum Beginn der Sitzung bekannt zu geben. Das verhinderte Mitglied wird, sofern es ein Ersatzmitglied gibt, von seinem Ersatzmitglied vertreten.

(3) Das Kollegialorgan kann eine/n oder zwei Stellvertreter/innen des/der Vorsitzenden wählen; die Wahl ist geheim durchzuführen, das Wahlrecht ist persönlich und unmittelbar auszuüben. Werden zwei Stellvertreter/innen gewählt, ist anlässlich der Wahl festzulegen, in welcher Reihenfolge sie im Falle der Verhinderung des/der Vorsitzenden zu dessen Vertretung berufen sind.

(4) Der/die Vorsitzende des Kollegialorgans wird bei zeitweiliger Verhinderung durch eine/n Stellvertreter/in vertreten. Sind die Stellvertreter/innen verhindert oder ist kein Vertreter bestellt, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Kollegialorgans den Vorsitz zu führen.

(5) Sind der/die Vorsitzende und seine Stellvertreter/in dauernd verhindert oder aus dem Amt geschieden, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Kollegialorgans unverzüglich die Wahl eines Vorsitzenden zu veranlassen.

**§ 5. Rücktritt und Abberufung des Vorsitzenden**

(1) Der/die Vorsitzende (Stellvertreter/in) kann jederzeit seine Funktion zurücklegen. In diesem Fall ist unverzüglich eine Neuwahl durchzuführen. Bis zur Neuwahl bleibt der/die Vorsitzende (Stellvertreter/in) im Amt.

(2) Der/die Vorsitzende (Stellvertreter/in) kann abberufen werden, wenn dies von mindestens einem Drittel der Mitglieder des Kollegialorgans beantragt wird. Der Beschluss auf Abberufung bedarf einer Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen.

**§ 6. Befangenheit**

(1) Ein Mitglied gilt als befangen, wenn ein Grund im Sinne des § 7 AVG vorliegt.

(2) Sofern das Kollegialorgan nichts anderes beschließt, hat das befangene Mitglied für die Dauer der Verhandlung über diesen Gegenstand die Sitzung zu verlassen.

(3) Befangene Mitglieder dürfen an der Abstimmung nicht teilnehmen; sie können wie im Verhinderungsfall vertreten werden.

### **§ 7. Auskunftspersonen**

Der/die Vorsitzende kann jederzeit Sachverständige und Auskunftspersonen zu den Sitzungen laden. Das Kollegialorgan kann beschließen, seinen Sitzungen Auskunftspersonen beizuziehen. Die Anwesenheit der Auskunftspersonen ist auf den betreffenden Tagesordnungspunkt beschränkt.

### **§ 8. Tagesordnung**

(1) Die Tagesordnung ist vom/von der Vorsitzenden zu erstellen. Er/sie hat ihm vorliegende, schriftliche, mit Begründung versehene Anträge in die Tagesordnung aufzunehmen, wenn die Anträge spätestens 10 Tage vor der Sitzung gestellt werden.

(2) Die endgültige Tagesordnung ist aufgrund der vorläufigen Tagesordnung und der von den Mitgliedern angemeldeten Punkten wenigstens 3 Werktage vor der Sitzung für die Mitglieder des Kollegialorgans mit allen Unterlagen zur Einsichtnahme aufzulegen. Die endgültige Tagesordnung des Senats ist für die Mitglieder des Senats im Netz abrufbar zu machen. Ergänzungen der Tagesordnung des Kollegialorgans können in der Sitzung nur mit 2/3 Mehrheit zugelassen werden.

### **§ 9. Schriftliche Anbringen und Zustellungen**

(1) Soweit nach dieser Geschäftsordnung für Anträge oder sonstige Anbringen Schriftlichkeit vorgeschrieben ist, können diese nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten auch mit Telefax, im Wege automationsunterstützter Datenübertragung oder in jeder anderen technisch möglichen Weise eingebracht werden. Dies gilt sinngemäß auch für Aussendungen an die Mitglieder des Kollegialorgans.

(2) Weist ein schriftliches Anbringen keine eigenhändige und urschriftliche Unterschrift auf, kann der/die Vorsitzende, wenn er/sie Zweifel darüber hat, ob das Anbringen von der darin genannten Person stammt, eine Bestätigung durch ein schriftliches Anbringen mit eigenhändiger und urschriftlicher Unterschrift auftragen, und zwar mit der Wirkung, dass das Anbringen nach fruchtlosem Ablauf einer gleichzeitig zu bestimmenden, angemessenen Frist nicht mehr behandelt wird.

### **§ 10. Sitzungen**

Die Sitzungen des Kollegialorgans sind nicht öffentlich.

### **§ 11. Leitung der Sitzung**

(1) Der/die Vorsitzende eröffnet, leitet und schließt die Sitzung. Er/sie hat auf die Einhaltung der Geschäftsordnung und auf ein ordnungsgemäßes Verhalten zu achten.

(2) Zu Beginn der Sitzung sind die Anwesenheit und die Beschlussfähigkeit festzustellen, die allfällige Vertretung verhinderter Mitglieder bekannt zu geben und ein/e Schriftführer/in zu bestellen.

(3) Der/die Vorsitzende erteilt zu jedem Tagesordnungspunkt dem/der Antragsteller/in und den geladenen Auskunftspersonen das Wort. Im Anschluss daran eröffnet er/sie die Debatte und lässt über die Anträge abstimmen. Sobald ein/e Redner/in ausgesprochen hat, hat er/sie demjenigen das Wort zu erteilen, der auf den geschäftsordnungswidrigen Verlauf aufmerksam machen ("zur Geschäftsordnung!"), eine klärende Frage stellen ("zur Klärung!"), eine Tatsachenbehauptung berichtigen ("zur Berichtigung!"), eine vom letzten Redner gestellte Frage beantworten ("zur Beantwortung!") oder einen Antrag zur Geschäftsordnung ("Antrag zur Geschäftsordnung!") stellen will. Treffen mehrere dieser Wortmeldungen zusammen, so hat der/die Vorsitzende das Wort in der genannten Reihenfolge zu erteilen.

**Satzungsteil 11:  
Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien**

(4) Der/die Vorsitzende kann jede/n Redner/in "zur Kürze" oder "zur Sache" mahnen und ihm/ihr nach Nichtbeachtung einer dreimaligen Mahnung das Wort entziehen.

(5) Der/die Vorsitzende kann die Sitzung für höchstens eine halbe Stunde unterbrechen. Mit Zustimmung des Kollegialorgans kann diese Frist verlängert werden.

(6) Der/die Vorsitzende hat die Sitzung zu vertagen, wenn ihm/ihr eine ordnungsgemäße Weiterführung nicht möglich erscheint.

**§ 12. Anträge**

(1) Jedes Mitglied hat das Recht, Anträge zum jeweiligen Tagesordnungspunkt zu stellen.

(2) Der/die Vorsitzende kann verlangen, dass der Antrag schriftlich formuliert wird.

(3) Anträge zur Geschäftsordnung dürfen nur kurz begründet werden. Auf Verlangen ist je einem Proredner und Kontraredner das Wort zu erteilen.

(4) Anträge zur Geschäftsordnung können sich richten auf:

1. Schluss der Rednerliste: wird der Antrag angenommen, dann erhalten nur noch die zur Zeit der Antragstellung vorgemerkten Redner/innen das Wort.

2. Schluss der Debatte: der Antrag bedarf der Zweidrittelmehrheit; wird er angenommen, so ist unverzüglich über die vorliegenden Sachanträge abzustimmen.

**§ 13. Beschlusserfordernisse**

(1) Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, ist zu einem Beschluss die Anwesenheit der Hälfte der Mitglieder notwendig.

(2) Sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, kommt ein Beschluss zustande, wenn die Zahl der Prostimmen größer ist als die Hälfte der Zahl der bei der Abstimmung anwesenden stimmberechtigten Mitglieder (einfache Mehrheit).

**§ 14. Durchführung der Abstimmung**

(1) Vor der Abstimmung wiederholt der/die Vorsitzende die gestellten Anträge. Der/die Vorsitzende hat den Abstimmungsvorgang zu erläutern und die Reihenfolge der Abstimmung festzulegen. Die Abstimmung erfolgt grundsätzlich durch Handheben.

(2) Geheim ist abzustimmen,

1. über die Wahl des/der Vorsitzenden und seiner Stellvertreter/innen;

2. in Angelegenheiten, die ein Mitglied des Kollegialorgans persönlich betreffen;

3. wenn ein Mitglied des Kollegialorgans eine geheime Abstimmung verlangt.

(3) Der/die Vorsitzende hat das Ergebnis der Abstimmung zu verkünden.



**Satzungsteil 11:**  
**Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien**

(4) Der/die Vorsitzende kann eine Wiederholung der Abstimmung verfügen, wenn Unklarheiten bei der Stimmermittlung aufgetreten sind, die das Ergebnis beeinflussen konnten.

(5) Jedem Mitglied steht unmittelbar nach der Abstimmung das Recht zu, ein Sondervotum zu Protokoll zu geben. Bei Anmeldung eines solchen Sondervotums sind dem Kollegialorgan die Gründe dafür anzugeben. Das Sondervotum ist innerhalb von drei Tagen nach der Sitzung schriftlich auszufertigen. Die schriftliche Ausfertigung gilt als Teil des Protokolls.

(6) Abgesehen von dem Fall des Absatzes 4 können gefasste Beschlüsse in derselben Sitzung nur abgeändert werden, wenn eine neuerliche Behandlung beantragt und mit Zweidrittelmehrheit zugelassen wird.

**§ 15. Abstimmung im Umlaufweg**

(1) Der/die Vorsitzende kann eine Abstimmung im Umlaufweg verfügen.

(2) Der/die Vorsitzende hat den Antrag den Mitgliedern an die zuletzt bekannt gegebene Adresse unter Setzung einer Frist, innerhalb der die Antwort eingelangt sein muss, zu übermitteln. Die Frist zur Antwort hat mindestens eine Woche zu betragen.

(3) Das Umlaufstück hat einen zumindest kurz begründeten Antrag zu enthalten. Die Abstimmung hat mit "Ja", "Nein" oder "Diskussion erwünscht" zu erfolgen.

(4) Der Antrag ist angenommen, wenn die für den Gegenstand erforderliche Mehrheit aller Mitglieder des Kollegialorgans in der gesetzten Frist mit "Ja" gestimmt haben. Ein Beschluss kommt jedoch nicht zustande, wenn ein Mitglied innerhalb der gesetzten Frist eine Diskussion wünscht.

(5) Kommt ein Umlaufbeschluss nicht zustande, so ist der Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Das Ergebnis einer Abstimmung im Umlaufweg hat der/die Vorsitzende in der nächsten Sitzung des Kollegialorgans mitzuteilen.

**§ 16. Protokoll**

(1) Über jede Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen. Es ist vom/von der Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterfertigen. Die Protokollführung obliegt dem vom Kollegialorgan bestellten Schriftführer/in.

(2) Das Protokoll hat jedenfalls zu enthalten:

1. Ort, Beginn und Ende der Sitzung;
2. die Teilnehmer;
3. alle Anträge mit Abstimmungsergebnissen, ein allenfalls angemeldetes votum separatum;
4. den wesentlichen Gang der Verhandlung.

(3) Dem Protokoll sind die Einladung, die Tagesordnung und ein schriftlich ausgefertigtes votum separatum beizulegen. Weitere Unterlagen und Schriftstücke können dem Protokoll als Beilagen angeheftet werden.

(4) Das Protokoll ist innerhalb von zwei Wochen nach der Sitzung auszufertigen und zwei Wochen zur Einsicht aufzulegen.

**Satzungsteil 11:  
Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Veterinärmedizinischen Universität Wien**

(5) Einsprüche gegen das Protokoll sind innerhalb der Auflagefrist schriftlich beim/bei der Vorsitzenden einzubringen. Über einen Einspruch entscheidet das Kollegialorgan in der nächsten Sitzung. Erfolgt kein Einspruch, gilt das Protokoll als genehmigt.

**§ 17. Entscheidungsvorbereitung**

Das Kollegialorgan kann Personen mit der Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen beauftragen.

**§ 18. Evidenthaltung und Bürogeschäfte der Kollegialorgane und ihrer Kommissionen**

(1) Die Evidenthaltung und die Bürogeschäfte der Kollegialorgane und ihrer Kommissionen obliegen dem Büro der Kollegialorgane.

(2) Insbesondere obliegt ihm die Durchführung der Einberufung zu Sitzungen, die Evidenthaltung der Akten, die Protokollausfertigung und die Ausfertigung der Beschlüsse.

## Satzungsteil 12:

Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG)

# Satzungsteil 12: Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG)

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 15.12.2016)

## § 1. Wissenschaftliches Fehlverhalten

(1) In Anlehnung an die „Richtlinien der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (OeAWI) zur Guten Wissenschaftlichen Praxis (GWP-Richtlinien der OeAWI)“ liegt ein wissenschaftliches Fehlverhalten dann vor, wenn vorsätzlich, wissentlich oder grob fahrlässig gegen Standards der guten wissenschaftlichen Praxis verstoßen wird. Das wissenschaftliche Fehlverhalten umfasst insbesondere das Erfinden von Daten, die Fälschung von Daten, das Plagieren sowie das Ghostwriting.

(2) Ein Plagiat liegt gemäß § 51 Abs. 2 Ziffer 31 UG 2002 eindeutig vor, wenn Texte, Inhalte oder Ideen übernommen und als eigene ausgegeben werden. Dies umfasst insbesondere die Aneignung und Verwendung von Textpassagen, Theorien, Hypothesen, Erkenntnissen oder Daten durch direkte, paraphrasierte oder übersetzte Übernahme ohne entsprechende Kenntlichmachung und Zitierung der Quelle und der Urheberin oder des Urhebers. Zur Unterscheidung im Einzelfall, ob ein schwerwiegendes oder leichtes Plagiat vorliegt, sind insbesondere folgende Aspekte heranzuziehen:

- a) Quantität der Übernahmen absolut und in Relation zur gesamten Arbeit;
- b) Übernahme ganzer Gedankengänge oder nur einzelner Formulierungen;
- c) geplante und systematische Übernahmen (Vorsatz) oder nur Ausnützung einer Gelegenheit oder „unsauberes Zitieren“;
- d) Wiederholung des wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei derselben Lehrveranstaltung oder Arbeit.

(3) Das Plagiat muss einen inhaltlich substanziellen Teil betreffen und Auswirkungen auf die Gesamtaussage der Arbeit haben. Darüber hinaus liegt ein Eigenplagiat vor, wenn ein eigenes, beurteiltes Werk ohne entsprechende Kennzeichnung durch ein Zitat wiederverwertet wird. Ein Übersetzungsplagiat liegt vor, wenn ein Text aus einer fremden Sprache wortgetreu übertragen und als eigene Leistung ausgegeben, somit ohne Quellenangabe verwendet wird.

(4) Bei der Beurteilung, ob es sich um ein Plagiat handelt, ist bei Fällen, welche weiter in die Vergangenheit zurückreichen, die zum damaligen Zeitpunkt in der betreffenden Scientific Community gepflegte Vorgangsweise (z.B. Zitationsregeln) als Grundlage heranzuziehen.

## **Satzungsteil 12:**

### **Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG)**

(5) Gemäß § 51 Abs. 2 Ziffer 32 UG 2002 liegt ein Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen jedenfalls dann vor, wenn auf „Ghostwriting“ zurückgegriffen wird oder wenn Daten und Ergebnisse erfunden oder gefälscht werden.

(6) Unter „Erschleichen einer Leistung bei Prüfungen“ wird insbesondere auch die Verwendung unerlaubter Hilfsmittel („Schummeln“) sowie die Prüfungsteilnahme unter fremder Identität verstanden.

### **§ 2. Grundsätzliche Pflichten der Studierenden**

(1) Alle Studierenden sind zur Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis verpflichtet. Eine Grundlage dafür stellen die „Richtlinien der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (OeAWI) zur Guten Wissenschaftlichen Praxis (GWP-Richtlinien der OeAWI)“ und die Richtlinien der Veterinärmedizinischen Universität Wien für die Good Scientific Practice dar.

(2) Zur Vermeidung von Prüfungsantritten unter falscher Identität haben alle Studierenden ihre Identität bei jeder Prüfung zu Prüfungsbeginn oder während der Prüfung nachzuweisen.

(3) Bei jeder wissenschaftlichen Abschlussarbeit müssen die Studierenden schriftlich erklären, dass sie nach der guten wissenschaftlichen Praxis gearbeitet haben.

### **§ 3. Folgen von Plagiaten und anderem Vortäuschen wissenschaftlicher Leistung**

(1) Wird bei Seminararbeiten, Bachelorarbeiten, Prüfungsarbeiten in prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen und wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen von Lehrveranstaltungen ein wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt, so erfolgt bei Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens vor Abgabe der schriftlichen Arbeit ein dokumentiertes und verbindliches Gespräch zwischen der Lehrveranstaltungsleiterin oder dem Lehrveranstaltungsleiter und der oder dem Studierenden mit dem Hinweis auf das wissenschaftliche Fehlverhalten, der Verpflichtung zur Überarbeitung und die studienrechtlichen Konsequenzen bei einer Abgabe ohne Überarbeitung.

(2) Bei Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei Abgabe, insbesondere durch Hochladen bei einer Plagiatssoftware bzw. nach Abgabe und bei der Beurteilung, wird die schriftliche Arbeit mit „nicht beurteilt“ benotet und auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet. Die Lehrveranstaltung muss wiederholt werden.

(3) Bei Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens nach der Beurteilung wird die Benotung für nichtig erklärt und auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet. Die Lehrveranstaltung muss wiederholt werden.

(4) Bei Nachweis des schwerwiegenden wissenschaftlichen Fehlverhaltens nach Abschluss des Studiums wird die Note für nichtig erklärt. Der verliehene akademische Grad wird bescheidmässig vom studienrechtlich zuständigen Organ aberkannt. Sofern basierend auf dem Abschluss dieses Studiums ein Folgestudium erfolgreich absolviert wurde, ist auch dieser akademische Grad vom studienrechtlich zuständigen Organ abzuerkennen.

## **Satzungsteil 12:**

### **Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG)**

#### **§ 4. Folgen von Plagiaten und anderem Vortäuschen wissenschaftlicher Leistung bei Abschlussarbeiten**

(1) Wird im Rahmen von Abschlussarbeiten ein wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt, so erfolgt bei Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens vor Einreichung der schriftlichen Arbeit ein dokumentiertes und verbindliches Gespräch zwischen der Betreuerin oder dem Betreuer und der oder dem Studierenden mit dem Hinweis auf das wissenschaftliche Fehlverhalten, der Verpflichtung zur Überarbeitung und den studienrechtlichen Konsequenzen bei einer Einreichung ohne Überarbeitung. Die Betreuerin oder der Betreuer kann in schwerwiegenden Fällen die weitere Betreuung des aktuellen Themas verweigern oder die Betreuung gänzlich zurücklegen. Die oder der Studierende muss gegebenenfalls ein neues Thema und eine neue Betreuerin oder einen Betreuer wählen.

(2) Erfolgt der Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei Abschlussarbeiten bei Einreichung, insbesondere durch Hochladen bei einer Plagiatssoftware bzw. nach Einreichung und bei der Beurteilung, wird die schriftliche Arbeit mit „nicht beurteilt“ benotet. Die Betreuerin oder der Betreuer kann in schwerwiegenden Fällen die Überarbeitung des aktuellen Themas verweigern oder die Betreuung gänzlich zurücklegen. Die oder der Studierende muss gegebenenfalls ein neues Thema und eine neue Betreuerin oder einen neuen Betreuer wählen. Liegt ein schwerwiegendes Plagiat vor, so kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche Fehlverhalten festgestellt wird. Der Ausschluss wird bescheidmässig vom Rektorat verhängt.

(3) Erfolgt der Nachweis des wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei Abschlussarbeiten nach der Beurteilung, wird die Benotung der schriftlichen Arbeit für nichtig erklärt. Die Betreuerin oder der Betreuer kann in schwerwiegenden Fällen die Betreuung des aktuellen Themas verweigern oder die Betreuung gänzlich zurücklegen. Die oder der Studierende muss gegebenenfalls ein neues Thema und eine neue Betreuerin oder einen neuen Betreuer wählen. Liegt ein schwerwiegendes Plagiat vor, so kann ein Ausschluss vom Studium für die Dauer von bis zu zwei Semestern verhängt werden. Der Ausschluss beginnt in jenem Semester, das auf das Semester folgt, in dem das wissenschaftliche Fehlverhalten entdeckt wird. Der Ausschluss wird bescheidmässig vom Rektorat verhängt.

(4) Bei Nachweis des schwerwiegenden wissenschaftlichen Fehlverhaltens bei Abschlussarbeiten nach Abschluss des Studiums wird der akademische Grad aberkannt. Sofern basierend auf dem Abschluss dieses Studiums ein Folgestudium erfolgreich absolviert wurde, ist auch dieser akademische Grad vom studienrechtlich zuständigen Organ abzuerkennen.

#### **§ 5. Verfahren zur Ermittlung eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens**

(1) Bei schriftlichen Seminar- und Prüfungsarbeiten sowie wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen von Lehrveranstaltungen hat die Lehrveranstaltungsleiterin oder der Lehrveranstaltungsleiter das wissenschaftliche Fehlverhalten festzustellen. Das studienrechtlich zuständige Organ ist vom Vorliegen des wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu informieren und gegebenenfalls zur Ermittlung des wissenschaftlichen Fehlverhaltens beizuziehen.

## **Satzungsteil 12:**

### **Bestimmungen betreffend Maßnahmen bei Plagiaten oder anderem Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen (§ 19 Abs. 2a UG)**

(2) Bei Abschlussarbeiten (wissenschaftlichen Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen) hat das studienrechtlich zuständige Organ das wissenschaftliche Fehlverhalten festzustellen.

(3) Wird ein wissenschaftliches Fehlverhalten nach Abschluss des Studiums festgestellt, so hat das studienrechtlich zuständige Organ das wissenschaftliche Fehlverhalten festzustellen.

(4) Über einen Ausschluss vom Studium entscheidet das Rektorat mit Bescheid.

(5) Wird die Erbringung einer wissenschaftlichen Leistung bei nicht-prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen (Vorlesungsprüfung) bzw. bei Teilleistungen im Rahmen von prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen vorgetäuscht, insbesondere durch Verwendung unerlaubter Hilfsmittel bzw. Prüfungsteilnahme unter fremder Identität, so erfolgt die Benotung mit „nicht beurteilt“. Diese Beurteilung wird auf die Anzahl der zulässigen Prüfungsantritte angerechnet. Die unerlaubten Hilfsmittel sind – wenn möglich – während der Prüfung sicherzustellen, es ist von der Lehrveranstaltungsleiterin oder dem Lehrveranstaltungsleiter bzw. dem Aufsichtspersonal ein Vermerk auf dem Prüfungsbogen bzw. im Prüfungsprotokoll über die Art und Verwendung der unerlaubten Hilfsmittel anzubringen, die oder der Studierende ist über die studienrechtlichen Folgen aufzuklären. Das studienrechtlich zuständige Organ ist zu informieren.

(6) Erfolgt die Teilnahme an der Prüfung unter fremder Identität, insbesondere mit gefälschtem Studierendenausweis, so ist der Ausweis sicherzustellen und die Identität der oder des tatsächlich anwesenden Studierenden zu klären. Es ist von der Lehrveranstaltungsleiterin oder dem Lehrveranstaltungsleiter bzw. dem Aufsichtspersonal ein Vermerk auf dem Prüfungsbogen bzw. im Prüfungsprotokoll über den Antritt unter falscher Identität anzubringen, die oder der Studierende ist über die studienrechtlichen Folgen sowie die strafrechtlichen Sanktionen (Urkundenfälschung) aufzuklären. Das studienrechtlich zuständige Organ ist zu informieren. Dieses hat jene oder jenen Studierenden, die oder der zur Prüfung angemeldet war, über die studienrechtlichen Folgen sowie die strafrechtlichen Sanktionen (Urkundenfälschung) aufzuklären. Die Beurteilung mit „nicht beurteilt“ erfolgt bei jener oder jenem Studierenden, die oder der ordnungsgemäß zur Prüfung angemeldet war.

(7) Studierende haben beim Verdacht auf unberechtigte Sanktionierung die Möglichkeit, einen Antrag auf Nichtigerklärung des Kalküls „nicht beurteilt“ und die bescheidmäßige Entscheidung durch das zuständige studienrechtliche Organ zu stellen.

## Satzungsteil 13: Verfahren zu Besetzung von Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 15.12.2016)

### Grundsätze des Verfahrens

**§ 1.** (1) Das Berufungsverfahren nach § 99 Abs. 4 UG wird nach dem Grundsatz der Qualitätsorientierung gestaltet. Die Rektorin oder der Rektor hat die Stelle nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, das internationalen kompetitiven Standards entspricht, zu besetzen.

(2) Das Berufungsverfahren nach § 99 Abs. 4 UG für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG und für Assoziierte Professorinnen und Professoren wird weiters so gestaltet, dass damit auch das Ziel verfolgt wird, die nachhaltige Attraktivität der Qualifizierungsstellen an der Veterinärmedizinischen Universität Wien insbesondere auch für internationale Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, auch über § 99 Abs. 6 UG hinaus.

(3) § 98 Abs. 1 bis 8 UG sind nicht anzuwenden (§ 99 Abs. 4 UG).

### Anzahl der Stellen

**§ 2.** (1) Im Entwicklungsplan ist die Anzahl von Stellen nach § 99 Abs. 4 UG für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) und die Anzahl von Stellen für Assoziierte Professorinnen und Professoren festzulegen.

(2) Assoziierte Professorinnen und Professoren können sich **frühestens vier** Jahre nachdem sie die Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs.3 UG abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben, für eine Professur gemäß § 99 Abs. 4 bewerben.

### Ausschreibung

**§ 3.** (1) Die zu besetzende Stelle ist vom Rektorat im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben.

(2) Der Ausschreibungstext wird vom Auswahlgremium (§ 4) erstellt und ist vom Rektorat zu beschließen. Unmittelbar nach seiner Beschlussfassung hat das Rektorat den Ausschreibungstext den Departmentsprecherinnen und Departmentsprechern sowie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG) sowie dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal (§ 99 ArbVG) zur Kenntnis zu bringen.

## **Satzungsteil 13:**

### **Verfahren zu Besetzung von Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG**

#### **Auswahlgremium**

**§ 4.** (1) Für das Verfahren zur Besetzung von Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG ist von der Rektorin oder dem Rektor ein Auswahlgremium einzusetzen, welches den Ausschreibungstext zu erstellen hat.

(2) Das Auswahlgremium, bei dem auf eine geschlechtsparitätische Besetzung zu achten ist, besteht aus mindestens sechs Mitgliedern und setzt sich zusammen aus:

1. der Sprecherin oder dem Sprecher des Departments (bzw. deren oder dessen Stellvertretung), dem die Stelle zugeordnet wird
2. einem oder einer vom Rektorat nominierte Vertreterin oder Vertreter des fachlichen Bereichs, die oder der habilitierte/r wissenschaftliche/r Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Veterinärmedizinischen Universität Wien ist oder über eine mit einer Habilitation gleichwertigen Qualifikation verfügt,
3. zwei vom Senat nominierte Vertreterinnen oder Vertreter des fachlichen Bereichs, die habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind oder über eine mit einer Habilitation gleichwertigen Qualifikation verfügen,
4. der Rektorin oder dem Rektor oder einer Vertreterin bzw. einem Vertreter
5. einer oder einem von der Hochschülerschaft an der Veterinärmedizinischen Universität Wien nominierten Vertreterin oder Vertreter der Studierenden.

(3) Die Nominierung der Mitglieder des Auswahlgremiums hat binnen 6 Wochen nach Aufforderung durch die Rektorin oder den Rektor vom jeweils zuständigen Organ zu erfolgen.

(4) Ein begründeter Einspruch gegen nominierte Mitglieder von Seiten der Nominierenden ist bei der Einsetzung des Auswahlgremiums von der Rektorin oder vom Rektor zu berücksichtigen.

(5) Die erste Sitzung des Auswahlgremiums wird von der Rektorin oder vom Rektor einberufen und bis zur Wahl eines Vorsitzes geleitet.

#### **Gutachterinnen und Gutacher**

**§ 5.** (1) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereiches, dem die Stelle zugeordnet ist, haben einen Vorschlag für die zu bestellenden externen Gutachterinnen und Gutacher, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Veterinärmedizinischen Universität Wien stehen, zu erstellen. Der Vorschlag hat mindestens drei Gutachterinnen und Gutacher zu enthalten. Von der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission sind zwei Gutachterinnen und Gutacher aus der Vorschlagsliste zu bestellen. Die Bestellung hat vor Ende der Ausschreibungsfrist zu erfolgen.



### **Satzungsteil 13:**

#### **Verfahren zu Besetzung von Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG**

(2) Die Gutachterinnen und Gutachter sind verpflichtet, alle Umstände offen zu legen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer vollen Unbefangenheit zu begründen (§ 7 AVG).

#### **Auswahlverfahren**

**§ 6.** (1) Nach Ablauf der Ausschreibungsfrist hat der oder die Vorsitzende des Auswahlgremiums der Sprecherin oder dem Sprecher des Departments, dem die Stelle zugeordnet ist, den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Diese können in die Bewerbungsunterlagen Einsicht nehmen.

(2) Alle Bewerbungen sind von der oder dem Vorsitzenden des Auswahlgremiums jeder Gutachterin und jedem Gutachter zu übermitteln. Die Gutachterinnen und Gutachter haben jede einzelne Bewerbung zu begutachten.

(3) Die Gutachterinnen und Gutachter haben die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen und das Gutachten binnen einer Frist von 6 Wochen zu erstellen.

(4) Probevorträge können vom Auswahlgremium eingefordert werden.

#### **Auswahlentscheidung**

**§ 7.** (1) Unter Würdigung der von den Bewerberinnen und Bewerbern in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen und gegebenenfalls der klinischen Dienstleistungen erstellt das Auswahlgremium auf Grundlage der Gutachten einen begründeten Auswahlvorschlag an die Rektorin oder den Rektor.

(2) Die Rektorin oder der Rektor wählt die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle nach Anhörung der Sprecherin oder des Sprechers des Departments, dem die Stelle zugeordnet ist, sowie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen aus.

(3) Die Berufung erfolgt durch die Rektorin oder den Rektor unter Berücksichtigung der §§ 42 Abs.7 und 98 Abs. 9 bis 13 UG und des § 99 Abs. 4 ArbVG.

#### **Inkrafttreten**

**§ 8.** Dieser Satzungsteil tritt mit der Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.