



# Satzung der Medizinischen Universität Wien

## Konsolidierte Fassung

Rechtsverbindlich sind allein die im Mitteilungsblatt  
der Medizinischen Universität Wien kundgemachten Texte.

Stand 25. Jänner 2021

Bearbeitung:

Hon.-Prof. Dr. Markus Grimm, MBA / Mag.<sup>a</sup> Angelika Hammerle, LL.B., LL.M. (WU)

## Satzung der Medizinischen Universität Wien

Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 22, 9. Stück idgF

1. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 49, 21. Stück
2. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 50, 21. Stück
3. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 51, 21. Stück
4. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 60, 28. Stück
5. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 61, 28. Stück
6. Mitteilungsblatt Studienjahr 2003/2004, Nr. 62, 29. Stück
7. Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, Nr. 9, 8. Stück
8. Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, Nr. 18, 12. Stück
9. Mitteilungsblatt Studienjahr 2004/2005, Nr. 31, 21. Stück
10. Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, Nr. 3, 3. Stück
11. Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, Nr. 4, 3. Stück
12. Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, Nr. 5, 3. Stück
13. Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, Nr. 24, 21. Stück
14. Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, Nr. 50, 37. Stück
15. Mitteilungsblatt Studienjahr 2006/2007, Nr. 24, 13. Stück
16. Mitteilungsblatt Studienjahr 2006/2007, Nr. 50, 37. Stück
17. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 8, 5. Stück
18. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 9, 5. Stück
19. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 10, 5. Stück
20. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 11, 5. Stück
21. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 12, 6. Stück
22. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 13, 6. Stück
23. Mitteilungsblatt Studienjahr 2008/2009, Nr. 17, 10. Stück
24. Mitteilungsblatt Studienjahr 2009/2010, Nr. 1, 1. Stück
25. Mitteilungsblatt Studienjahr 2009/2010, Nr. 6, 6. Stück
26. Mitteilungsblatt Studienjahr 2009/2010, Nr. 7, 6. Stück
27. Mitteilungsblatt Studienjahr 2011/2012, Nr. 4, 4. Stück
28. Mitteilungsblatt Studienjahr 2011/2012, Nr. 21, 18. Stück
29. Mitteilungsblatt Studienjahr 2012/2013, Nr. 1., 1. Stück
30. Mitteilungsblatt Studienjahr 2013/2014, Nr. 16 – 17, 14. Stück
31. Mitteilungsblatt Studienjahr 2015/2016, Nr. 21, 17. Stück
32. Mitteilungsblatt Studienjahr 2015/2016, Nr. 30, 26. Stück
33. Mitteilungsblatt Studienjahr 2016/2017, Nr. 4, 4. Stück

34. Mitteilungsblatt Studienjahr 2016/2017, Nr. 9, 8. Stück
35. Mitteilungsblatt Studienjahr 2017/2018, Nr. 9, 9. Stück
36. Mitteilungsblatt Studienjahr 2017/2018, Nr. 36, 30. Stück
37. Mitteilungsblatt Studienjahr 2018/2019, Nr. 19-20, 17. Stück
38. Mitteilungsblatt Studienjahr 2019/2020, Nr. 21-25, 20. Stück
39. Mitteilungsblatt Studienjahr 2020/2021, Nr. 6, 6. Stück

## Inhalt

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>I. Abschnitt - Wahlordnung</b>	<b>11</b>
1. Allgemeines	11
Wahlgrundsätze	11
2. Wahl der von der Universität zu bestellenden Mitglieder des Universitätsrats	11
Zahl der Mitglieder des Universitätsrats	11
Wahlrecht	11
Funktionsperiode	11
Vorbereitung und Durchführung der Wahl	11
Ermittlung des Wahlergebnisses	12
Abberufung und Ausscheiden der Mitglieder des Universitätsrats	12
3. Wahl der Mitglieder des Senats	12
Zahl der Mitglieder des Senats	12
Zusammensetzung des Senats	13
Funktionsperiode	13
Wahlrecht	13
Wahlkommissionen	13
Aufgaben der Wahlkommissionen	14
Wahlkundmachung	14
Wählerinnen- und Wählerverzeichnis	15
Wahlvorschläge	15
Durchführung der Wahl	16
Ermittlung des Wahlergebnisses	16
Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern	18
4. Wahl der Vorsitzenden von Kollegialorganen	18
Wahlrecht	18
Vorbereitung und Durchführung der Wahl	19
Ermittlung des Wahlergebnisses	19
Abberufung und Rücktritt des Vorsitzenden	20
5. Wahl der Vertretung der Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG	20
<b>II. Abschnitt - Studienrechtliche Bestimmungen</b>	<b>22</b>
Präambel	22
1. Ordentliche Studien	22
Verfahren, Voraussetzungen	22
Curricula	22
Inhalt der Curricula	23
2. Universitätslehrgänge	23
Verfahren, Voraussetzungen	23
Inhalt des Curriculumms	24
Lehrgangsbeitrag	24
Erlassung von Curricula	24

Inkrafttreten .....	25
Akademischer Grad und Bezeichnung für die Absolventen von Universitätslehrgängen.....	25
Zulassung zu außerordentlichen Studien .....	25
Erlöschen der Zulassung zu außerordentlichen Studien .....	25
Lehrgangsführer .....	26
3. Beurlaubung.....	26
4. Prüfungen.....	27
Allgemeines .....	27
Prüfungsverfahren .....	28
Prüfungssenat .....	29
Wiederholung von Prüfungen .....	29
5. Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen.....	30
Diplomarbeiten und Masterarbeiten .....	30
Dissertationen .....	32
Veröffentlichung .....	34
6. Nostrifizierung von Studien der Humanmedizin und der Zahnmedizin.....	34
Antragstellung .....	34
Ermittlungsverfahren .....	36
Stichprobentest .....	37
Nostrifizierungsbescheid .....	39
Feststellungsbescheid, Vermerk der Nostrifizierung .....	39
Widerruf der Nostrifizierung .....	40
Übergangsbestimmungen .....	40

### III. Abschnitt - CurriculumdirektorInnen, Curriculum-KoordinatorInnen \_\_\_\_\_ 41

1. CurriculumdirektorInnen und stellvertretende CurriculumdirektorInnen .....	41
Bestellung .....	41
Zuordnung .....	41
Funktionsperiode .....	41
Unvereinbarkeit .....	42
Aufgaben .....	42
Leistungsprämie .....	44
Freistellung .....	44
Curriculumdirektor/in für Universitätslehrgänge .....	45
Abberufung und Rücktritt von CurriculumdirektorInnen und deren StellvertreterInnen.....	45
2. Curriculum-Organisationsplan.....	45
3. Curriculum-Koordinatoren.....	46
Bestellung .....	46
Funktionsperiode .....	46
Unvereinbarkeit .....	46
Aufgaben .....	46
Leistungsprämie .....	47
Freistellung .....	47

### IV. Abschnitt – Kollegialorgane gemäss § 25 Abs. 7 und 8 sowie § 30 UG \_\_\_\_\_ 48

1. Curriculumkommissionen.....	48
Einrichtung .....	48
Aufgaben .....	48
Größe, Zusammensetzung und Bestellung der Mitglieder .....	48
Funktionsperiode .....	49
Vorsitzende/Vorsitzender .....	50
Geschäftsordnung .....	50
2. Senatskommissionen.....	50
Einrichtung .....	50
Aufgaben .....	50
Größe, Zusammensetzung und Bestellung der Mitglieder .....	50
Funktionsperiode .....	51
Vorsitzende/Vorsitzender .....	51
Geschäftsordnung .....	51
3. Ethikkommission.....	52
Einrichtung .....	52
Aufgaben .....	52
Größe, Zusammensetzung .....	52
Vorsitzende/Vorsitzender .....	52
Bestellung der Mitglieder .....	53
Funktionsperiode .....	53
Fortbildung .....	53
Geschäftsordnung .....	53
<b>V. Abschnitt - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.....</b>	<b>54</b>
Einrichtung.....	54
Zusammensetzung.....	54
Funktionsperiode.....	54
Anforderungsprofil der Mitglieder.....	54
Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder.....	54
Sonderbestimmungen.....	55
Erlassung eines Frauenförderungsplans.....	55
<b>VI. Abschnitt - Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung .....</b>	<b>56</b>
Stabsstelle für Gender-Mainstreaming.....	56
Aufgaben.....	56
Leistungsprämie.....	56
Zuordnung, Freistellung.....	56
<b>VII. Abschnitt - Geschäftsordnung für Kollegialorgane .....</b>	<b>58</b>
Geltungsbereich und allgemeine Festlegungen.....	58
Konstituierung.....	58
Funktionsperiode und Teilnahme an Sitzungen.....	58
Vertretung im Verhinderungsfall.....	59
Befangenheit.....	59
Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen.....	60

Sitzungen.....	60
Anträge.....	62
Beschlusserfordernisse.....	62
Abstimmung.....	62
Abstimmung im Umlaufweg.....	63
Protokoll.....	63
Sonderbestimmung für die Schiedskommission.....	64
Schlussbestimmungen.....	64

### **VIII. Abschnitt - Generelle Richtlinien für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von Evaluierungen (§ 14 UG) \_\_\_\_\_ 65**

Begriff.....	65
Ziel der Evaluierungen.....	65
Zuständigkeit.....	65
Gegenstände und Bereiche von Evaluierungen.....	65
Grundsätze der Evaluierungen.....	66
Evaluierungsarten.....	66
Evaluierungsintervalle.....	66
Evaluierungskriterien - Evaluierung.....	66
Evaluierungsplan und Evaluierungsverfahren.....	67
Veröffentlichung der Evaluierungsergebnisse.....	67
Umsetzung der Evaluierungsergebnisse.....	67

### **IX. Abschnitt - Richtlinien für akademische Ehrungen \_\_\_\_\_ 68**

Geltungsbereich.....	68
Ehrungen.....	68
Voraussetzungen.....	69
Prozedere.....	70
Widerruf von akademischen Ehrungen.....	71

### **X. Abschnitt - Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien \_\_\_\_\_ 72**

Präambel.....	72
A. Allgemeine Bestimmungen .....	72
Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung .....	72
Individuelle Geschlechtsidentität .....	72
Geschlechtergerechte Sprache .....	72
Frauenförderungsgebot (§ 41 UG, § 11 B-GIBG) .....	73
Gender Mainstreaming .....	73
Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationsmaßnahmen.....	73
Erhebung der erreichten Frauenquoten .....	74
Evaluation und Qualitätssicherung (vgl. § 14 Abs 2 UG) .....	75
B. Forschung .....	75
Förderung der Forschung von Frauen .....	75
Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen .....	75
C. Lehre .....	75

	Frauen in der Lehre .....	75
	Lehrbeauftragte und Gastvortragende .....	75
	Evaluierung der Lehre .....	76
D.	Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine ....	76
	Gleichwertigkeit .....	76
	Lehre im Bereich von Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine.....	76
E.	Studierende .....	76
	Erhöhung des Frauenanteils .....	76
	Stipendien .....	77
	Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten .....	77
F.	Personal- und Organisationsentwicklung .....	77
	I. Allgemeines .....	77
	Entwicklungsplan .....	77
	II. Personalaufnahmeverfahren .....	77
	Allgemeines - Erfüllung des Frauenförderungsgebotes .....	77
	Telearbeit, Sonderurlaube und Karenz .....	78
	Ausschreibung .....	78
	Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen.....	79
	Suche nach geeigneten Frauen .....	79
	Wiederholung der Ausschreibung .....	79
	Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren .....	79
	Bewerbungsgespräche .....	79
	Auswahlkriterien .....	80
	Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren .....	80
	Zusätzliche Bestimmungen für Habilitationsverfahren .....	81
	III. Karriereplanung, Aus-, Weiter- und Fortbildung .....	81
	Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben.....	81
	Aus-, Weiter- und Fortbildung .....	82
	Mentoring, Coaching .....	82
	Beruflicher Aufstieg .....	83
	Zusammensetzung von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien	83
	Frauengleichstellung und Gender Mainstreaming im Wirken der Gremien.....	83
	Externe Beratung .....	83
G.	Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz Arbeitszeit	83
	Vereinbarkeit und Kinderbetreuung .....	84
	Berichtspflichten .....	85
	Schutz der Menschenwürde in Ausbildung und Arbeit .....	85
	Diskriminierungsgrund Geschlecht .....	85
	Diskriminierungsgrund Ethnische Zugehörigkeit .....	86
	Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung .....	86
	Diskriminierungsgrund Alter .....	86
	Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung .....	86
	Diskriminierungsgrund Behinderung .....	87



	Anlauf- bzw. Beschwerdestellen .....	87
	Sicherheit am Universitätsgelände .....	87
H.	Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Studies .....	88
	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	88
	Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen.....	88
	Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ....	88
	Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity (§ 19 Abs 2 Z 7 UG) .....	88
	Vernetzung .....	89
I.	Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme .....	89
	Budgetangelegenheiten .....	89
	Anreizsysteme .....	89
J.	Umsetzung .....	89
	Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung .....	89
	Rektoratsgespräch .....	89
	Kollektivverträge .....	90
K.	Schlussbestimmungen .....	90
	Öffentlichkeitsarbeit .....	90
	Verantwortung .....	90
	Fristen .....	90
<b>XI. Abschnitt – Richtlinien für die Zusammensetzung und Aufgaben von Advisory Boards</b> .....		<b>91</b>
	Allgemeines.....	91
	Zusammensetzung.....	91
	Aufgaben.....	91
<b>XII. Abschnitt – Behindertenbeirat der Medizinischen Universität Wien</b> .....		<b>93</b>
	Präambel.....	93
	Einrichtung, Funktionsperiode.....	93
	Größe, Zusammensetzung.....	93
	Bestellung der Mitglieder.....	93
	Konstituierung, Vorsitzende/r.....	94
	Geschäftsordnung.....	94
	Aufgaben.....	94
	Anhörungs- und Einsichtsrecht.....	94
	Bericht.....	95
<b>XIII. Abschnitt - Einbindung der Absolventen und AbsolventInnen der Medizinischen Universität Wien (ALUMNI)</b> .....		<b>96</b>
	Präambel.....	96
	Organisation.....	96
	Aufgaben.....	96

<b>XIV. Abschnitt – Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Medizinischen Universität Wien</b>	<b>97</b>
Leitende Grundsätze und Ziele.....	97
Umsetzungsmaßnahmen.....	97
Referat für Menschen mit Behinderungen.....	98
<b>XV. Abschnitt – Good Scientific Practice, Ethik in Wissenschaft und Forschung, Richtlinien der Medizinischen Universität Wien</b>	<b>99</b>
<b>XVI. Abschnitt – „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002</b>	<b>100</b>
Karrieremöglichkeiten.....	100
Vorgangsweise „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 UG	100
Folgende Eckpunkte sind die Grundlage für das „verkürzte Berufungsverfahren“ : .....	100
ANHANG – Qualifikationskriterien.....	105
<b>XVII. Abschnitt – „Opportunity Hiring“ gemäß § 99a Universitätsgesetz 2002</b>	<b>107</b>
Präambel.....	107
Grundlagen für die Besetzung einer Professur gemäß § 99a UG und Festlegung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet wird.....	107
Voraussetzungen für die Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs und Durchführung der Auswahl.....	108
Durchführung der Qualifikationsprüfung vor einer unbefristeten Verlängerung der Bestellung.....	108
Inkrafttreten .....	109

## Abkürzungsverzeichnis

AKH	= Allgemeines Krankenhaus
ArbVG	= Arbeitsverfassungsgesetz BGBl. Nr. 22/1974
AVG	= Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, BGBl. Nr. 51
BGBl. [Nummer/Jahr]	= Bundesgesetzblatt
B-GIBG	= Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993
B-VG	= Bundes-Verfassungsgesetz in der Fassung von 1929 BGBl. Nr. 1/1930
ECTS	= Europäisches Credit Transfer System
EuGH	= Europäischer Gerichtshof
EWG	= Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
HSG 2014	= Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz 2014 BGBl. I Nr. 45/2014
idF	= in der Fassung
idgF	= in der geltenden Fassung
iSd	= im Sinne des/der
KA-AZG	= Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz BGBl. I Nr. 8/1997
KAKuG	= Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz BGBl. Nr. 1/1957
UG	= Universitätsgesetz 2002 BGBl. I Nr. 120/2002
UniStG	= Universitäts-Studiengesetz BGBl. I Nr. 48/1997

## PRÄAMBEL

*(21. Stück Mitteilungsblatt vom 7.6.2004, Nr. 49)*

Die Medizinische Universität Wien mit ihren Universitätskliniken ist berufen, der Forschung und Lehre in der Medizin im weitesten Sinne zu dienen und die medizinische Wissenschaft im Sinne der Heilung und Symptomlinderung von Krankheiten, der Gesunderhaltung der Gesellschaft und ihrer Umwelt weiter zu entwickeln. Aufbauend auf ihren Forschungsinhalten, Lehreinrichtungen und Studien im Sinne der Freiheit der Lehre und Forschung konstituiert sich die Medizinische Universität Wien in Autonomie und Selbstverwaltung mit dem Ziel, den sich ständig wandelnden Erfordernissen von Gesellschaft und Staat organisatorisch, studien- und personalrechtlich Rechnung zu tragen. Sie soll sich durch die Entwicklung eines Forschungsprofils auszeichnen, das ihre Stärken hervorhebt und damit ein Bestehen im internationalen Forschungswettbewerb ermöglicht. Das Studienangebot soll den Studierenden eine zeitgemäße akademische Ausbildung garantieren und die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von medizinischen Leistungen auf höchstem Niveau zum Wohle der ihr anvertrauten Menschen soll ermöglicht und gefördert werden.

Die Medizinische Universität Wien orientiert sich an den Zielen einer humanen Gesellschaft und bekennt sich zum Prinzip der Gerechtigkeit und der Gleichheit aller Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Abstammung, ethnischen Zugehörigkeit und Religion, zur Internationalen Verankerung sowie zur gesellschaftlichen und historischen Mitverantwortung. Die Medizinische Universität beachtet zur Erfüllung ihrer Aufgaben das Prinzip der Chancengleichheit für alle Studierenden und für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Beachtung der Grundsätze des Gender-Mainstreaming und der Gleichstellung bei der Tätigkeit aller ihrer Organe.

## I. Abschnitt - Wahlordnung

### 1. Allgemeines

#### Wahlgrundsätze

§ 1. (1) Wahlen an der Medizinischen Universität Wien sind nach den Grundsätzen des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Verhältniswahlrechts auszuüben.

(2) Die Wahlen sind so rechtzeitig auszuschreiben, dass die Konstituierung der neu gewählten Organe bis zum Ende der Funktionsperiode der amtierenden Organe bzw. zu den gesetzlich vorgegebenen Terminen möglich ist.

### 2. Wahl der von der Universität zu bestellenden Mitglieder des Universitätsrats

#### Zahl der Mitglieder des Universitätsrats

§ 2. (1) Der Gründungskonvent hat gemäß § 121 Abs. 4 UG die Größe des Universitätsrats mit fünf Mitgliedern festgelegt. Über eine Änderung der Größe des Universitätsrats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

(2) Dem Universitätsrat haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). Sowohl der Senat als auch die Bundesregierung haben diese Quote bei der Wahl bzw. Bestellung der Mitglieder des Universitätsrats zu beachten (§ 20a Abs. 3 UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

#### Wahlrecht

§ 3. Die Mitglieder des Senats wählen nach Maßgabe des § 2 zwei Mitglieder des Universitätsrats (§ 21 Abs. 6 UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

#### Funktionsperiode

§ 4. Die Funktionsperiode des Universitätsrats beträgt fünf Jahre und beginnt mit 1. März des betreffenden Jahres. Eine Wiederwahl oder Wiederbestellung eines Mitgliedes ist zulässig, sofern nicht insgesamt eine Amtszeit von zehn Jahren überschritten wird (§ 21 Abs. 8 UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

#### Vorbereitung und Durchführung der Wahl

§ 5. (1) Der Senat hat einen Vorschlag für die Wahl jedes von der Universität zu bestellenden Mitglieds des Universitätsrats zu erstellen. Ein Wahlvorschlag kann auch mehrere Personen enthalten. Jedem Wahlvorschlag muss eine Zustimmungserklärung der darauf angeführten Persönlichkeiten beigefügt sein.

(2) Die oder der Vorsitzende des Senats hat den Zeitpunkt der Wahl der Mitglieder des Universitätsrats sowie einer allfälligen Stichwahl festzusetzen und die Wahl im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag auszuschreiben.

(3) Die oder der Vorsitzende des Senats leitet die Wahl.

(4) Über jedes Mitglied des Universitätsrats ist gesondert abzustimmen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

### **Ermittlung des Wahlergebnisses**

**§ 6.** (1) Unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe hat die Wahlleiterin oder der Wahlleiter die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen und die Zahl der für jede Kandidatin oder jeden Kandidaten gültig abgegebenen Stimmen festzustellen.

(2) Die Wahl ist gültig, wenn mehr als die Hälfte der Senatsmitglieder an der Wahl teilgenommen hat.

(3) Gewählt ist jene Kandidatin oder jener Kandidat, der mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreicht hat. Wird im ersten Wahlgang keine Mehrheit erreicht, ist in einer Stichwahl zwischen jenen Personen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmzahlen erhalten haben. Haben mehrere Personen den gleichen Anspruch auf eine Teilnahme an der Stichwahl, nehmen alle diese Personen an der Stichwahl teil. Gewählt ist jene Kandidatin oder jener Kandidat, der die höhere Stimmzahl erreicht. Führt die Stichwahl zu keinem Ergebnis, ist eine neuerliche Stichwahl anzuberaumen. Führt auch die zweite Stichwahl zu keinem Ergebnis, entscheidet das Los zwischen den beiden Kandidaten, die in der zweiten Stichwahl die beiden höchsten Stimmzahlen erreicht haben.

(4) Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter stellt das Wahlergebnis fest. Das Wahlergebnis ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

### **Abberufung und Ausscheiden der Mitglieder des Universitätsrats**

**§ 7.** (1) Die Abberufung eines Mitglieds des Universitätsrats durch die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister kann nur in den Fällen des § 21 Abs. 14 UG erfolgen und setzt übereinstimmende Beschlüsse des Senats und des Rektorats voraus, die beide einer Zweidrittelmehrheit bedürfen.

(2) Über die Abberufung ist geheim abzustimmen. Stimmübertragungen sind unzulässig.

(3) Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitglieds des Universitätsrats ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied auf dieselbe Art wie das ausgeschiedene Mitglied zu wählen oder zu bestellen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## **3. Wahl der Mitglieder des Senats**

### **Zahl der Mitglieder des Senats**

**§ 9.** Der Senat hat die Anzahl der Mitglieder mit Beschluss vom 29. Jänner 2010 gemäß § 25 Abs. 2 UG mit 26 festgelegt. Über Änderungen der Größe des Senats entscheidet der Senat mit Zweidrittelmehrheit.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

## Zusammensetzung des Senats

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

**§ 10.** (1) Der Senat setzt sich gemäß § 25 Abs. 3 UG aus Vertreterinnen und Vertretern

1. der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben,
2. der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung,
3. des allgemeinen Universitätspersonals und
4. der Studierenden

zusammen.

(2) Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter dieser Personengruppen ist gemäß § 25 Abs. 3a Z 2 UG folgendermaßen festgelegt:

1. Dreizehn Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe gemäß Abs. 1 Z 1
2. Sechs Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe gemäß Abs. 1 Z 2
3. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe gemäß Abs. 1 Z 3
4. Sechs Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe gemäß Abs. 1 Z 4.

(3) Dem Senat haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Funktionsperiode

**§ 11.** Die Funktionsperiode des Senats beträgt drei Jahre und beginnt mit 1. Oktober des betreffenden Jahres. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Wahl nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder des Senats ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

## Wahlrecht

**§ 12.** (1) Das aktive und passive Wahlrecht steht allen Personen zu, die am Stichtag den in § 10 Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Personengruppen angehören.

(2) Als Stichtag gilt der Tag der Wahlausschreibung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien.

(3) Die Bestellung der Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden (§ 10 Abs. 1 Z 4) richtet sich nach dem HSG 2014, (§ 51 Abs. 4 UG). Die Entsendung der studentischen Vertreterinnen und Vertreter erfolgt für die gesamte Funktionsperiode des Senats.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Wahlkommissionen

**§ 13.** (1) Für die Personengruppen gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 bis 3 besteht je eine Wahlkommission. Die Wahlkommissionen sind für die Durchführung der Wahlen zum Senat zuständig.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(2) In die Wahlkommission der Personengruppe gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 sind dreizehn Vertreterinnen und Vertreter zu entsenden. In die Wahlkommission der Personengruppe ge-

mäß § 10 Abs. 1 Z 2 sowie in die Wahlkommission der Personengruppe gemäß § 10 Abs. 1 Z 3 sind jeweils acht Vertreterinnen und Vertreter zu entsenden.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(3) Der Rektor hat die Wahlkommissionen unverzüglich nach der Wahlausschreibung (§ 15) zu ihrer konstituierenden Sitzung einzuberufen und bis zur Wahl der Vorsitzenden zu leiten.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(4) Jede Wahlkommission hat bei ihrer Konstituierung eine oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter zu wählen. Die oder der Vorsitzende leitet die Sitzungen der Wahlkommission und sorgt für die Protokollführung.

(5) Die Wahlkommission ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Mitglieder und die oder der Vorsitzende oder ihre oder seine Stellvertreterin oder ihre oder sein Stellvertreter persönlich anwesend sind. Beschlüsse der Wahlkommission werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. Ist die Wahlkommission nicht beschlussfähig, entscheidet die oder der Vorsitzende. Die oder der Vorsitzende hat in diesem Fall in der nächsten Sitzung der Wahlkommission darüber zu berichten.

(6) Die oder der Vorsitzende hat die Wahlkommission nach Kenntnis jedes Sachverhaltes, der eine Entscheidung der Wahlkommission erfordert, unverzüglich, längstens jedoch binnen einer Woche, unter Bekanntgabe der Tagesordnung, zu einer Sitzung einzuberufen. Die Sitzung darf frühestens drei Arbeitstage nach ihrer Einberufung angesetzt werden.

## Aufgaben der Wahlkommissionen

**§ 14.** Den Wahlkommissionen obliegen insbesondere:

1. Auflage des Wählerinnen- und Wählerverzeichnisses (§ 16 Abs. 1),
2. Entscheidung über Einsprüche gegen die Verzeichnisse der Wahlberechtigten (§ 16 Abs. 2),
3. die Prüfung der Wahlvorschläge (§ 17 Abs. 3),
4. die Leitung der Wahlhandlung (§ 18 Abs. 1),
5. die Prüfung der Identität und der Wahlberechtigung der Wählerinnen und Wähler (§ 18 Abs. 2),
6. die Entgegennahme der Stimmzettel und die Entscheidung über die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen (§ 19 Abs. 1),
7. Ermittlung des Wahlergebnisses und Zuweisung der Mandate (§ 19),
8. Verlautbarung des Wahlergebnisses (§ 19 Abs. 6),
9. Einleitung des Verfahrens zur Abberufung eines Mitgliedes des Senats (§ 20).

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

## Wahlkundmachung

**§ 15.** Die Wahlen zum Senat sind im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien von der Rektorin oder vom Rektor spätestens fünf Wochen vor dem Wahltag auszuschreiben. Die Wahlkundmachung hat zu enthalten:

1. Tag, Zeit und Ort der Wahl;
2. den Stichtag für das Bestehen des aktiven und passiven Wahlrechts (§ 12 Abs. 2);
3. die Zahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter;
4. den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in das Wählerverzeichnis sowie für einen allfälligen Einspruch gegen das Wählerverzeichnis;
5. die Bestimmung, dass jeder Wahlvorschlag die in § 17 Abs. 2 genannte Mindestanzahl an zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter zu enthalten hat;



6. Zeit und Ort für die Einsichtnahme in die zugelassenen Wahlvorschläge;
7. die Vorschrift, dass Stimmen gültig nur für zugelassene Wahlvorschläge abgegeben werden können.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Wählerinnen- und Wählerverzeichnis

**§ 16.** (1) Der oder dem jeweiligen Vorsitzenden der Wahlkommission ist unmittelbar nach der Ausschreibung der Wahl ein Verzeichnis der am Stichtag aktiv und passiv Wahlberechtigten zur Verfügung zu stellen. Das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis ist eine Woche zur Einsichtnahme durch die Wahlberechtigten aufzulegen.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(2) Während der Auflagefrist gemäß Abs. 1 kann gegen das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis schriftlich oder elektronisch bei der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission Einspruch erhoben werden. Die Wahlkommission hat über den Einspruch binnen zwei Arbeitstagen zu entscheiden. Die Entscheidung der Wahlkommission ist endgültig.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

## Wahlvorschläge

**§ 17.** (1) Jede und jeder aktiv Wahlberechtigte kann bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag Wahlvorschläge schriftlich bei der Wahlkommission einbringen.

(2) Jeder Wahlvorschlag hat jedenfalls zu enthalten:

1. mindestens die eineinhalbfache Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 bis 3,
2. mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle (Abs. 3) pro Gruppe und
3. die schriftliche Zustimmungserklärung aller angeführten Wahlwerberinnen und Wahlwerber.

Jeder Wahlvorschlag für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der in § 10 Abs. 1 Z 2 genannten Personengruppen hat mindestens zwei Universitätsdozentinnen oder Universitätsdozenten zu enthalten.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(3) Die Erstellung der Liste der Kandidatinnen und Kandidaten als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß § 10 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 hat so zu erfolgen, dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. 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 im Hinblick auf § 10 Abs. 3 als richtig zusammengesetzt (§ 20a Abs. 4 UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3a) Sämtliche von der jeweiligen 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 Abs. 3 dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag Abs. 3 entspricht. 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 Abs. 8d UG).

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(4) Die Wahlkommission hat die überreichten Wahlvorschläge unbeschadet von Abs. 3 zu prüfen und vorhandene Bedenken umgehend der Vertreterin oder dem Vertreter des Wahlvorschlags unter Setzung einer angemessenen Frist zur Verbesserung mitzuteilen. Werden zur Verbesserung zurückgestellte Wahlvorschläge nicht fristgerecht wieder vorgelegt, gelten diese Wahlvorschläge als zurückgezogen.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(5) Wahlwerberinnen und Wahlwerber, denen die Wählbarkeit fehlt, sind aus dem Wahlvorschlag zu streichen. Wahlwerberinnen und Wahlwerber, die auf mehr als einem Wahlvorschlag kandidieren, sind aus sämtlichen Wahlvorschlägen zu streichen. Nicht zuzulassen sind verspätet eingebrachte oder nicht dem Abs. 2 entsprechende Wahlvorschläge.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(6) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind spätestens drei Tage vor dem Wahltag zur Einsicht aufzulegen.

(7) Die Wahlkommission hat unverzüglich nach Feststellung der zugelassenen Wahlvorschläge Stimmzettel aufzulegen, die sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Einlangens bei der Wahlkommission zu enthalten haben. Bei gleichzeitigem Einlangen ist eine alphabetische Reihung der betreffenden Wahlvorschläge vorzunehmen.

## Durchführung der Wahl

**§ 18.** (1) Die oder der Vorsitzende der Wahlkommission oder ein von der Wahlkommission nominiertes Mitglied (Wahlleiterin oder Wahlleiter) leitet die Wahl. Die Wahlkommission bestellt eine Protokollführerin oder einen Protokollführer, die oder der über den Ablauf der Wahl eine Niederschrift zu führen hat. Die Niederschrift hat jedenfalls 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 zu enthalten.

(2) 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 seine Stimmberechtigung nachzuweisen.

(3) 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.

(4) Wenn die für die Wahlhandlung festgesetzte Zeit abgelaufen ist und alle bis dahin im Wahllokal erschienenen Wählerinnen und Wähler gewählt haben, hat die oder der Vorsitzende der Wahlkommission die Stimmabgabe für geschlossen zu erklären und das Wahllokal zu schließen.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

## Ermittlung des Wahlergebnisses

**§ 19.** (1) Unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe hat die Wahlleiterin oder der Wahlleiter 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 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 bzw. ein Vertreter zu wählen, gilt als Wahlzahl die größte, sind zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter zu wählen, gilt als Wahlzahl die zweitgrößte, sind drei Vertreterinnen bzw. Vertreter zu wählen, gilt als Wahlzahl die drittgrößte, sind vier Vertreterinnen oder Vertreter zu wählen, gilt als Wahlzahl die viertgrößte 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) Den in dem Wahlvorschlag angegebenen Wahlwerberinnen und Wahlwerbern werden die auf den Wahlvorschlag entfallenden Mandate in der Reihenfolge ihrer Nennung zugeteilt. Die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Vertreterinnen und Vertretern folgenden Wahlwerberinnen und Wahlwerber sind nach der Reihe ihrer Nennung Ersatzmitglieder.

(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 erhalten hat. Die zu vergebenden Mandate sind den Wahlwerberinnen und Wahlwerbern entsprechend ihrer Reihung auf dem Wahlvorschlag zuzuteilen. Die auf dem Wahlvorschlag den gewählten Vertreterinnen und Vertretern folgenden Wahlwerberinnen und Wahlwerber sind nach der Reihe ihrer Nennung Ersatzmitglieder. Erreicht der Wahlvorschlag die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen nicht, ist unverzüglich eine Neuwahl auszuschreiben. Können auch im zweiten Wahlgang Mandate nicht besetzt werden, ist die Wahl nicht zustande gekommen.

(5) Für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Personengruppe gemäß § 10 Abs. 1 Z 2 ist bei der Verteilung der Mandate folgendermaßen vorzugehen:

1. Gehört den gewählten Vertreterinnen und Vertretern keine Universitätsdozentin oder kein Universitätsdozent an (§ 122 Abs. 3 UG), so ist jeweils ein Mandat der Universitätsdozentin oder dem Universitätsdozenten zuzuteilen, die oder der auf dem Wahlvorschlag mit der größten und mit der zweitgrößten Stimmensumme an vorderster Stelle gereiht ist.
2. Gehört den gewählten Vertreterinnen und Vertretern nur eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent an (§ 122 Abs. 3 UG), so ist ein weiteres Mandat der Universitätsdozentin oder dem Universitätsdozenten zuzuteilen, die oder der auf dem Wahlvorschlag mit der größten Stimmensumme an vorderster Stelle gereiht ist. Gehört die Vertreterin oder der Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten dem Wahlvorschlag mit der größten Stimmensumme an, so ist das zweite Mandat der Universitätsdozentin oder dem Universitätsdozenten zuzuteilen, die oder der auf dem Wahlvorschlag mit der zweitgrößten Stimmensumme an vorderster Stelle gereiht ist.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 6)*

(6) Ist auf Grund vollständiger Erschöpfung eines Wahlvorschlages eine weitere Zuweisung von Mandaten unmöglich, sind die freien Mandate auf die verbleibenden Wahlvorschläge nach dem Verfahren gemäß Abs. 3 aufzuteilen.

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

## **Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern**

*(20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr. 21)*

**§ 20.** (1) Mitglieder des Senats können während einer Funktionsperiode abberufen werden, wenn sie Pflichten gröblich verletzt oder vernachlässigt haben oder nicht mehr in der Lage sind, ihre Pflichten zu erfüllen.

(2) Die Abberufung eines Mitglieds muss bei der Wahlkommission beantragt werden und von mindestens einem Fünftel der Wahlberechtigten unterstützt sein. Die Wahlkommission hat bei genügender Unterstützung des Antrags unverzüglich das Verfahren zur Abberufung einzuleiten. Die Abberufung obliegt jener Personengruppe, die zur Wahl des Mitglieds berufen ist. Der Zeitpunkt der Abstimmung über die Abberufung ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien spätestens drei Wochen vor der Abstimmung kundzumachen. Ein Beschluss über die Abberufung bedarf einer Mehrheit von zwei Drittel aller Stimmen. Das Ergebnis der Abstimmung ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

(3) Mitglieder des Senats können während einer Funktionsperiode jederzeit ihren Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Senats abzugeben. Diese oder dieser hat die Wahlkommission unverzüglich über den Rücktritt zu informieren.

(4) Ersatzmitglieder treten im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft von gewählten Vertreterinnen und Vertretern für den Rest der Funktionsperiode an deren Stelle. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft erfolgt nach der Reihung auf dem Wahlvorschlag.

## **4. Wahl der Vorsitzenden von Kollegialorganen**

### **Wahlrecht**

**§ 21.** Die Mitglieder des Kollegialorgans wählen aus ihrem Kreis mit einfacher Mehrheit eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, eine erste Stellvertreterin oder einen ersten Stellvertreter und eine zweite Stellvertreterin oder einen zweiten Stellvertreter, wobei zumindest eine dieser drei Personen weiblich sein muss.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

**§ 21a.** Die Mitglieder des Senats wählen unbeschadet der Bestimmungen in § 21 aus ihrem Kreis mit einfacher Mehrheit eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und bis zu vier Stellvertreterinnen oder Stellvertreter, wobei zumindest die Hälfte der Stellvertreterinnen und Stellvertreter weiblich sein soll. Innerhalb der gewählten Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist eine hierarchische Ordnung (erste/r Stellvertreter/in, zweite/r Stellvertreter/in, etc.) festzulegen, die zwischen den Stellvertreterinnen und Stellvertretern in zu beschließenden Zeitabständen rotiert. Nähere Bestimmungen sind von der/dem Vorsitzenden und den Stellvertreterinnen und Stellvertretern in einer Geschäftsordnung festzulegen, die vom Senat zu beschließen ist. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode des Senats eine Neuwahl nicht

zustande, üben der/die Vorsitzende und die Stellvertreterinnen und Stellvertreter ihre Funktion vorübergehend weiter aus und gilt die Geschäftsordnung bis zur Neukonstituierung des Senats weiter.

*(4. Stück Mitteilungsblatt vom 20.12.2016, Nr. 4)*

## Vorbereitung und Durchführung der Wahl

**§ 22.** (1) Jedes stimmberechtigte Mitglied des Kollegialorgans kann einen Vorschlag für die Wahl der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden, der ersten Stellvertreterin oder des ersten Stellvertreters und der zweiten Stellvertreterin oder des zweiten Stellvertreters einbringen.

(2) Die Wahl ist von der oder dem im Amt befindlichen Vorsitzenden, bei deren oder dessen Verhinderung von der ersten Stellvertreterin oder vom ersten Stellvertreter, bei deren oder dessen Verhinderung von der zweiten Stellvertreterin oder vom zweiten Stellvertreter oder bei erstmaliger Konstituierung des Kollegialorgans von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied des Kollegialorgans zu leiten.

(3) Über die oder den Vorsitzenden, die erste Stellvertreterin oder den ersten Stellvertreter und die zweite Stellvertreterin oder den zweiten Stellvertreter ist in gesonderten Wahlgängen abzustimmen.

**§ 22a.** (1) Jedes stimmberechtigte Mitglied des Senats kann unbeschadet der Bestimmungen in § 22 einen Vorschlag für die Wahl der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden und der bis zu vier Stellvertreterinnen und Stellvertreter einbringen.

(2) Die Wahl ist von der oder dem im Amt befindlichen Vorsitzenden des Senats, bei deren oder dessen Verhinderung von den jeweiligen hierarchisch nachgeordneten Stellvertreterinnen und Stellvertretern oder bei erstmaliger Konstituierung des Senats von dem an Lebensjahren ältesten Mitglied des Senats zu leiten.

(3) Über die oder den Vorsitzenden des Senats und die einzelnen Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist jeweils in gesonderten Wahlgängen abzustimmen.

*(4. Stück Mitteilungsblatt vom 20.12.2016, Nr. 4)*

## Ermittlung des Wahlergebnisses

**§ 23.** (1) Unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe hat die Wahlleiterin oder der Wahlleiter die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen und die Zahl der für jede Kandidatin oder jeden Kandidaten gültig abgegebenen Stimmen festzustellen.

(2) Die Wahl ist gültig, wenn mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten an der Wahl teilgenommen hat.

(3) Gewählt ist jene Kandidatin oder jener Kandidat, die oder der mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erreicht hat. Wird im ersten Wahlgang keine Mehrheit erreicht, ist in einer Stichwahl zwischen jenen Personen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmzahlen erhalten haben. Haben mehrere Personen den gleichen Anspruch auf eine Teilnahme an der Stichwahl, nehmen alle diese Personen an der Stichwahl teil. Gewählt ist jene Kandidatin oder jener Kandidat, die oder der die höhere Stimmzahl erreicht. Führt die Stichwahl zu keinem Ergebnis, ist eine neuerliche Stichwahl anzuberaumen. Führt auch die zweite Stichwahl zu keinem Ergebnis, entscheidet das Los zwischen den beiden Kandidaten, die in der zweiten Stichwahl die beiden höchsten Stimmzahlen erreicht haben.

(4) Wurde nur eine Kandidatin oder ein Kandidat vorgeschlagen und erreicht dieser keine Mehrheit, kann jedes Mitglied des Kollegialorgans einen neuen Wahlvorschlag einbringen, über den in einer Wiederholungswahl abzustimmen ist.

(5) Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter stellt das Wahlergebnis fest. Das Wahlergebnis ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

### **Abberufung und Rücktritt des Vorsitzenden**

**§ 24.** (1) Das Kollegialorgan kann die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Kollegialorgans vor Ablauf der Funktionsperiode abberufen.

(2) Die Einberufung einer Sitzung zur Abberufung muss von einem Drittel der Mitglieder des Kollegialorgans beantragt werden.

(3) Die Sitzung zur Abberufung der oder des Vorsitzenden ist von der Stellvertreterin oder vom Stellvertreter zu leiten.

(4) Ein Beschluss über die Abberufung der oder des Vorsitzenden bedarf der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Stimmübertragungen sind dabei unzulässig.

(5) Die oder der Vorsitzende kann während der Funktionsperiode jederzeit ihren oder seinen Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist gegenüber der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter abzugeben.

(6) In den Fällen des Abs. 1 und 5 ist von der Stellvertreterin oder vom Stellvertreter der oder des Vorsitzenden unverzüglich eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden anzuberaumen.

(7) Die Abs. 1 bis 6 gelten sinngemäß für die Abberufung oder den Rücktritt der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der oder des Vorsitzenden des Kollegialorgans mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Stellvertreterin oder des Stellvertreters jeweils die oder der Vorsitzende tritt.

### **5. Wahl der Vertretung der Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG**

**§ 25.** (1) Die im Klinischen Bereich der Medizinischen Universität Wien tätigen Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte mit Ausnahme der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten (§ 32 UG) haben zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 3 Abs. 3 des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG), BGBl. I Nr. 8/1997 idgF., aus ihrer Mitte fünf Vertreterinnen und Vertreter zu wählen.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 7)*

(2) Aktiv und passiv wahlberechtigt sind die als Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte verwendeten Personen, die am Stichtag der in § 10 Abs. 1 Z 2 genannten Personengruppe angehören und auf die das KA-AZG anzuwenden ist. Als Stichtag gilt der Tag der Wahlausschreibung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien.

(3) Die Funktionsperiode der Vertreterinnen und Vertreter der Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte beträgt drei Jahre. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Wahl nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Vertreterinnen und Vertreter der

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

(4) Die Wahlen sind von der Rektorin oder vom Rektor der Medizinischen Universität Wien im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien spätestens drei Wochen vor dem Wahltag auszuschreiben.

(5) Jede und jeder Wahlberechtigte kann bei der oder dem Vorsitzenden der für die Gruppe gemäß § 10 Abs. 1 Z 2 bestehenden Wahlkommission gemäß § 17 bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag Wahlvorschläge einbringen. Die §§ 16 und 17 gelten sinngemäß.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 7)*

(6) Die oder der Vorsitzende der für die Gruppe gemäß § 10 Abs. 1 Z 2 bestehenden Wahlkommission leitet gemäß § 18 die Wahl.

(7) Für die Durchführung der Wahl und die Ermittlung des Wahlergebnisses sind § 18 und § 19 sinngemäß anzuwenden.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010, Nr. 7)*



## II. Abschnitt - Studienrechtliche Bestimmungen

### Präambel

Die studienrechtlichen Bestimmungen der §§ 51 bis 93 UG sind anzuwenden.

### 1. Ordentliche Studien

#### Verfahren, Voraussetzungen

§ 1. (1) Neue Studien dürfen vom Rektorat nur als Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien eingerichtet werden (§ 54 Abs. 2 UG).

(2) Studien sind vom Rektorat einzurichten und aufzulassen.

(3) Die Einrichtung eines neuen Studiums ist nur zulässig, wenn das Rektorat vor Zuweisung an die zuständige Curriculumkommission eine positive Stellungnahme abgibt, dass

1. das Studium in den Wirkungsbereich der Medizinischen Universität Wien fällt,
2. die Ziele und Ausrichtung des Studiums mit dem Leitbild und den grundlegenden Zielen der Medizinischen Universität Wien übereinstimmen,
3. das Studium im Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien Deckung findet,
4. ein entsprechender Bedarf an dem Studium besteht und
5. die budgetäre Bedeckbarkeit aufgrund der Bedarfsberechnungen gegeben ist, ohne die für die Durchführung der bestehenden Diplomstudien Humanmedizin und Zahnmedizin erforderlichen Ressourcen zu gefährden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

#### Curricula

§ 2. (1) Curricula sind die Verordnungen, mit denen das Qualifikationsprofil, der Inhalt und der Aufbau eines Studiums und die Prüfungsordnung festgelegt werden.

(2) Ein Curriculum ist vom Senat zu erlassen und im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

(3) Das Curriculum ist vor der Beschlussfassung dem Rektorat und dem Universitätsrat gemeinsam mit den Ausführungen über dessen finanzielle Auswirkungen und Budgetierung (Budgetplan) zur Stellungnahme zuzuleiten. Das Rektorat hat nach Maßgabe des § 22 Abs. 1 Z 12 UG ein Curriculum bzw. die Änderung eines Curriculums zu untersagen.

(4) Ein Curriculum und allfällige Änderungen eines Curriculums treten mit dem der Kundmachung unmittelbar folgenden Beginn des Wintersemesters eines Jahres in Kraft, sofern die Kundmachung vor dem 1. Juli desselben Jahres erfolgt; bei der Kundmachung nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt das In-Kraft-Treten mit dem Beginn des Wintersemesters des nächstfolgenden Jahres. Falls erforderlich, sind Übergangsbestimmungen für Studierende, die ihr Studium vor Inkrafttreten der Änderung eines Curriculums begonnen haben, im Curriculum festzulegen. Eine Änderung des Curriculums ist vorbehaltlich von Übergangsbestimmungen ab seinem Inkrafttreten auf alle Studierenden anzuwenden. Bereits abgeschlossene Diplomprüfungen sind nicht zu ergänzen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*



## Inhalt der Curricula

§ 3. (1) Im Curriculum für das humanmedizinische Studium ist das Ausmaß der Pflichtfamulatur festzulegen.

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)

(2) Im Curriculum sind jedenfalls festzulegen:

1. die Gesamtstundenzahl des Studiums und die allfällige Aufteilung der Semesterstunden auf die Studienabschnitte,
2. Gegenstand, Art sowie Reihenfolge der Lehrveranstaltungen; der Umfang der Lehrveranstaltungen ist auch in Semesterstunden anzugeben, wobei eine Semesterstunde so vielen Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten entspricht, wie das Semester Unterrichtswochen umfasst,
3. die Gestaltung der Studieneingangsphase,
4. bei interuniversitären Studien die Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu den beteiligten Universitäten,
5. die Prüfungsordnung,
6. die Zuteilung der ECTS-Anrechnungspunkte zu den einzelnen Studienleistungen im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (European Credit Transfer System - ECTS, 87/327/EWG, Amtsblatt Nr. L 166 vom 25. 6. 1987, CELEX-Nr. 387D0327). Mit diesen Anrechnungspunkten ist der relative Anteil des mit den einzelnen Studienleistungen verbundenen Arbeitspensums zu bestimmen, wobei das Arbeitspensum eines Jahres 1.500 Echtstunden zu betragen hat und diesem Arbeitspensum 60 Anrechnungspunkte zugeteilt werden,
7. das Verfahren zur Ermittlung der Reihenfolge der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen mit Platzmangel (§ 54 Abs. 8 UG).

(3) Im Curriculum können darüber hinaus insbesondere festgelegt werden:

1. die Fernstudieneinheiten, die Teile des Präsenzstudiums ersetzen,
2. der Nachweis besonderer Vorkenntnisse für die Anmeldung zu Lehrveranstaltungen (§ 54 Abs. 7 UG),
3. außeruniversitäre praktische Studieneinheiten, insbesondere Famulaturen.

## 2. Universitätslehrgänge

### Verfahren, Voraussetzungen

§ 4. (1) Die Universitäten sind berechtigt, Universitätslehrgänge einzurichten (§ 56 UG). Universitätslehrgänge sind außerordentliche Studien, die der Weiterbildung dienen.

(2) Vorschläge auf Einrichtung eines Universitätslehrgangs sind beim Rektorat einzubringen.

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)

(3) Das Rektorat hat eine Überprüfung des Vorschlags vorzunehmen und über die Einrichtung des Universitätslehrgangs zu entscheiden.

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)

(4) Voraussetzungen für die Entscheidung des Rektorats über die Einrichtung und Weiterführung des Universitätslehrgangs sind insbesondere, dass:

1. die Ziele und Ausrichtung des Universitätslehrgangs dem Leitbild und den grundlegenden Zielen der Medizinischen Universität Wien nicht widersprechen,
2. der Universitätslehrgang dem Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien nicht widerspricht,
3. ein entsprechender Bedarf an dem Universitätslehrgang besteht und

4. die Durchführung des Universitätslehrgangs zumindest kostendeckend erfolgt.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

- (5) Ein Universitätslehrgang darf nur eingerichtet werden, wenn

1. der Lehr- und Prüfungsbetrieb in den ordentlichen Studien,
2. die Erfüllung der Aufgaben in der Forschung und
3. die Erfüllung der Pflichten des Universitätspersonals

nicht beeinträchtigt werden.

(6) Die Universitätslehrgänge dürfen auch während der sonst Lehrveranstaltungs-freien Zeit sowie zur wirtschaftlichen und organisatorischen Unterstützung in Zusammenarbeit mit anderen Rechtsträgern durchgeführt werden.

## Inhalt des Curriculums

§ 5. (1) Das Curriculum ist die Verordnung, mit der das Qualifikationsprofil, der Inhalt und der Aufbau des jeweiligen Universitätslehrgangs und die Prüfungsordnung festgelegt werden.

- (2) Das Curriculum hat insbesondere festzulegen:

1. die Zielsetzung des Universitätslehrgangs,
2. das Qualifikationsprofil für die Absolventinnen und Absolventen,
3. die Dauer und die Gliederung des Universitätslehrgangs,
4. die Voraussetzungen für die Zulassung,
5. die Bezeichnung und das Stundenausmaß der Lehrveranstaltungen,
6. die Prüfungsordnung.

*(14. Stück Mitteilungsblatt vom 6.3.2014, Nr. 16)*

## Lehrgangsbeitrag

§ 6. (1) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Universitätslehrgängen haben einen Lehrgangsbeitrag (§ 91 Abs. 7 UG) zu entrichten. Er ist vom Rektorat unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten des Universitätslehrgangs (einschließlich der Abgeltung für die Lehrenden und der Leiterprämie) festzusetzen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Ordentlichen Studierenden, die eine Studienbeihilfe beziehen, ist auf Antrag unter Bedachtnahme auf ihre Leistungsfähigkeit eine Ermäßigung des Lehrgangsbeitrags zu gewähren.

## Erlassung von Curricula

§ 7. (1) Das Curriculum ist vom Senat zu erlassen und im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren. Die Geltungsdauer des Curriculums kann auch befristet werden. Das Curriculum ist vor der Beschlussfassung dem Rektorat zur Stellungnahme zuzuleiten. Das Rektorat hat nach Maßgabe des § 22 Abs. 1 Z 12 UG ein Curriculum bzw. die Änderung eines Curriculums zu untersagen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Die Einrichtung eines Universitätslehrgangs kann auch befristet erfolgen. In diesem Fall ist der Universitätslehrgang ein Jahr vor Ablauf der Befristung einer Evaluierung zu unterziehen, deren Ergebnis in die Entscheidung über die Verlängerung des Universitätslehrgangs einzufließen hat.

## Inkrafttreten

§ 8. (1) Das Curriculum ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

(2) Das Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung folgt.

(3) Der Zeitpunkt für den Beginn des Universitätslehrgangs ist dem Rektorat spätestens einen Monat im Voraus schriftlich bekannt zu geben.

## Akademischer Grad und Bezeichnung für die Absolventen von Universitätslehrgängen

§ 9. (1) Im Curriculum eines Universitätslehrgangs dürfen im jeweiligen Fach international gebräuchliche Mastergrade festgelegt werden, die den Absolventinnen und Absolventen jener Universitätslehrgänge zu verleihen sind, deren Zugangsbedingungen, Umfang und Anforderungen mit Zugangsbedingungen, Umfang und Anforderungen entsprechender ausländischer Masterstudien vergleichbar sind.

(2) Wenn Abs. 1 nicht zur Anwendung kommt, darf die Bezeichnung „Akademische ...“ bzw. „Akademischer ...“ mit einem die Inhalte des jeweiligen Universitätslehrganges charakterisierenden Zusatz festgelegt werden, die den Absolventinnen und Absolventen jener Universitätslehrgänge zu verleihen ist, die mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkte umfassen.

(3) Den Urkunden über die Verleihung der Bezeichnung gemäß Abs. 2 dürfen fremdsprachige Übersetzungen angeschlossen werden, wobei die Benennung der Universität und des ausstellenden Organs sowie die Bezeichnung selbst nicht zu übersetzen sind.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Zulassung zu außerordentlichen Studien

§ 10. (1) Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Universitätslehrgängen sind als außerordentliche Studierende zuzulassen.

(2) Die Zulassung zu den außerordentlichen Studien setzt den Nachweis der allfälligen im Curriculum eines Universitätslehrganges geforderten Voraussetzungen voraus.

## Erlöschen der Zulassung zu außerordentlichen Studien

§ 11. (1) Die Zulassung erlischt, wenn die oder der Studierende

1. sich vom Studium abmeldet,
2. die Meldung der Fortsetzung des Studiums unterlässt,
3. bei einer für ihr oder sein Studium vorgeschriebenen Prüfung bei der letzten zulässigen Wiederholung negativ beurteilt wurde oder
4. den Universitätslehrgang durch die positive Beurteilung der letzten vorgeschriebenen Prüfung abgeschlossen hat.

(2) Das Erlöschen der Zulassung ist zu beurkunden. Das Rektorat hat auf Antrag einen Feststellungsbescheid zu erlassen.

(3) Nach dem Erlöschen der Zulassung aufgrund der negativen Beurteilung der letzten zulässigen Wiederholung einer Prüfung ist die neuerliche Zulassung für diesen Universitätslehrgang ausgeschlossen.

## Lehrgangsführer

§ 12. Die oder der Leiter des Universitätslehrganges ist vom Rektorat zu bestellen. Nähere Bestimmungen zur Lehrgangsführung sind im Curriculum-Organisationsplan festzulegen (§ 9 des III. Abschnitts).

(14. Stück Mitteilungsblatt vom 6.3.2014, Nr. 16)

## 3. Beurlaubung

§ 13. (1) Studierende sind von der Curriculumdirektorin oder vom Curriculumdirektor auf Antrag für höchstens zwei Semester je Anlassfall bescheidmäßig zu beurlauben, wenn insbesondere folgende Gründe nachgewiesen werden:

1. Ableistung eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,
2. Schwangerschaft,
3. Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres,
4. Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige,
5. länger andauernde Erkrankung,
6. Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder
7. Betreuung eines chronisch Kranken oder Menschen mit Behinderung.

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)

(2) Der Antrag auf Beurlaubung ist bis spätestens zwei Wochen vor Beginn des Semesters, für das die Beurlaubung gelten soll, einzubringen. Die Genehmigung kann bis zwei Wochen nach Beginn des Semesters erfolgen.

(3) Während der Beurlaubung bleibt die Zulassung zum Studium aufrecht, die Teilnahme an Lehrveranstaltungen, die Ablegung von Prüfungen sowie die Einreichung und Beurteilung wissenschaftlicher Arbeiten ist jedoch unzulässig.

§ 13a. Über § 13 hinaus kann in unvorhergesehen Härtefällen, beispielsweise bei einer akuten langfristigen Erkrankung, eine Beurlaubung auch nach dem in Abs. 2 genannten Zeitpunkt gewährt werden, wenn der Antrag bis spätestens vier Wochen nach Beginn des Semesters gestellt wird und der/die Studierende noch keine Prüfung abgelegt sowie noch an keiner Lehrveranstaltung mit immanentem Prüfungscharakter teilgenommen hat. In diesem Fall hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor über den Antrag nach sorgfältiger Prüfung binnen vier Wochen zu entscheiden. Gegen die Entscheidung der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors ist eine Berufung an den Senat zulässig.

§ 13b. (1) Die Zulassung zu einem Studium erlischt, wenn die oder der Studierende aufgrund einer Handlung oder von Handlungen, die eine dauerhafte oder schwer wiegende Gefährdung anderer Universitätsangehöriger oder Dritter, insbesondere von Patientinnen und Patienten, im Rahmen des Studiums darstellt oder darstellen, vom Rektorat durch Bescheid vom Studium ausgeschlossen wird (vgl. § 68 Abs. 1 Z 8 UG).

(2) Eine dauerhafte oder schwer wiegende Gefährdung gemäß Abs. 1 liegt insbesondere vor, wenn die oder der Studierende aufgrund ihres oder seines körperlichen oder geistigen Gesundheitszustandes die ihr oder ihm gemäß § 49 Abs. 4 Ärztegesetz 1998, BGBl. I Nr. 169/1998 idgF, übertragbaren Tätigkeiten nicht ohne dauerhafte oder schwer wiegende Gefährdung von Patientinnen und Patienten erfüllen kann oder wenn die Teilnahme der oder des Studierenden an Lehrveranstaltungen eine dauerhafte oder schwer wiegende Gefährdung von Angehörigen der Universität, sonstigen Mitarbeiterinnen oder Dritter im Rahmen des Studiums mit sich bringt bzw. mit sich bringen würde. Im klinisch-praktischen Bereich mit Kontakt zu Patientinnen und Patienten ist bei der Beurteilung der Gefährdungssituation ein besonders strenger Sorgfaltsmaßstab anzulegen.

(3) Handlungen im Sinne des Abs. 1 liegen auch insbesondere dann vor, wenn die oder der Studierende gegen andere Universitätsangehörige oder Dritte im Rahmen des Studiums Gewalt anwendet, oder andere Universitätsangehörige oder Dritte im Rahmen des Studiums zum Beispiel vorsätzlich am Körper verletzt, misshandelt oder an der Gesundheit schädigt, in der sexuellen Selbstbestimmung verletzt oder mit Brandstiftung oder dem Einsatz von Sprengmitteln bedroht. Das Vorliegen einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung in Bezug auf von der oder dem Studierenden gesetzte Gefährdungshandlungen ist keine Voraussetzung für ein Vorgehen nach Abs. 1.

(4) Eine neuerliche Zulassung zu einem Studium an der Medizinischen Universität Wien oder bei gemeinsam eingerichteten Studien an denselben beteiligten Bildungseinrichtungen ist frühestens im drittfolgenden Semester nach dem Erlöschen der Zulassung zulässig (vgl. § 63 Abs. 7 UG). Die Zulassung kann nur erfolgen, wenn zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag auf Zulassung – neben der Erfüllung der sonstigen Zulassungsvoraussetzungen gemäß §§ 60ff UG – eine Gefährdung iSd § 68 Abs. 1 Z 8 UG nicht bzw. nicht mehr festgestellt werden kann.

*(8. Stück Mitteilungsblatt vom 08.02.2017, Nr. 9 rückwirkend aufgehoben und ersetzt durch 20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr. 22)*

## 4. Prüfungen

### Allgemeines

**§ 14.** (1) Die Feststellung des Studienerfolges, Beurteilung des Studienerfolges, Nichtigerklärung von Beurteilungen und die Ausstellung von Zeugnissen richten sich nach den §§ 72 bis 75 UG.

(2) Die Arten der Prüfungen, die Festlegung der Prüfungsmethode und nähere Bestimmungen für das Prüfungsverfahren sind nach Maßgabe des UG und dieser Satzung in der Prüfungsordnung des Curriculums (§ 51 Abs. 2 Z 25 UG) zu regeln.

(3) Es gibt folgende Prüfungsarten:

1. Lehrveranstaltungsprüfungen: das sind die Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten dienen, die durch eine einzelne Lehrveranstaltung vermittelt wurden,
2. Lehrveranstaltungen mit immanentem Prüfungscharakter: das sind Lehrveranstaltungsprüfungen, bei denen die Beurteilung nicht aufgrund eines einzelnen Prüfungsaktes am Ende der Lehrveranstaltung, sondern aufgrund regelmäßiger schriftlicher oder mündlicher Beiträge der Teilnehmer erfolgt,
3. Gesamtprüfungen: das sind Prüfungen, die dem Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten in einem oder mehreren integrierten Fachbereich(en) dienen.

(4) Prüfungen gemäß Abs. 3 Z 3 können unbeschadet der Bestimmung des § 17 auch kommissionell abgehalten werden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(5) Im Curriculum ist die Prüfungsmethode festzulegen.

(6) Zur Abhaltung von Prüfungen gemäß Abs. 3 Z 3 hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor Angehörige des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) mit *venia docendi* oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation heranzuziehen.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

(7) Prüfungen gemäß Abs. 3 Z 1 sind von der Leiterin oder vom Leiter der Lehrveranstaltung abzuhalten. Bei Bedarf hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor eine andere fachlich geeignete Prüferin oder einen anderen fachlich geeigneten Prüfer heranzuziehen.

(8) Die Studierenden sind über Inhalte, Beurteilungskriterien und Beurteilungsmaßstäbe von Prüfungen gemäß Abs. 3 Z 3 zu Beginn jedes Studienjahres durch Veröffentlichung auf der Homepage der Medizinischen Universität Wien zu informieren.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 8)*

(9) Die Beurteilungskriterien und Beurteilungsmaßstäbe für Prüfungen oder Teile von Prüfungen gemäß Abs. 3 Z 3 sind von der Curriculumdirektorin oder vom Curriculumdirektor nach Anhörung der Curriculumkommission festzulegen oder zu ändern. Die Festlegung oder Änderung der Beurteilungskriterien und Beurteilungsmaßstäbe wird ausschließlich zu Beginn eines Studienjahres wirksam. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat die festgelegten oder geänderten Beurteilungskriterien und Beurteilungsmaßstäbe auf der Homepage der Medizinischen Universität Wien bekanntzugeben.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 8)*

## Prüfungsverfahren

§ 15. (1) Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat die Prüfungstermine so festzusetzen, dass den Studierenden die Einhaltung der im Curriculum für jeden Studienabschnitt festgelegten Studiendauer ermöglicht wird. Prüfungstermine sind jedenfalls für den Anfang, für die Mitte und für das Ende jedes Semesters anzusetzen. Die Prüfungstermine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen. Mit Zustimmung der Studierenden dürfen Prüfungen auch in der Lehrveranstaltungsfreien Zeit abgehalten werden.

(1a) Die folgenden Bestimmungen zum Prüfungsverfahren (Abs. 1 bis 9) gelten für Prüfungen gemäß § 14 Abs. 3 Z 1 und 3.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

(2) Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat für die Anmeldung zu den Prüfungen eine Frist von mindestens einer Woche festzusetzen.

(3) Die Anmeldung zu Prüfungen gemäß § 14 Abs. 3 Z 3 hat innerhalb der festgesetzten Anmeldefrist bei der Curriculumdirektorin oder beim Curriculumdirektor zu erfolgen. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat der Anmeldung zu entsprechen, wenn die oder der Studierende die Erfüllung der im Curriculum festgesetzten Anmeldungsvoraussetzungen nachgewiesen hat.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

(4) Die Anmeldung zu Prüfungen gemäß § 14 Abs. 3 Z 1 hat innerhalb der festgesetzten Anmeldefrist beim Lehrveranstaltungsleiter zu erfolgen. Die Lehrveranstaltungsleiterin oder der Lehrveranstaltungsleiter hat der Anmeldung zu entsprechen, wenn die oder der Studierende die Erfüllung der im Curriculum festgesetzten Anmeldungsvoraussetzungen nachgewiesen hat.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

(5) Eine Studierende oder ein Studierender hat das Recht bei der Curriculumdirektorin oder beim Curriculumdirektor einen Antrag auf eine abweichende Prüfungsmethode zu stellen. Dem Antrag ist nur stattzugeben, wenn sie oder er eine länger andauernde Behinderung

nachweist, die ihr oder ihm die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden.

(6) Eine Studierende oder ein Studierender hat das Recht bei der Curriculumdirektorin oder beim Curriculumdirektor Anträge hinsichtlich der Person der Prüferin oder des Prüfers zu stellen. Diese Anträge sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Bei der zweiten Wiederholung einer Prüfung ist dem Antrag auf eine bestimmte Prüferin oder einen bestimmten Prüfer der Universität der Zulassung zum Studium, in dem die Prüfung abzulegen ist, jedenfalls zu entsprechen.

(7) Die Einteilung der Prüferinnen und Prüfer sowie der Prüfungstage ist den Studierenden spätestens drei Wochen vor Abhaltung der Prüfung in geeigneter Weise bekannt zu machen. Die Vertretung einer verhinderten Prüferin oder eines verhinderten Prüfers ist zulässig.

(8) Die Studierenden sind berechtigt, sich bis spätestens drei Arbeitstage vor dem Prüfungstag, im Falle einer (eines) durch ärztliches Attest nachgewiesenen Erkrankung (Unfalls) auch bis zum Prüfungstag mündlich, schriftlich oder elektronisch bei der Prüferin bzw. beim Prüfer oder bei der Curriculumdirektorin bzw. beim Curriculumdirektor abzumelden.

*(4. Stück Mitteilungsblatt vom 20.12.2011 Nr. 4)*

(9) Erscheinen Studierende nicht zu einer Prüfung, ohne sich gemäß Abs. 8 abgemeldet zu haben und ohne einen triftigen Grund (zB. Unfall, bestätigt durch ärztliches Attest) an einer Abmeldung gehindert gewesen zu sein, so ist die Curriculumdirektorin bzw. der Curriculumdirektor berechtigt, diese Studierenden für einen Zeitraum von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der trotz aufrechter Anmeldung nicht abgelegten Prüfung von der Anmeldung zu dieser Prüfung auszuschließen (Sperrfrist). Der Lauf der Sperrfrist wird durch die lehrveranstaltungsfreie Zeit gehemmt.

*(4. Stück Mitteilungsblatt vom 20.12.2011 Nr. 4)*

## Prüfungssenate

§ 16. (1) Für die kommissionellen Prüfungen (§ 14 Abs. 4, § 17 Abs. 3) hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor Prüfungssenate zu bilden.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005 Nr. 18)*

(2) Einem Senat haben wenigstens drei Personen anzugehören. Ein Mitglied ist zur oder zum Vorsitzenden des Prüfungssenates zu bestellen.

(3) Bei der letzten zulässigen Wiederholung einer Prüfung ist die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor oder deren oder dessen Stellvertreterin oder deren oder dessen Stellvertreter Mitglied des Prüfungssenates und hat den Vorsitz zu führen. Die weiteren Mitglieder des Prüfungssenats bei der letzten zulässigen Wiederholung einer Prüfung müssen mehrheitlich Personen sein, die nicht bei einer der vorhergehenden Prüfungsantritte der oder des Studierenden in demselben Prüfungsgegenstand Prüferin oder Prüfer gewesen sind.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

## Wiederholung von Prüfungen

§ 17. (1) Die Studierenden sind berechtigt, positiv beurteilte Prüfungen bis sechs Monate nach der Ablegung, jedoch längstens bis zum Abschluss des betreffenden Studienabschnittes oder bis zum Abschluss des betreffenden Studiums einmal zu wiederholen. Die positiv beurteilte Prüfung wird mit dem Antreten zur Wiederholungsprüfung nichtig.



(2) Die Studierenden sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen viermal zu wiederholen. Auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte sind alle Antritte für dasselbe Prüfungsfach in allen fachein-schlägigen Studien an der Medizinischen Universität Wien anzurechnen. Weitere Prüfungswiederholungen sind nicht zulässig.

(3) Die dritte und vierte Wiederholung einer Prüfung sind kommissionell abzuhalten, wenn die Prüfung in Form eines einzigen Prüfungsvorganges durchgeführt wird. Auf Antrag des Studierenden gilt dies auch für die zweite Wiederholung. Im zweiten oder einem höheren Studienabschnitt ist für die letztmögliche Wiederholung jedenfalls ein mündlicher Prüfungsteil vorzusehen.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18)*

(4) Die Festlegung von Fristen und die Verpflichtung zur Ablegung von Lehrveranstaltungsprüfungen als Voraussetzung für die Wiederholung von Prüfungen sind unzulässig.

(5) Gesamtprüfungen im ersten Studienabschnitt, die aus bis zu sechs Teilen bestehen, müssen zur Gänze wiederholt werden, wenn mehr als ein Teil negativ beurteilt wurde; Gesamtprüfungen im ersten Studienabschnitt, die aus mehr als sechs Teilen bestehen, müssen zur Gänze wiederholt werden, wenn mehr als ein Drittel der Teile negativ beurteilt wurde. In allen anderen Fällen beschränkt sich die Wiederholung auf die negativ beurteilten Teile. Bei Gesamtprüfungen in den übrigen Studienabschnitten beschränkt sich die Wiederholung auf den oder die negativen Teil(e), wenn weniger als die Hälfte der Teile negativ beurteilt wurde, ansonsten ist die Prüfung zur Gänze zu wiederholen.

*(12. Stück Mitteilungsblatt vom 14.3.2005, Nr. 18 und  
21. Stück Mitteilungsblatt vom 28.6.2005, Nr. 31)*

## 5. Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen

### Diplomarbeiten und Masterarbeiten

**§ 17a.** (1) In den Diplomstudien ist eine Diplomarbeit abzufassen. Im Hinblick auf die besondere Berufsorientierung der medizinischen Studien ist es zulässig, im Curriculum anstelle der Diplomarbeit einen anderen gleichwertigen Nachweis vorzusehen. Die Abfassung als Klausurarbeit ist unzulässig. Nähere Regelungen über einen gleichwertigen Nachweis und über den frühest möglichen Zeitpunkt der Bekanntgabe von Betreuer und Thema (Abs. 7) sind im Curriculum festzulegen. In den ordentlichen Masterstudien ist eine Masterarbeit abzufassen. Auf die Masterarbeit finden die Bestimmungen über Diplomarbeiten sinngemäß Anwendung. Ist im Curriculum für einen Universitätslehrgang, in dem die Abfassung einer Masterarbeit vorgesehen ist, nichts anderes festgelegt, sind die spezifisch für die Abfassung und Betreuung einer Masterarbeit/Masterthesis im Rahmen eines Universitätslehrgangs vom Senat erlassenen Richtlinien anzuwenden.

*(20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr. 22)*

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien (§ 94 Abs. 1 UG) mit einer Lehrbefugnis (*venia docendi*) oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation sind nach Maßgabe der Richtlinien für Diplomarbeitsbetreuerinnen und Diplomarbeitsbetreuer, die auf Vorschlag der Curriculumndirektorin oder des Curriculumndirektors von der Curriculumnkommision beschlossen werden berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Diplomarbeiten zu betreuen und zu beurteilen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Der Curriculumndirektor oder die Curriculumndirektorin ist darüber hinaus berechtigt, bei Bedarf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) mit absolviertem Doktors- oder Diplomstudium und entspre-



chender fachlicher Qualifikation mit der Betreuung und Beurteilung von Diplomarbeiten zu betrauen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(4) Das Thema der Diplomarbeit ist jedenfalls einem der an der Medizinischen Universität Wien oder im Curriculum vertretenen wissenschaftlichen Fachgebiete zu entnehmen. Die gemeinsame Bearbeitung eines Themas durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben.

(5) Die Aufgabenstellung der Diplomarbeit ist so zu wählen, dass für eine Studierende oder einen Studierenden die Bearbeitung innerhalb von sechs Monaten möglich und zumutbar ist.

(6) Die oder der Studierende ist berechtigt, ein Thema der Diplomarbeit der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor vorzuschlagen und nach positiver Stellungnahme zu bearbeiten. Das Thema kann frei (Abs. 4) oder aus einer Anzahl an Vorschlägen (Themenlisten) gewählt werden. Die Themenlisten werden einmal jährlich mit den Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Fachbereichs nach Maßgabe der Zahl der in der jeweiligen Organisationseinheit zur Verfügung stehenden Universitätsangehörigen mit *venia docendi* oder gleichzuhaltender Qualifikation erstellt und im Internet veröffentlicht (Projektstudienbörse). Die Möglichkeit der Durchführbarkeit einer Diplomarbeit an einer bestimmten Organisationseinheit ist durch den Leiter der betreffenden Organisationseinheit vor Beginn zu bestätigen. Dabei ist hinsichtlich des Erfordernisses der Verwendung von Geld- oder Sachmitteln auf § 81 Abs. 3, 2. Satz UG Bedacht zu nehmen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(7) Die oder der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Diplomarbeit unter Vorlage einer ausführlichen Beschreibung des geplanten Vorhabens der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekannt zu geben.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(8) Das Thema und der Betreuer gelten als angenommen, wenn der Curriculumdirektor diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Meldung gemäß Abs. 7 nicht schriftlich untersagt. Bis vor Einreichung der Diplomarbeit (Abs. 11) kann die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor in besonders begründeten Fällen auf Antrag der oder des Studierenden und nach Anhörung der Betreuerin oder des Betreuers einen Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers zulassen.

(9) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 111/1936, in der jeweils geltenden Fassung, zu beachten.

(10) Die oder der Studierende hat sich im Rahmen der Diplomarbeit mit der internationalen Fachliteratur auseinanderzusetzen und zur Fragestellung mit Unterstützung der Betreuerin oder des Betreuers adäquate Methoden anzuwenden und auszuwählen. Die Diplomarbeit kann wahlweise in Deutsch oder Englisch verfasst werden, mit einem Abstract in der jeweils anderen Sprache. Die oder der Studierende hat bei Erstellung der Diplomarbeit die Richtlinien der Medizinischen Universität Wien „Good Scientific Practice – Ethik in Wissenschaft und Forschung“ zu beachten.

(11) Die abgeschlossene Diplomarbeit ist bei der Curriculumdirektorin oder beim Curriculumdirektor zur Beurteilung einzureichen. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat die Betreuerin oder den Betreuer unverzüglich mit der Begutachtung und Beurtei-

lung der Diplomarbeit zu beauftragen. Die Betreuerin oder der Betreuer hat die Diplomarbeit innerhalb von längstens sechs Wochen ab der Einreichung zu begutachten und zu beurteilen. Wird die Diplomarbeit nicht fristgerecht begutachtet und beurteilt, hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor die Diplomarbeit auf Antrag der oder des Studierenden einer oder einem anderen Universitätsangehörigen gemäß Abs. 2 oder 3 zur Begutachtung und Beurteilung zuzuweisen.

(12) Im Falle einer negativen Beurteilung kann die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor auf Antrag der oder des Studierenden eine Gutachterin oder einen Gutachter oder mehrere weitere(n) Gutachterinnen und Gutachter bestellen. Gelangen die Gutachterinnen und Gutachter zu unterschiedlichen Beurteilungen, sind die vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Anzahl der Gutachterinnen und Gutachter zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als 5 ist, aufzurunden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Dissertationen

**§ 17b.** (1) Im Doktoratsstudium ist eine Dissertation abzufassen.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien (§ 94 Abs. 1 UG) mit einer Lehrbefugnis (*venia docendi*) oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation nach Maßgabe der Richtlinien für Dissertationsbetreuerinnen und Dissertationsbetreuer, die auf Vorschlag der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors von der Curriculumkommission beschlossen werden sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Dissertationen zu betreuen und zu beurteilen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Die oder der Studierende ist berechtigt, eine Betreuerin oder einen Betreuer nach Maßgabe der Möglichkeiten auszuwählen.

(4) Das Thema der Dissertation ist einem der an der Medizinischen Universität Wien oder im Curriculum vertretenen wissenschaftlichen Fachgebiete zu entnehmen oder hat in einem sinnvollen Zusammenhang mit einem solchen zu stehen. Im Curriculum sind insbesondere Regelungen über die Einrichtung und Organisation thematischer Programme vorzusehen, denen die Themen der Dissertation grundsätzlich zu entnehmen sind.

(5) Erfordert die Bearbeitung eines Themas die Verwendung der Geld- oder Sachmittel von Einrichtungen der Medizinischen Universität Wien, ist die Vergabe nur zulässig, wenn die Leiterin oder der Leiter dieser Einrichtung über die beabsichtigte Vergabe informiert wurde und diese nicht binnen eines Monats wegen einer wesentlichen Beeinträchtigung des Lehr- und Forschungsbetriebes untersagt hat.

(6) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 111/1936, in der jeweils geltenden Fassung, zu beachten.

(7) Die oder der Studierende ist berechtigt, das Thema der Dissertation aus einem der thematischen Programme gemäß Abs. 4 vorzuschlagen. Die oder der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Dissertation einschließlich eines Arbeitsplans der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekanntzugeben.

(8) Dissertationsprojekte sind grundsätzlich in Anlehnung an begutachtete Forschungsprojekte abzuwickeln. In Ausnahmefällen kann die Bearbeitung eines Dissertationsprojekts unabhängig von bewilligten Forschungsprojekten beantragt werden. In diesem Fall hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor einen oder mehrere Gutachterinnen oder Gutachter zu beauftragen, die die Eignung und Qualität des gewählten Themas als Dissertationsthema zu beurteilen haben. Das Urteil der Gutachterinnen oder Gutachter bildet dann die Grundlage der Entscheidung über die Annahme von Thema und Betreuerin oder Betreuer.  
*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(9) Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor Thema und Betreuerin oder Betreuer innerhalb von drei Monaten nach Einlangen der Meldung gemäß Abs. 7 nicht untersagt. Bis zur Einreichung der Dissertation (Abs. 12) kann die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor in besonders begründeten Fällen auf Antrag der oder des Studierenden und nach Anhörung der Betreuerin oder des Betreuers einen Wechsel des Betreuers zulassen.

(10) Für eine Dissertantin oder einen Dissertanten oder mehrere Dissertantinnen oder Dissertanten ist von der Curriculumdirektorin oder vom Curriculumdirektor am Beginn des Doktoratsstudiums ein Dissertationskomitee einzurichten, das aus der Betreuerin oder dem Betreuer und mindestens zwei weiteren Mitgliedern besteht, wobei ein Mitglied nicht der Organisationseinheit angehören darf, der das Thema der Dissertation zuzuordnen ist. Die Mitglieder des Dissertationskomitees sind den Dissertantinnen und Dissertanten unverzüglich nach Annahme des Themas bekannt zu geben. Das Dissertationskomitee soll den Fortschritt der Dissertation in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal pro Jahr, beobachten sowie erforderlichenfalls eine Stellungnahme hierüber abgeben und zur Vermittlung bei Problemen zwischen der Dissertantin und dem Dissertanten und der Betreuerin oder dem Betreuer dienen.

(11) Die oder der Studierende hat sich im Rahmen der Dissertation mit der internationalen Fachliteratur auseinanderzusetzen, zur Fragestellung mit Unterstützung der Betreuerin oder des Betreuers adäquate Methoden anzuwenden und auszuwählen sowie den Fortschritt der Dissertation und der Ergebnisse in geeigneter Form (Projektbuch) zu dokumentieren. Die Dissertation ist grundsätzlich in Englisch zu verfassen, mit einem Abstract in deutscher Sprache. Die oder der Studierende hat bei Erstellung der Dissertation die Richtlinien der Medizinischen Universität Wien „Good Scientific Practice – Ethik in Wissenschaft und Forschung“ zu beachten. Der Aufbau der Dissertation soll dem einer wissenschaftlichen Arbeit nach den „Vancouver-Richtlinien“ entsprechen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(12) Die entsprechend dem Arbeitsplan abgeschlossene Dissertation ist bei der Curriculumdirektorin oder beim Curriculumdirektor einzureichen. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat unverzüglich zwei Gutachterinnen und/oder Gutachter mit der Begutachtung und Beurteilung der Dissertation zu betrauen, wobei eine Gutachterin oder ein Gutachter ein Mitglied der Medizinischen Universität Wien und eine Gutachterin oder ein Gutachter eine externe Gutachterin oder ein externer Gutachter sein müssen, die die Dissertation innerhalb von längstens vier Monaten ab der Einreichung zu begutachten und zu beurteilen haben. Die Betreuerin oder der Betreuer der Dissertation darf nicht als Gutachterin oder Gutachter herangezogen werden. Wird die Dissertation nicht fristgerecht begutachtet und beurteilt, hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor die Dissertation auf Antrag der oder des Studierenden einer oder zwei anderen Gutachterinnen oder einem oder zwei anderen Gutachtern zur Begutachtung und Beurteilung zuzuweisen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(13) Stellt eine Gutachterin oder ein Gutachter in der Dissertation Mängel fest, welche die Beurteilung wesentlich beeinträchtigen, so ist der oder dem Studierenden eine Möglichkeit zur Beseitigung dieser Mängel einzuräumen und die revidierte Dissertation der Gutachterin oder dem Gutachter nochmals zur Begutachtung vorzulegen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(14) Beurteilen beide Gutachterinnen und Gutachter die Dissertation positiv, gelangen sie aber zu unterschiedlichen Beurteilungen, sind die vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch zwei zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis von 5 abzurunden.

(15) Beurteilt eine oder einer der beiden Gutachterinnen oder Gutachter die Dissertation negativ, hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor eine dritte Gutachterin oder einen dritten Gutachter heranzuziehen, der zumindest einem nahe verwandten Fachbereich angehören muss. Dieser hat die Dissertation innerhalb von zwei Monaten zu begutachten und zu beurteilen.

(16) Gelangt die dritte Gutachterin oder der dritte Gutachter zu einer negativen Beurteilung, ist die Dissertation negativ zu beurteilen. Gelangt die dritte Gutachterin oder der dritte Gutachter zu einer positiven Beurteilung, sind die vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch drei zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als 5 ist, aufzurunden.

## Veröffentlichung

**§ 17c.** (1) Für die Veröffentlichung der Diplomarbeiten und Dissertationen gilt § 86 UG.

(2) Das Rektorat hat nach Anhörung der Leiterin oder des Leiters der Universitätsbibliothek der Medizinischen Universität Wien nähere Bestimmungen über die Form der Einreichung von Diplomarbeiten und Dissertationen durch Verordnung festzulegen.

*(10. Stück Mitteilungsblatt vom 31.3.2009, Nr. 17)*

## 6. Nostrifizierung von Studien der Humanmedizin und der Zahnmedizin

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 25.1.2021, Nr. 6)*

### Antragstellung

**§ 18.** (1) „Nostrifizierung“ ist die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Studiums (vgl. § 51 Abs. 2 Z 28 UG).

(2) Die Antragstellung betreffend die Nostrifizierung setzt den Nachweis voraus, dass die Nostrifizierung zwingend für die Berufsausübung oder die Fortsetzung der Ausbildung des/der Antragstellers/in in Österreich erforderlich ist (vgl. § 90 Abs. 1 UG). Für diese Zwecke hat der/die Antragsteller/in für das Nostrifizierungsverfahren in der Humanmedizin eine Bestätigung des Erfordernisses der Nostrifizierung von der Österreichischen Ärztekammer und in der Zahnmedizin eine Bestätigung des Erfordernisses der Nostrifizierung von der Österreichischen Zahnärztekammer einzuholen und vorzulegen.

(3) Die Zulässigkeit eines Antrags auf Nostrifizierung setzt weiters voraus, dass das inländische ordentliche Studium, als dessen Abschluss der ausländische Studienabschluss anerkannt werden soll, an der Medizinischen Universität Wien eingerichtet ist. Es ist unzulässig, denselben Nostrifizierungsantrag, betreffend denselben ausländischen Studienabschluss,

gleichzeitig oder nach der Zurückziehung an einer anderen Universität einzubringen (vgl. § 90 Abs. 2 UG).

(4) Der/Die Nostrifizierungswerber/in hat den Antrag bei dem/der Curriculumdirektor/in – als das gemäß § 19 Abs. 2 Z 2 UG für studienrechtliche Angelegenheiten zuständige monokratische Organ – einzubringen. Im Antragsformular, das auf der Website der Medizinischen Universität Wien abrufbar ist, sind das dem absolvierten ausländischen Studium vergleichbare inländische Studium und der angestrebte inländische akademische Grad zu bezeichnen. Mit dem Antrag sind folgende Nachweise vorzulegen:

- a. Reisepass;
- b. Nachweis eines Wohnsitzes (Meldebestätigung, „Meldezettel“) oder Bekanntgabe eines/einer Zustellungsbevollmächtigten in Österreich zum Zwecke der Zustellung;
- c. Lebenslauf, aus dem insbesondere der Bildungsweg ersichtlich ist;
- d. allfällige Urkunden über Namensänderungen (z.B. Heiratsurkunde);
- e. Urkunde/Diplom über die Verleihung des akademischen Grades bzw. über den ordnungsgemäßen Studienabschluss an der staatlich anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung betreffend das Studium, das im Ausstellungsstaat Ausbildungsvoraussetzung für die human- bzw. zahnmedizinische Tätigkeit ist;
- f. Nachweise über die im ausländischen Studium an der staatlich anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung vermittelten Lehrinhalte aufgrund der von dem/der Nostrifizierungswerber/in besuchten Lehrveranstaltungen und abgelegten Prüfungen. Aus diesen Nachweisen, wie insbesondere Prüfungszeugnissen, einem personalisierten Studienplan oder Studienbuch/Index, etc, müssen detaillierte Informationen zu den im ausländischen Studium vermittelten Lehrinhalten hervorgehen, mit Angabe der Stundenanzahl (in akademischen Stunden zu 45 Minuten oder Echtzeitstunden zu 60 Minuten), der praktischen Lehrveranstaltungstypen (insb. Praktika, Seminare, Übungen) und der rein „theoretischen“ Vermittlungs- und Überprüfungsformen (insb. Vorlesungen, Vorlesungsprüfungen) und – soweit vorgesehen – der ECTS-Punkte;
- g. Nachweise über allfällige wissenschaftliche Arbeiten (Diplomarbeit, Dissertation, Masterarbeit); Vorlage des Originals bzw. der Originale mit autorisierter deutsch- oder englischsprachiger Übersetzung. Von der Vorlage einer Übersetzung der wissenschaftlichen Arbeit(en) kann abgesehen werden, wenn die Wissenschaftlichkeit der Arbeit(en) auch ohne Übersetzung festgestellt werden kann. In allen Fällen ist eine selbstverfasste deutsch- oder englischsprachige Zusammenfassung, aus der Aufbau und Inhalt eindeutig hervorgehen, beizuschließen;
- h. Nachweis, dass die Nostrifizierung zwingend für die Berufsausübung oder die Fortsetzung der Ausbildung in Österreich erforderlich ist (Bestätigung des Erfordernisses der Nostrifizierung von der Österreichischen Ärztekammer bzw. der Österreichischen Zahnärztekammer);
- i. Auf dem Antragsformular unterfertigte Erklärung des/der Nostrifizierungswerbers/in, dass er/sie über die für die allfällige Ablegung des Stichprobentests notwendigen Deutschkenntnisse (zumindest auf dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen) verfügt und dass er/sie zur Kenntnis nimmt, dass der Umstand nicht ausreichender Deutschkenntnisse keine Veränderung des Ergebnisses des Stichprobentests bewirkt;
- j. Auf dem Antragsformular unterfertigte Erklärung des/der Nostrifizierungswerbers/in, dass ihm/ihr bekannt ist, dass er/sie zur persönlichen Mitwirkung im Nostrifizierungsverfahren verpflichtet ist. Die Mitwirkungspflicht umfasst insbesondere die Vorlage der erforderlichen Unterlagen in der vorgeschriebenen Form sowie eine allenfalls notwendige Teilnahme am Stichprobentest zum nächstmöglichen Termin;
- k. Einzahlungsbestätigung über die Nostrifizierungstaxe von EUR 150,--.

(5) Ist die Antragstellung unvollständig und/oder werden die nachstehenden Formvorschriften (Z 1 bis 5) nicht eingehalten ist gemäß § 13 Abs. 3 AVG vorzugehen und ein Verbesserungsauftrag zu erteilen. Wird dem Verbesserungsauftrag nicht fristgerecht entsprochen, ist der Antrag zurückzuweisen.

1. Das Antragsformular (mit den Erklärungen gemäß Abs. 4 lit i und j) ist ausgefüllt und persönlich (handschriftlich) unterfertigt im Original einzureichen.
2. Der in Abs. 4 lit a genannte Reisepass ist ausschließlich im Original vorzuzeigen und zusätzlich in Kopie (Ablichtung) einzureichen. Nur die Kopie verbleibt an der Medizinischen Universität Wien.
3. Die in Abs. 4 lit d bis g genannten Urkunden/Diplome sind im Original oder in beglaubigter Abschrift vorzuzeigen und zusätzlich in Kopie (Ablichtung) einzureichen. Nur die Kopie verbleibt an der Medizinischen Universität Wien.
4. Die in Abs. 4 lit d bis f genannten Urkunden/Diplome sind mit den allenfalls vorgeschriebenen diplomatischen Beglaubigungen zu versehen (Legalisation).
5. Sämtliche Dokumente, soweit sie nicht ohnedies in deutscher oder englischer Sprache vorgelegt werden, sind gemeinsam mit einer autorisierten Übersetzung durch eine/n in Österreich gerichtlich beeidigte/n Übersetzer/in vorzulegen. Übersetzungen müssen mit der Originalurkunde bzw. einer beglaubigten Kopie derselben fest verbunden (versiegelt) sein.

(6) Bereits bei der Antragstellung sind sämtliche entscheidungsrelevante Unterlagen vorzulegen. Über den Antrag auf Nostrifizierung kann erst inhaltlich entschieden werden, wenn die notwendigen Unterlagen vollständig eingelangt sind. Über Anträge auf Nostrifizierung ist abweichend von § 73 AVG spätestens drei Monate nach Einlangen der vollständigen Unterlagen bescheidmäßig zu entscheiden (vgl. § 90 Abs. 3 letzter Satz UG).

(7) Der/Die Curriculumdirektor/in ist berechtigt, von der Verpflichtung zur Vorlage einzelner Unterlagen abzusehen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass deren Beibringung innerhalb einer angemessenen Frist unmöglich oder mit über großen Schwierigkeiten verbunden ist, und die vorgelegten Unterlagen für eine Entscheidung ausreichen.

(8) Die Taxe für die Nostrifizierung eines ausländischen Studienabschlusses beträgt 150 Euro. Die Taxe ist im Voraus zu entrichten. Sie verfällt, wenn der Antrag auf Nostrifizierung abgewiesen oder zurückgezogen wird (vgl. § 90 Abs. 6 UG).

## Ermittlungsverfahren

§ 19. (1) Der/Die Curriculumdirektor/in hat unter Berücksichtigung des an der Medizinischen Universität Wien jeweils geltenden Curriculums 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. Um nähere Informationen über die Inhalte des ausländischen Studiums zu erzielen, ist eine stichprobenartige Überprüfung der Kenntnisse des/der Nostrifizierungswerbers/in insbesondere in Form des „Stichprobentests“ zulässig (vgl. § 20 unten).

(2) Wenn die Gleichwertigkeit *grundsätzlich* gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die *volle* Gleichwertigkeit fehlen, hat der/die Curriculumdirektor/in dem/der Nostrifizierungswerber/in zur Herstellung der Gleichwertigkeit mit Bescheid die Ablegung der erforderlichen Prüfungen und bzw. oder die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit innerhalb

einer angemessenen Frist aufzutragen. Zur Erbringung der Ergänzung ist der/die Nostrifizierungswerber/in als außerordentliche/r Studierende/r an der Medizinischen Universität zuzulassen (vgl. § 90 Abs. 4 UG).

(3) Eine *grundsätzliche* Vergleichbarkeit mit dem Diplomstudium Humanmedizin (UN202) an der Medizinischen Universität Wien ist insbesondere gegeben, wenn im ausländischen Studium vergleichbare Lehrinhalte in entsprechendem Umfang aus folgenden Fachbereichen vorhanden sind:

- Innere Medizin
- Kinder- und Jugendheilkunde
- Neurologie
- Chirurgie
- Gynäkologie
- Dermatologie
- Hals-Nasen-Ohrenkrankheiten
- Psychiatrie
- Augenheilkunde
- Notfall- und Intensivmedizin

(4) Eine *grundsätzliche* Vergleichbarkeit mit dem Diplomstudium Zahnmedizin (UN203) an der Medizinischen Universität Wien ist insbesondere gegeben, wenn im ausländischen Studium vergleichbare Lehrinhalte in entsprechendem Umfang aus folgenden Fachbereichen vorhanden sind:

- Konservierende Zahnheilkunde
- Parodontologie und Prophylaxe
- Prothetik
- Zahnärztliche Chirurgie/Kieferchirurgie
- Kinderzahnheilkunde
- Kieferorthopädie

## Stichprobentest

§ 20. (1) Neben dem Vergleich der Studienvorschriften, der Fächer- und Stundenangaben sowie der didaktischen Ziele in den Antragsunterlagen betreffend den ausländischen Studienabschluss mit dem jeweils geltenden Curriculum für das Diplomstudium Human- bzw. Zahnmedizin an der Medizinischen Universität Wien, kann – um nähere Informationen über die Inhalte des ausländischen Studiums zu gewinnen – im Zuge des Ermittlungsverfahrens die Durchführung eines Stichprobentests vorgesehen werden. Der Stichprobentest ist keine Prüfung iSd §§ 72ff UG sondern eine Maßnahme im Ermittlungsverfahren und kann nur einmal abgelegt werden. Eine Wiederholung des Stichprobentests in einem Nostrifizierungsverfahren ist nicht möglich.

(2) Betreffend das Diplomstudium Humanmedizin (UN202) wird an den Medizinischen Universitäten Innsbruck, Graz und Wien ein gemeinsamer Stichprobentest durchgeführt. Das Ergebnis des Stichprobentests ist für alle Medizinischen Universitäten gültig und bindend. Der Stichprobentest erfolgt schriftlich über folgende Fachbereiche:

1. Innere Medizin
2. Kinder- und Jugendheilkunde
3. Neurologie
4. Chirurgie
5. Gynäkologie
6. Dermatologie
7. Hals-Nasen-Ohrenkrankheiten
8. Psychiatrie



9. Augenheilkunde
10. Notfall- und Intensivmedizin

(2a) Ein Fachbereich des Stichprobentests gilt als positiv absolviert, wenn zumindest 60 % der Fragen richtig beantwortet wurden.

(2b) Ist die *grundsätzliche* Vergleichbarkeit gemäß § 90 Abs. 4 UG gegeben, werden NostrifizierungswerberInnen, welche zumindest sechs Fachbereiche des Stichprobentests positiv absolviert haben (sechs oder mehr), im Nostrifizierungsbescheid Prüfungen für die negativen Fachbereiche und allenfalls die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit vorgeschrieben, um die Vergleichbarkeit der Gesamtausbildung herzustellen.

(2c) Ist die *grundsätzliche* Vergleichbarkeit gemäß § 90 Abs. 4 UG gegeben, werden NostrifizierungswerberInnen, welche weniger als sechs Fachbereiche des Stichprobentests positiv absolviert haben (fünf oder weniger), im Nostrifizierungsbescheid Prüfungen des Regelstudiums und allenfalls die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit vorgeschrieben, um die Vergleichbarkeit der Gesamtausbildung herzustellen.

(2d) Aufgrund der länderspezifischen Unterschiede bzw. rechtlichen Anforderungen ist unabhängig von den Ergebnissen des Stichprobentests die Ablegung der Ergänzungsprüfungen aus den Fachbereichen „Rezeptierkunde“ (Pharmakologie) und „Gerichtliche Medizin“ jedenfalls vorzuschreiben.

(3) Betreffend das Diplomstudium Zahnmedizin (UN203) erfolgt der Stichprobentest schriftlich über folgende Fachbereiche:

1. Werkstoffkunde
2. Okklusion, Kopf-/Hals-Anatomie und Extraktionskunde
3. Kau- und Bewegungsapparat
4. Oral- und Organpathologie
5. Gehirn, Sinnesorgane, Schmerz
6. Kariologie, Füllungstherapie, Endodontie, Kinderzahnheilkunde
7. Parodontologie und Prophylaxe
8. Restaurative Zahnheilkunde, Festsitzende Prothetik
9. Prothetische Grundlagen, abnehmbare Prothetik
10. Chirurgie
11. Kieferorthopädie

(3a) Ein Fachbereich des Stichprobentests gilt als positiv absolviert, wenn zumindest 60 % der Fragen richtig beantwortet wurden.

(3b) Ist die *grundsätzliche* Vergleichbarkeit gemäß § 90 Abs. 4 UG gegeben, werden NostrifizierungswerberInnen, welche zumindest sechs Fachbereiche des Stichprobentests positiv absolviert haben (sechs oder mehr), im Nostrifizierungsbescheid Prüfungen für die negativen Fachbereiche und allenfalls die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit vorgeschrieben, um die Vergleichbarkeit der Gesamtausbildung herzustellen.

(3c) Ist die *grundsätzliche* Vergleichbarkeit gemäß § 90 Abs. 4 UG gegeben, werden NostrifizierungswerberInnen, welche weniger als sechs Fachbereiche des Stichprobentests positiv absolviert haben (fünf oder weniger), im Nostrifizierungsbescheid Prüfungen des Regelstudiums und allenfalls die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit vorgeschrieben, um die Vergleichbarkeit der Gesamtausbildung herzustellen.

(3d) Aufgrund der länderspezifischen Unterschiede bzw. rechtlichen Anforderungen ist unabhängig von den Ergebnissen des Stichprobentests die Ablegung der Ergänzungsprüfung



aus den Fachbereichen „Radiologie, Strahlenschutz und Diagnostik“ und des Block 9 im Rahmen der Z-SIP 2: „Krankheit – Manifestation und Wahrnehmung, allgemeine Arzneimitteltherapie“ sowie der Z-SIP 6 aus den zahnärztlichen Schwerpunktfächern (Konservierende Zahnheilkunde, Kinderzahnheilkunde, Prothetische Zahnheilkunde, Parodontologie und Prophylaxe, Kieferorthopädie, Chirurgie) stets vorzuschreiben.

(4) Für den Stichprobentest sind ausreichende Deutschkenntnisse erforderlich. Bereits auf dem Antragsformular haben die AntragstellerInnen eine Erklärung abzugeben, dass sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen (zumindest Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen). Der Umstand nicht ausreichender Deutschkenntnisse bewirkt keine Veränderung des Ergebnisses des Stichprobentests.

(5) Die Ergebnisse des Stichprobentests werden im Rahmen des Ermittlungsverfahrens als Beweismittel herangezogen. Die Bestimmungen über die Anerkennung von Prüfungen und wissenschaftlichen Arbeiten (§§ 78, 85 UG) sind im Nostrifizierungsverfahren nicht anzuwenden.

### Nostrifizierungsbescheid

§ 21. (1) Der/Die Curriculumdirektor/in kann den Antrag auf Nostrifizierung mit Bescheid abweisen, wenn im Zuge des Ermittlungsverfahrens festgestellt wurde, dass die Gleichwertigkeit in Bezug auf das Ergebnis der Gesamtausbildung nicht einmal *grundsätzlich* gegeben ist und daher die erforderlichen Ergänzungen in einem unverhältnismäßigen Ausmaß erteilt werden müssten, um dem im Antrag genannten inländischen Studium zu entsprechen. Nur wenn die Gleichwertigkeit *grundsätzlich* gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die *volle* Gleichwertigkeit fehlen, kann mit dem Nostrifizierungsbescheid die Vorschreibung von Ergänzungsprüfungen (bzw. ggf. einer wissenschaftlichen Arbeit „Diplomarbeit“) zur Herstellung der *vollen* Gleichwertigkeit erfolgen (vgl. § 90 Abs. 4 UG).

(2) Die im Nostrifizierungsbescheid auferlegten Prüfungen bzw. Studienleistungen sind Prüfungen im Sinne der §§ 72ff UG und von den NostrifizierungswerberInnen als außerordentliche Studierende an der Medizinischen Universität Wien binnen angemessener Frist abzulegen. Die vorgeschriebenen Ergänzungsprüfungen bzw. Studienleistungen sind in der im jeweiligen Curriculum vorgegebenen Reihenfolge zu absolvieren. Eine Berechtigung zur Teilnahme an sonstigen Lehrveranstaltungen (mit beschränkter Platzzahl) ist mit der Zulassung als außerordentliche/r Studierende/r nicht verbunden.

(3) Die als außerordentliche/r Studierende/r im Diplomstudium Human- und Zahnmedizin zur Herstellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Studienabschlusses abzulegenden Ergänzungsprüfungen werden in deutscher Sprache abgenommen. Im Diplomstudium Human- und Zahnmedizin werden für alle Studierende die für den erfolgreichen Studienfortgang notwendigen Kenntnisse der deutschen Sprache auf dem Niveau C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen vorausgesetzt.

### Feststellungsbescheid, Vermerk der Nostrifizierung

§ 22. (1) Der ausländische Studienabschluss wird erst dann als Abschluss des jeweiligen Studiums an der Medizinischen Universität Wien anerkannt (Nostrifizierung), wenn die im Nostrifizierungsbescheid vorgeschriebenen Ergänzungsprüfungen bzw. Studienleistungen innerhalb der gesetzten Frist erfolgreich absolviert wurden (d.h. die im Nostrifizierungsbescheid genannten Bedingungen erfüllt wurden).

(2) Der/Die Curriculumdirektor/in stellt die Nostrifizierung mit Bescheid fest. In diesem Feststellungsbescheid wird festgehalten, welchem inländischen Studienabschluss der ausländische Studienabschluss entspricht und welchen inländischen akademischen Grad der/die

Nostrifizierungswerber/in an Stelle des ausländischen akademischen Grades auf Grund der Nostrifizierung zu führen berechtigt ist.

(2a) Mit der erfolgreichen Absolvierung eines Nostrifizierungsverfahrens in der Humanmedizin wird die Berechtigung erlangt, den inländischen akademischen Grad „Doktor/in der gesamten Heilkunde“, lateinische Bezeichnung „Doctor medicinae universae“, abgekürzt „Dr. med. univ.“ an Stelle des ausländischen akademischen Grades zu führen.

(2b) Mit der erfolgreichen Absolvierung eines Nostrifizierungsverfahrens in der Zahnmedizin wird die Berechtigung erlangt, den inländischen akademischen Grad „Doktor/in der Zahnheilkunde“, lateinische Bezeichnung „Doctor medicinae dentalis“, abgekürzt „Dr. med. dent.“ an Stelle des ausländischen akademischen Grades zu führen.

(3) Die Nostrifizierung ist auf der Urkunde, die als Nachweis des ausländischen Studienabschlusses vorgelegt wurde, zu vermerken (vgl. § 90 Abs. 3 UG).

### Widerruf der Nostrifizierung

§ 23. Die Nostrifizierung ist bescheidmäßig zu widerrufen, wenn sie insbesondere durch gefälschte Zeugnisse erschlichen worden ist (vgl. § 90 Abs. 5 UG).

### Übergangsbestimmungen

§ 24. (1) Die Änderungen in Punkt 6. „Nostrifizierung von Studien der Humanmedizin und der Zahnmedizin“ treten mit der Veröffentlichung im Mittelungsblatt der Medizinischen Universität Wien in Kraft.

(2) NostrifizierungswerberInnen, die bereits vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen gemäß Abs. 1 einen Antrag auf Nostrifizierung gestellt hatten, sind berechtigt, das Verfahren nach den bisher für sie geltenden Bestimmungen zu beenden.

### III. Abschnitt - CurriculumdirektorInnen, Curriculum-KoordinatorInnen

#### 1. CurriculumdirektorInnen und stellvertretende CurriculumdirektorInnen

*(20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr. 23)*

##### Bestellung

§ 1. (1) Für die ordentlichen Studien an der Medizinischen Universität Wien ist nach Festlegung durch das Rektorat je Studium oder für mehrere Studien gemeinsam eine Curriculumdirektorin oder ein Curriculumdirektor aus dem Kreis des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) mit *venia docendi* oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation zu bestellen.

(2) Die Bestellung der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors erfolgt durch das Rektorat nach Anhörung des Senats.

(3) Zur (stellvertretenden) Curriculumdirektorin oder zum (stellvertretenden) Curriculumdirektor ist eine Person zu bestellen, die mit dem Studien- und Prüfungsbetrieb und der Lehr- und Studienorganisation vertraut ist und über organisatorische und Management-Fähigkeiten verfügt.

(4) Das Rektorat hat auf Vorschlag der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors und nach Anhörung des Senats bis zu vier stellvertretende CurriculumdirektorInnen zu bestellen.

##### Zuordnung

§ 2. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind zusätzlich zur jeweiligen Organisationseinheit, der sie primär zugeordnet sind, dem Teaching Center zugeordnet (Doppelzuordnung).

##### Funktionsperiode

§ 3. (1) Die Funktionsperiode der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern beginnt und endet mit der Funktionsperiode des Senats. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Nach Ablauf der Funktionsperiode üben diese ihre Funktion bis zur Neubestellung vorübergehend weiter aus.

(1a) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Abs. 1 in der Fassung Mitteilungsblatt Studienjahr 2019/2020, 20. Stück, Nr. 23, bereits bestellten (stellvertretenden) CurriculumdirektorInnen üben diese Funktion, unbeschadet von Abs. 2 bis 4 sowie § 7b, bis zum Ende der Funktionsperiode gemäß Abs. 1 weiter aus.

(2) Das Rektorat kann die Curriculumdirektorin oder den Curriculumdirektor und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter vor Ablauf der Funktionsperiode nach Anhörung oder auf begründeten Vorschlag des Senats aus wichtigem Grund abberufen (siehe § 7b Abs. 1).

(3) Scheidet die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor vor Ablauf der Funktionsperiode aus der Funktion aus, hat das Rektorat für den Rest der Funktionsperiode gemäß Abs. 1 nach Anhörung des Senats eine Curriculumdirektorin oder einen Curriculumdirektor zu bestellen. Die im Zeitpunkt des Ausscheidens der Curriculumdirektorin oder des Curricu-

lumdirektors bereits bestellten stellvertretenden CurriculumdirektorInnen üben diese Funktion bis zum Ende der Funktionsperiode gemäß Abs. 1 weiter aus.

(4) Scheidet eine stellvertretende Curriculumdirektorin oder ein stellvertretender Curriculumdirektor vor Ablauf der Funktionsperiode aus der Funktion aus, hat das Rektorat für den Rest der Funktionsperiode gemäß Abs. 1 auf Vorschlag der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors und nach Anhörung des Senats eine stellvertretende Curriculumdirektorin oder einen stellvertretenden Curriculumdirektor zu bestellen.

## Unvereinbarkeit

§ 4. Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter dürfen nicht gleichzeitig Mitglied im Senat oder in einem Kollegialorgan gemäß § 25 Abs. 7 oder Abs. 8 Z 3 UG oder Leiterin oder Leiter einer Organisationseinheit der Medizinischen Universität Wien, mit der Ausnahme der Leiterin oder des Leiters des Teaching Centers, sein. Der Senat kann in begründeten Ausnahmefällen mit Zweidrittelmehrheit eine Ausnahme von der Unvereinbarkeit mit der Leitung einer Organisationseinheit beschließen.

## Aufgaben

§ 5. (1) Der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor obliegen folgende Aufgaben:

1. Die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen gemäß UG und dieser Satzung (§ 19 Abs. 2 Z 2 UG), insbesondere in folgenden Angelegenheiten:
  - Zulassung einer abweichenden Prüfungsmethode bei einer länger andauernden Behinderung (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG),
  - Heranziehung von Prüferinnen und Prüfern für Prüfungen im Rahmen der ordentlichen und außerordentlichen Studien (§ 14 Abs. 6 und 7 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Festlegung und Bekanntmachung von Prüfungsterminen (§ 15 Abs. 1 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Festlegung der Anmeldefrist für Prüfungen (§ 15 Abs. 2 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Entgegennahme von und Entscheidung über Prüfungsanmeldungen (§ 15 Abs. 3 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Entscheidung über Anträge hinsichtlich der Person der Prüferin oder des Prüfers (§ 59 Abs. 1 Z 13 UG),
  - Bekanntmachung der Einteilung der Prüferinnen und Prüfer und Prüfungstage (§ 15 Abs. 7 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Bildung der Prüfungssenate für kommissionelle Prüfungen (§ 16 des II. Abschnitts der Satzung),
  - Entgegennahme der Meldung oder Festlegung der Prüfungssenate für die mündlich-kommissionelle Prüfung im Rahmen des zweiten Teils der dritten Diplomprüfung,
  - Vergabe von Plätzen in Lehrveranstaltungen mit beschränkter Platzzahl (§ 58 Abs. 8 UG),
  - Genehmigung der Ablegung von Prüfungen für ein Studium an einer anderen Universität als der Universität der Zulassung (§ 63 Abs. 9 Z 2 UG),
  - Beurlaubung von Studierenden (§ 67 UG),
  - Nichtigerklärung der Beurteilung von Prüfungen im Fall der Erschleichung der Anmeldung zur Prüfung oder der Beurteilung einer Prüfung oder wissenschaftlichen Arbeit (§ 73 Abs. 1 UG),
  - Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse (§ 74 Abs. 3 UG),

- Heranziehung von fachlich geeigneten Prüferinnen und Prüfern, Bestimmung der Prüfungsmethode und Prüfungsart als Einzelprüfung oder kommissionelle Prüfung für Zulassungs- und Ergänzungsprüfungen (§ 75 Abs. 1 UG),
- Anerkennung von positiv beurteilten Prüfungen (§ 78 UG),
- Aufhebung von negativ beurteilten Prüfungen bei schwerem Mangel in der Durchführung (§ 79 Abs. 1 UG),
- Sicherstellung der Aufbewahrung von nicht ausgehändigten Beurteilungsunterlagen für mindestens sechs Monate (§§ 79 Abs. 3 und 4, 84 Abs. 1 UG),
- Anerkennung von positiv beurteilten wissenschaftlichen Arbeiten, die Studierende in einem Studium verfasst haben, das sie aus rechtlichen Gründen nicht mehr erfolgreich abschließen können (§ 85 UG),
- Erstellung eines Vorschlags betreffend Richtlinien für Diplomarbeitsbetreuerinnen und Diplomarbeitsbetreuer sowie Dissertationsbetreuerinnen und Dissertationsbetreuer (§ 17a Abs. 2, § 17b Abs. 2 des II. Abschnitts der Satzung) und Betreuerinnen und Betreuer von Masterarbeiten,
- Entgegennahme der Meldung des Themas und des Konzeptes bzw. des Arbeitsplans von Diplomarbeiten und Dissertationen (§ 17a Abs. 7, § 17b Abs. 7 des II. Abschnitts der Satzung) und Masterarbeiten,
- Entgegennahme der Meldung oder Festlegung der Betreuerinnen und Betreuer von Diplomarbeiten und Dissertationen (§ 17a Abs. 3 und 7 bis 8, § 17b Abs. 7 bis 9 des II. Abschnitts der Satzung) und Masterarbeiten,
- Zuweisung von Masterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen zur Beurteilung (§ 17a Abs. 11 und 12, § 17b Abs. 12 bis 15 des II. Abschnitts der Satzung),
- Organisation der Plagiatsprüfung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten,
- Genehmigung von Anträgen auf ein maximal fünfjähriges Benutzungsverbot von an die Universitätsbibliothek abgelieferten wissenschaftlichen Arbeiten (§ 86 Abs. 4 UG),
- Verleihung akademischer Grade an die Absolventinnen und Absolventen der ordentlichen Studien (§ 87 Abs. 1 UG),
- Verleihung akademischer Grade bzw. der akademischen Bezeichnung an die Absolventinnen und Absolventen von Universitätslehrgängen (§ 87 Abs. 2 UG),
- Widerruf inländischer akademischer Grade oder akademischer Bezeichnungen (§ 89 UG),
- Nostrifizierungen und deren Widerruf (§ 90 UG),

## 2. Koordination der Curricula:

Im Rahmen der Koordination von Curricula hat die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Erstellung von Vorgaben für die inhaltliche Koordination von Curricula und/oder Teilen von Curricula gemäß § 14 Abs. 1 Z 1 des III. Abschnitts der Satzung,
- Spezifikation der Lern- und Ausbildungsziele des jeweiligen Curriculums auf Basis der Vorschläge der Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren gemäß § 14 Abs. 1 Z 2 des III. Abschnitts der Satzung,
- Erstellung von Vorgaben für die Erstellung von Vorschlägen für die Stundenplangestaltung gemäß § 14 Abs. 1 Z 3 des III. Abschnitts der Satzung,
- Erstellung von Stundenplänen auf Basis der Lern- und Ausbildungsziele des Curriculums für die ordentlichen Studien,
- Erlassung von Richtlinien für die Durchführung von prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen nach Maßgabe des Curriculums,

- Erlassung von Richtlinien für die inhaltliche und organisatorische Koordination und Durchführung des Klinisch-Praktischen Jahres (KPJ) nach Maßgabe des Curriculums,
- Erlassung des Leistungskatalogs für das 72-Wochen-Praktikum im Diplomstudium Zahnmedizin, unter Einhaltung des im Curriculum hierfür festgelegten Procedere,
- Erlassung von Richtlinien für die formalen Kriterien von Lernunterlagen,
- Erlassung von Richtlinien für die Absolvierung von Famulaturen bzw. Praktika und Anrechnung von absolvierten Famulaturen bzw. Praktika nach Maßgabe des Curriculums,
- Erstellung von Vorschlägen an das Rektorat zur Anerkennung von und zur Kooperation mit Lehrordinationen und Lehrkrankenhäusern gemäß § 35 UG,
- Erstellung von Betrauungsvorschlägen an das Rektorat in Abstimmung mit den Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren und den Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Fachbereichs,
- Prüfungskoordination auf Basis des Curriculum-Organisationsplans (§ 8 des III. Abschnitts der Satzung),
- Regelmäßige, zumindest einmal pro Studienjahr erfolgende, Erstellung von Arbeitsberichten an das Rektorat und an den Senat.

(2) Die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor hat eine Geschäftseinteilung zu erstellen, in der festzulegen ist, welche Aufgaben gemäß Abs. 1 ihren oder seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Diese Geschäftseinteilung bedarf der Genehmigung durch das Rektorat und ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren.

(3) Das Rektorat hat mit der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor eine Zielvereinbarung über die von ihr oder ihm zu erbringenden Leistungen gemäß Abs. 1 Z 2 abzuschließen.

### **Leistungsprämie**

§ 6. Der Curriculumdirektorin oder dem Curriculumdirektor und ihren oder seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern gebührt eine leistungsorientierte Prämie, die nach Maßgabe der in den Zielvereinbarungen festgelegten Kriterien jährlich vom Rektorat festzusetzen ist.

### **Freistellung**

§ 7. Der Curriculumdirektorin und dem Curriculumdirektor und ihren oder seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist vom Rektor die zur Ausübung der Funktion erforderliche Freistellung von den Aufgaben der Organisationseinheit, der sie oder er zugeordnet ist bzw. sind, unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Das Ausmaß der Freistellung ist in der Zielvereinbarung mit der Leiterin oder dem Leiter der Organisationseinheit zu vereinbaren, der die Curriculumdirektorin oder der Curriculumdirektor und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter primär zugeordnet ist bzw. sind.

## Curriculumdirektor/in für Universitätslehrgänge

**§ 7a.** Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats eine Curriculumdirektorin oder einen Curriculumdirektor für Universitätslehrgänge bestellen. Ist keine Curriculumdirektorin oder kein Curriculumdirektor für Universitätslehrgänge bestellt, nimmt das für Lehre zuständige Mitglied des Rektorats die Aufgaben gemäß § 19 Abs. 2 Z 2 UG und § 5 wahr.

## Abberufung und Rücktritt von CurriculumdirektorInnen und deren StellvertreterInnen

**§ 7b.** (1) Die (stellvertretende) Curriculumdirektorin oder der (stellvertretende) Curriculumdirektor kann während ihrer oder seiner Funktionsperiode vom Rektorat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlustes von ihrer oder seiner Funktion abberufen werden.

(2) Die (stellvertretende) Curriculumdirektorin oder der (stellvertretende) Curriculumdirektor kann während ihrer oder seiner Funktionsperiode jederzeit ihren oder seinen Rücktritt erklären. Die Rücktrittserklärung ist gegenüber dem für Lehre zuständigen Mitglied des Rektorats abzugeben.

## 2. Curriculum-Organisationsplan

**§ 8.** (1) Für jedes ordentliche Studium an der Medizinischen Universität Wien ist vom Rektorat nach Anhörung der zuständigen Curriculumdirektorin oder des zuständigen Curriculumdirektors und der zuständigen Curriculumkommission ein Curriculum-Organisationsplan zu erstellen, der im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren ist.

(2) Im Curriculum-Organisationsplan sind insbesondere festzulegen:

1. jene Bereiche von ordentlichen Studien, für die Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren einzurichten sind, und
2. die Prüfungsorganisation (Festlegung des organisatorischen Ablaufs bei Ausarbeitung und Koordination von Prüfungen)

(14. Stück Mitteilungsblatt vom 6.3.2014, Nr. 17)

**§ 9.** (1) Für die Universitätslehrgänge ist an der Medizinischen Universität Wien vom Rektorat auf Vorschlag der zuständigen Curriculumdirektorin oder des zuständigen Curriculumdirektors ein Curriculum-Organisationsplan zu erstellen, der im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu verlautbaren ist. Der Curriculum-Organisationsplan gilt für alle an der Medizinischen Universität eingerichteten Universitätslehrgänge.

(2) Im Curriculum-Organisationsplan sind insbesondere die wissenschaftliche und organisatorische Lehrgangsleitung, Aufgaben und allgemeine Bestimmungen für die Tätigkeit der wissenschaftlichen und organisatorischen Lehrgangsleitung, allgemeine Bestimmungen für die Einrichtung einer Geschäftsordnung, Bestimmungen für die Einrichtungen von Beiräten und Prüfungsausschüssen, Berichtswesen und allgemeine Bestimmungen für die Durchführung von Evaluationen festzulegen.

(3) Die Lehrgangsleitungen der einzelnen Universitätslehrgänge sind berechtigt, eine Geschäftsordnung zu erlassen. Die Geschäftsordnung ist von der zuständigen Curriculumdirektorin oder vom zuständigen Curriculumdirektor zu genehmigen. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Geschäftsordnung insbesondere den Bestimmungen des Curriculum-Organisationsplans widerspricht.

(14. Stück Mitteilungsblatt vom 6.3.2014, Nr. 17)



### 3. Curriculum-Koordinatoren

#### Bestellung

§ 10. (1) Für jedes ordentliche Studium an der Medizinischen Universität Wien sind auf Basis des Curriculum-Organisationsplans Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren aus dem Kreis des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) zu bestellen.

(2) Die Bestellung der Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren erfolgt mit Zustimmung der Betroffenen durch das Rektorat auf Vorschlag der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors.

*(3. Stück Mitteilungsblatt vom 10.11.2005, Nr. 4)*

(3) Zur Curriculum-Koordinatorin oder zum Curriculum-Koordinator ist eine Person zu bestellen, die mit dem Studien- und Prüfungsbetrieb und der Lehr- und Studienorganisation vertraut ist.

§ 11. *Aufgehoben durch 3. Stück Mitteilungsblatt vom 10.11.2005, Nr. 4.*

#### Funktionsperiode

§ 12. (1) Die Funktionsperiode einer Curriculum-Koordinatorin oder eines Curriculum-Koordinators beginnt und endet mit jener der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors (§ 3). Eine Wiederbestellung ist zulässig. Nach Ablauf der Funktionsperiode üben diese ihre Funktion bis zur Neu-bestellung vorübergehend weiter aus.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 9)*

(2) Das Rektorat kann eine Curriculum-Koordinatorin oder einen Curriculum-Koordinator vor Ablauf der Funktionsperiode und nach Anhörung der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors aus wichtigem Grund abberufen. § 7b Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

#### Unvereinbarkeit

§ 13. *entfällt*

*(4. Stück Mitteilungsblatt vom 20.12.2016, Nr. 4)*

#### Aufgaben

§ 14. (1) Den Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren obliegen folgende Aufgaben:

1. inhaltliche Koordination von Curricula und/oder Teilen von Curricula im Rahmen der Vorgaben der zuständigen Curriculumdirektorin oder des zuständigen Curriculumdirektors und in Abstimmung mit den Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Fachbereichs,
2. Erstellung von Vorschlägen für Lern- und Ausbildungsziele in Abstimmung mit den Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Fachbereichs,
3. Erstellung von Vorschlägen für die Stundenplangestaltung aufgrund der Vorgaben der Curriculumdirektorin oder des Curriculumdirektors in Abstimmung mit den Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Fachbereichs und Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden.



(2) Die Aufgaben gemäß Abs. 1 sind von der Curriculumdirektorin oder vom Curriculumdirektor nach Anhörung der Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren in einer Geschäftseinteilung näher festzulegen.

### **Leistungsprämie**

**§ 15.** Einer Curriculum-Koordinatorin oder einem Curriculum-Koordinator gebührt eine leistungsorientierte Prämie, die nach Maßgabe der in den Zielvereinbarungen festgelegten Kriterien jährlich vom Rektorat festzusetzen ist.

### **Freistellung**

**§ 16.** Die Tätigkeit als Curriculum-Koordinatorin oder -Koordinator zählt zu den Dienstpflichten. Das Ausmaß dieser Tätigkeit ist vom Rektorat in der Zielvereinbarung mit der Leiterin oder dem Leiter jener Organisationseinheit zu verankern, der die Curriculum-Koordinatorin oder der -Koordinator zugeordnet ist. Die Tätigkeit als Curriculum-Koordinatorin oder -Koordinator wird als Leistung dieser Organisationseinheit in der Zielvereinbarung entsprechend berücksichtigt.

*(3. Stück Mitteilungsblatt vom 10.11.2005, Nr. 4)*

## IV. Abschnitt – Kollegialorgane gemäss § 25 Abs. 7 und 8 sowie § 30 UG

### 1. Curriculumkommissionen

#### Einrichtung

§ 1. (1) Für die Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge sind durch Beschluss des Senats entscheidungsbefugte Curriculumkommissionen einzurichten (§ 25 Abs. 8 Z 3 UG).

(2) Für die ordentlichen Studien der Medizinischen Universität Wien ist je Studium eine eigene Curriculumkommission oder für mehrere oder alle ordentlichen Studien zusammen eine gemeinsame Curriculumkommission gemäß Abs. 1 vom Senat einzusetzen.

(3) Bei jenen Studien, bei denen Curriculumteile nach den studienrechtlichen Bestimmungen gleich zu gestalten sind, hat der Senat festzulegen, welche Curriculumkommission gemäß Abs. 2 für diese Curriculumteile zuständig ist, soweit nicht eine einzige gemeinsame Curriculumkommission besteht.

(4) Für alle Universitätslehrgänge der Medizinischen Universität Wien ist eine gemeinsame Curriculumkommission gemäß Abs. 1 einzusetzen.

#### Aufgaben

§ 2. (1) Die Aufgaben der Curriculumkommissionen sind insbesondere:

1. Änderung und Neueinrichtung von Curricula und
2. Erstellung eines Bedarfs- und Ressourcenplanes bei Änderung und Neueinrichtung von Curricula.

(2) Die Erfüllung der Aufgaben der Curriculumkommissionen zählt zu den Arbeits- bzw. Dienstpflichten der Mitglieder.

#### Größe, Zusammensetzung und Bestellung der Mitglieder

§ 3. (1) Die Curriculumkommission(en) für die ordentlichen Studien setzen sich aus 12 Mitgliedern zusammen, wobei

1. vier Mitglieder der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG),
2. vier Mitglieder der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) und
3. vier Mitglieder der Gruppe der Studierenden (§ 94 Abs. 1 Z 1 UG)

angehören.

Mehr als die Hälfte der Mitglieder muss aus dem Kreis des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) mit *venia docendi* oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation kommen.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 1 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben zu entsenden. Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 2 und mindestens dieselbe An-

zahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung zu entsenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 3 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind nach den Bestimmungen des HSG 2014 zu entsenden.

(4) Der Curriculumkommission haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). § 42 Abs. 8a UG ist anzuwenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

**§ 4.** (1) Die Curriculumkommission für Universitätslehrgänge setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, wobei

1. drei Mitglieder der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG),
2. drei Mitglieder der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) und
3. drei Mitglieder der Gruppe der Studierenden (§ 94 Abs. 1 Z 1 UG) angehören.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 1 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben zu entsenden. Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 2 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung zu entsenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 3 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind nach den Bestimmungen des HSG 2014 zu entsenden.

**§ 5.** (1) Die Curriculumkommissionen haben vor Beschlüssen über die Erlassung und Änderung von Curricula die zuständige Curriculumsdirektorin oder den zuständigen Curriculumsdirektor einzuladen. Darüber hinaus können die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Fachvertreterinnen oder Fachvertreter und sonstige Auskunftspersonen zu Beratungen beigezogen werden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Die in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Personen verfügen über ein Antragsrecht, aber über kein Stimmrecht.

## **Funktionsperiode**

**§ 6.** Die Funktionsperiode der Curriculumkommissionen endet mit der Funktionsperiode des Senats. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Neubestellung nicht zustande,

üben die im Amt befindlichen Mitglieder der Curriculumkommissionen ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

§ 7. (1) Hinsichtlich Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern der Curriculumkommissionen gelten die Bestimmungen des Senats (§ 28 der Wahlordnung) sinngemäß.

(2) Scheidet ein Mitglied oder Ersatzmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 und 3 oder § 4 Abs. 2 und 3 ein Ersatz zu bestellen.

### **Vorsitzende/Vorsitzender**

§ 8. Die Wahl der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden einer Curriculumkommission erfolgt nach den §§ 19ff der Wahlordnung.

### **Geschäftsordnung**

§ 9. Für die Curriculumkommissionen gilt die Geschäftsordnung dieser Satzung für Kollegialorgane sinngemäß.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## **2. Senatskommissionen**

### **Einrichtung**

§ 10. Vom Senat können über die in § 25 Abs. 8 UG und § 30 UG genannten Kollegialorgane hinaus zur Beratung oder Entscheidung einzelner in die Zuständigkeit des Senats (§ 25 Abs. 1 UG) fallender Aufgaben durch Beschluss Senatskommissionen eingerichtet werden (§ 25 Abs. 7 UG).

### **Aufgaben**

§ 11. (1) Die Aufgaben der Senatskommissionen sind:

1. Beratung des Senats in einer oder mehreren näher zu bezeichnenden Angelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 UG oder
2. Entscheidung in einer oder mehreren näher zu bezeichnenden Angelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 UG.

(2) Der Senat hat festzulegen, ob die Senatskommission gemäß Abs. 1 Z 1 oder Z 2 tätig zu werden hat.

(3) Beschlüsse der Senatskommissionen gemäß Abs. 1 Z 2 bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Genehmigung des Senats (§ 25 Abs. 10 UG).

(4) Die Erfüllung der Aufgaben der Senatskommissionen zählt zu den Arbeits- bzw. Dienstpflichten der Mitglieder.

### **Größe, Zusammensetzung und Bestellung der Mitglieder**

§ 12. (1) Der vom Senat einzurichtenden Senatskommission gehören insgesamt 13 Mitglieder an:

- sechs Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;

- drei Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung;
- drei Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden;
- eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(2) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 1 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben zu entsenden. Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 2 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsdozentinnen sowie Universitätsdozenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung zu entsenden. Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 3 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von dem (den) im Senat vertretenen Mitglied(ern) des allgemeinen Universitätspersonals zu entsenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Die Mitglieder gemäß Abs. 1 Z 4 und mindestens dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind nach den Bestimmungen des HSG 2014 zu entsenden.

(4) Der Senatskommission haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). § 42 Abs. 8a UG ist anzuwenden.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## **Funktionsperiode**

§ 13. Die Funktionsperiode einer Senatskommission ist vom Senat im Rahmen des Beschlusses über ihre Einrichtung festzulegen, endet jedoch spätestens mit der Funktionsperiode des Senats. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Neubestellung nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder der Senatskommission ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

§ 14. (1) Hinsichtlich Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern der Senatskommissionen gelten die Bestimmungen des Senats (§ 18 der Wahlordnung) sinngemäß.

(2) Scheidet ein Mitglied oder Ersatzmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist nach Maßgabe des § 12 Abs. 2 und 3 ein Ersatz zu bestellen.

## **Vorsitzende/Vorsitzender**

§ 15. Die Wahl des Vorsitzenden einer Senatskommission erfolgt nach den §§ 19ff der Wahlordnung.

## **Geschäftsordnung**

§ 16. Für die Senatskommissionen gilt die Geschäftsordnung für Kollegialorgane dieser Satzung sinngemäß.

### 3. Ethikkommission

#### Einrichtung

§ 17. Vom Senat ist zur Beurteilung klinischer Prüfungen von Arzneimitteln und Medizinprodukten, der Anwendung neuer medizinischer Methoden und angewandter medizinischer Forschung an Menschen eine Ethikkommission einzurichten (§ 30 UG).

#### Aufgaben

§ 18. Die Aufgaben der Ethikkommissionen richten sich nach § 8c Abs. 1 bis 3 KAKuG, BGBl. Nr. 1/1957, idgF.

#### Größe, Zusammensetzung

§ 19. (1) Der Senat hat nach Maßgabe des Abs. 2 im Rahmen des Beschlusses über die Einrichtung der Ethikkommission ihre Größe festzulegen.

(2) Der Ethikkommission haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). Sie setzt sich jedenfalls aus folgenden Mitgliedern zusammen:

1. der oder dem Vorsitzenden (§ 20),
2. den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der oder des Vorsitzenden (§ 20),
3. mindestens einer Ärztin oder einem Arzt, die oder der im Inland zur selbständigen Berufsausübung berechtigt ist, und weder ärztliche Leiterin oder ärztlicher Leiter der Krankenanstalt noch Prüferin oder Prüfer oder Klinischer Prüferin oder Prüfer ist,
4. mindestens einer Fachärztin oder einem Facharzt der Medizinischen Universität Wien, in deren oder dessen Sonderfach die jeweilige klinische Prüfung oder neue medizinische Methode fällt,
5. einer Vertreterin oder einem Vertreter des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege,
6. einer Juristin oder einem Juristen,
7. einer Pharmazeutin oder einem Pharmazeuten,
8. einer Patientenvertreterin oder einem Patientenvertreter,
9. einer Vertreterin oder einem Vertreter der organisierten Behinderten,
10. einer weiteren nicht unter Z 1 bis 9 fallenden Person, die mit der Wahrnehmung seelsorgischer Angelegenheiten in der Krankenanstalt betraut ist oder sonst über die entsprechende ethische Kompetenz verfügt,
11. einer Statistikerin oder einem Statistiker oder einer Biometrikerin oder einem Biometriker und
12. einer weiteren, nicht unter Z 1 bis 11 fallenden Person, die über erforderliche Fachkenntnisse für die Beurteilung des betreffenden Projektes verfügt.

*(21. Stück Mitteilungsblatt vom 24.7.2006, Nr. 24)*

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

(3) Bei der Beurteilung eines Medizinproduktes ist jedenfalls eine technische Sicherheitsbeauftragte oder ein technischer Sicherheitsbeauftragter beizuziehen.

#### Vorsitzende/Vorsitzender

§ 20. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Ethikkommission und bis zu drei Stellvertreterinnen und Stellvertreter der oder des Vorsitzenden werden auf Vorschlag des Rektorats vom Senat mit einfacher Mehrheit gewählt, wobei zumindest eine dieser drei Personen weiblich sein muss.

*(21. Stück Mitteilungsblatt vom 24.7.2006, Nr. 24)*

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## Bestellung der Mitglieder

§ 21. (1) Die Mitglieder gemäß § 19 Abs. 2 Z 3 bis 12 werden jeweils auf Vorschlag der oder des Vorsitzenden (§ 20) vom Senat mit einfacher Mehrheit gewählt.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 10)*

(2) Für jedes Mitglied gemäß § 19 Abs. 2 Z 3 bis 12 ist in gleicher Weise mindestens je eine qualifizierte Vertreterin oder ein qualifizierter Vertreter als Ersatzmitglied zu wählen.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 10)*

(3) Die Mitglieder der Ethikkommission unterliegen in dieser Funktion weder Weisungen der Organe der Krankenanstalt noch Weisungen der Organe der Universität.

## Funktionsperiode

§ 22. Die Funktionsperiode der Ethikkommission endet mit der Funktionsperiode des Senats. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Neubestellung nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder der Ethikkommission ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

§ 23. (1) Hinsichtlich Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern der Ethikkommission gelten die Bestimmungen des Senats (§ 18 der Wahlordnung) sinngemäß.

(2) Scheidet ein Mitglied oder Ersatzmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist nach Maßgabe des § 21 Abs. 1 und 2 ein Ersatz zu bestellen.

## Fortbildung

§ 24. Die Mitglieder der Ethikkommission sind verpflichtet, sich einer anfänglichen und kontinuierlichen Fortbildung hinsichtlich der ethischen, wissenschaftlichen und rechtlichen Aspekte (bio)medizinischer Forschung zu unterziehen. Die oder der Vorsitzende (§ 20) hat regelmäßig diesbezügliche Fortbildungsmaßnahmen zu organisieren.

## Geschäftsordnung

§ 25. Die Ethikkommission hat sich eine Geschäftsordnung zu geben. Diese ist dem Universitätsrat und dem Rechtsträger der Krankenanstalt im Wege der Rektorin oder des Rektors zur Kenntnis zu bringen.

## V. Abschnitt - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

### Einrichtung

§ 1. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 25 Abs. 1 Z 18 UG vom Senat nach Maßgabe des § 42 Abs. 2 UG einzurichten.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

### Zusammensetzung

§ 2. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen setzt sich aus 12 Mitgliedern zusammen:

1. Die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG) entsendet je zwei Mitglieder und mindestens die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern.
2. Die Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich Ärztinnen und Ärzten mit Facharztausbildung (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) entsendet je vier Mitglieder und mindestens die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern.
3. Die Gruppe des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) entsendet je vier Mitglieder und mindestens die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern.
4. Die Gruppe der Studierenden (§ 94 Abs. 1 Z 1 UG) entsendet je zwei Mitglieder und mindestens die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern.

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

### Funktionsperiode

§ 3. (1) Die Funktionsperiode beträgt 3 Jahre. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Wahl nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

(2) Scheidet ein Mitglied vor Ablauf der Funktionsperiode aus, tritt ein Ersatzmitglied an seine Stelle.

### Anforderungsprofil der Mitglieder

§ 4. Die entsendeten Personen sollen Interesse an Angelegenheiten der Gleichbehandlung und des Gender-Mainstreaming aufweisen und über entsprechende Erfahrungen verfügen.

### Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder

§ 5. (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 sind für alle Angehörigen in Wahlen aus der jeweiligen Personengruppe aus ihrer Mitte zu wählen.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 11 und 6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010 Nr. 7)*

(2) Das aktive und passive Wahlrecht steht allen Personen zu, die am Stichtag den in § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Personengruppen angehören. Als Stichtag gilt der Tag der Wahlausschreibung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 11)*



(3) Die Wahlen sind von der Rektorin oder vom Rektor der Medizinischen Universität Wien im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien spätestens drei Wochen vor dem Wahltag auszuschreiben.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010 Nr. 7)*

(4) Für die Kundmachung, Vorbereitung und Durchführung der Wahl sowie die Ermittlung des Wahlergebnisses gelten die §§ 1 und 13 bis 19 der Wahlordnung sinngemäß.

(5) Die oder der Vorsitzende der Wahlkommission oder ein von der Wahlkommission nominiertes Mitglied (Wahlleiterin oder Wahlleiter) leitet die Wahl.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010 Nr. 7)*

(6) Die Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden (§ 2 Abs. 1 Z 4) richtet sich nach dem HSG 2014. Die Entsendung der studentischen Vertreterinnen und Vertreter erfolgt für die gesamte Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 11 und 6. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2010 Nr. 7)*

## **Sonderbestimmungen**

**§ 6.** (1) Die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zählt zu den Arbeits- bzw. Dienstpflichten der Mitglieder.

(2) Die Schutzbestimmungen des ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, für die Mitglieder der Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind auf die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sinngemäß anzuwenden.

## **Erlassung eines Frauenförderungsplans**

**§ 7.** Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan gemäß § 20b UG zu (§ 19 Abs. 1 Z 6 iVm § 44 UG).

*(5. Stück Mitteilungsblatt vom 3.2.2009, Nr. 11)  
(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

## VI. Abschnitt - Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung

### Stabsstelle für Gender-Mainstreaming

§ 1. (1) An der Medizinischen Universität Wien besteht eine Stabsstelle für Gender-Mainstreaming als Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19 Abs. 2 Z 7 UG).

(2) Die Bestellung der Leiterin oder des Leiters der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming erfolgt durch das Rektorat.

### Aufgaben

§ 2. Die Stabsstelle für Gender-Mainstreaming hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Unterstützung und Beratung der universitären Leitungsorgane und aller Universitätsangehörigen in Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung;
2. Durchführung von Projekten in Frauen- und Geschlechterforschung;
3. Unterstützung des wissenschaftlichen Personals bei Karriereplanung, Forschungsvorhaben und Auslandsaufenthalten zu Forschungszwecken;
4. Konzeption und Koordination zielgruppenspezifischer Frauenförderprogramme, insbesondere in den Bereichen Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Coaching, Mentoring, Aus- und Weiterbildung, Führungskräfte, Wiedereinsteiger;
5. Schaffung von budgetären Anreizen einschließlich Mentorship-Programmen;
6. Unterstützung des Rektorats bei der Administration und Koordination des Lehrangebots im Bereich Women´s Health and Gender-based Medicine;
7. Unterstützung der Tätigkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen;
8. Einrichtung einer Beratungsstelle für Fragen von Mobbing und sexueller Belästigung;
9. Einrichtung einer den speziellen Anforderungen des Betriebs an einer Universität entsprechenden Kinderbetreuungsstelle;
10. Vermittlung der Inhalte und geplanter und durchgeführter Projekte an die Öffentlichkeit.

§ 3. Dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Senat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht der Stabsstelle zu übermitteln.

### Leistungsprämie

§ 4. Der Leiterin oder dem Leiter der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming gebührt eine leistungsorientierte Prämie, wenn sie oder er Universitätsangehörige oder Universitätsangehöriger gemäß § 94 Abs. 1 Z 3 bis 5 UG ist und nicht zur Gänze gemäß § 5 freigestellt wird. Die Leistungsprämie ist nach Maßgabe der in der betreffenden Zielvereinbarung festgelegten Kriterien jährlich vom Rektorat festzusetzen.

### Zuordnung, Freistellung

§ 5. (1) Ist die Leiterin oder der Leiter der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming eine Universitätsangehörige oder ein Universitätsangehöriger gemäß § 94 Abs. 1 Z 3 bis 5 UG, ist sie

oder er zusätzlich zur jeweiligen Organisationseinheit, der sie oder er primär zugeordnet ist, der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming zugeordnet (Doppelzuordnung).

(2) Der Leiterin oder dem Leiter der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming ist im Falle des Abs. 1 von der Rektorin oder dem Rektor die zur Ausübung der Funktion erforderliche Freistellung von den Aufgaben der Organisationseinheit, der sie oder er primär zugeordnet ist, unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Das Ausmaß der Freistellung ist in der Zielvereinbarung mit der Leiterin oder dem Leiter der Organisationseinheit zu vereinbaren, der die Leiterin oder der Leiter der Stabsstelle für Gender-Mainstreaming primär zugeordnet ist.

## VII. Abschnitt - Geschäftsordnung für Kollegialorgane

(20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr. 24)

### Geltungsbereich und allgemeine Festlegungen

**§ 1.** (1) Diese Geschäftsordnung gilt für alle nach dem Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl. I Nr. 120/2002 in der jeweils geltenden Fassung, eingerichteten Kollegialorgane der Medizinischen Universität Wien, mit Ausnahme des Rektorats.

(2) Korrespondenz über E-Mail erfüllt das Schriftlichkeitserfordernis. Dies gilt sinngemäß auch für Aussendungen an die Mitglieder des Kollegialorgans.

### Konstituierung

**§ 2.** (1) Die konstituierende Sitzung des Kollegialorgans ist von der oder dem im Amt befindlichen Vorsitzenden des Kollegialorgans, bei deren oder dessen Verhinderung von ihrer oder seiner Stellvertreterin oder ihrem oder seinem Stellvertreter einzuberufen und bis zur Neuwahl einer Vorsitzenden oder eines Vorsitzenden zu leiten. Gehört die bisherige Vorsitzende oder der bisherige Vorsitzende bzw. deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter dem Kollegialorgan in der neuen Zusammensetzung nicht mehr an, übernimmt das an Lebensjahren älteste Mitglied des Kollegialorganes diese Funktion. Dies gilt auch für die konstituierende Sitzung neu eingerichteter Kollegialorgane.

(2) In der konstituierenden Sitzung sind die oder der Vorsitzende und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter des Kollegialorgans gemäß §§ 21ff des I. Abschnitts - Wahlordnung zu wählen.

(3) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Gruppen gemäß § 25 Abs. 3a Z 2 UG bestimmen aus ihrer Mitte jeweils eine Sprecherin oder einen Sprecher (oder mehrere SprecherInnen) („Kuriensprecherin“ oder „Kuriensprecher“). Den Kuriensprecherinnen und Kuriensprechern kommt insbesondere die Aufgabe zu, der oder dem Vorsitzenden des Senats die Nominierung von Personen in die vom Senat einzusetzenden Kommissionen bekannt zu geben. Die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Studierenden sind nach den Bestimmungen des HSG 2014 idjgF zu entsenden; die Bekanntgabe der Nominierungen an die Senatsvorsitzende oder den Senatsvorsitzenden erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Universitätsvertretung an der Medizinischen Universität Wien.

(4) Der Kuriensprecherin oder dem Kuriensprecher der Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind (§ 25 Abs. 3a Z 2 erster Spiegelstrich UG), kommt weiters insbesondere die Aufgabe zu, in Habilitationsverfahren und Berufungsverfahren der oder dem Senatsvorsitzenden die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs bekannt zu geben.

### Funktionsperiode und Teilnahme an Sitzungen

**§ 3.** (1) Die Mitglieder des Kollegialorgans haben das Recht und die Pflicht, an der Willensbildung und den Sitzungen des Kollegialorgans teilzunehmen. Eine Verhinderung und eine Vertretung (§ 4 Abs. 1) oder eine Stimmübertragung (§ 4 Abs. 2) ist der oder dem Vorsitzenden des Kollegialorgans so früh wie möglich schriftlich bekannt zu geben.

(2) Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Neubestellung nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder des Kollegialorgans ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

### Vertretung im Verhinderungsfall

§ 4. (1) Ein Mitglied des Kollegialorgans kann sich im Verhinderungsfall durch ein von ihm oder ihr konkret zu bezeichnendes, für dieselbe Gruppe (vgl. § 25 Abs. 3a Z 2 UG) vorgesehene Ersatzmitglied vertreten lassen („*Vertretung durch Ersatzmitglied*“). Für Sitzungen des Senats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist weiters zu beachten, dass – ausgenommen die Gruppe der Studierenden – das Ersatzmitglied demselben Wahlvorschlag angehören muss, wie das verhinderte Mitglied. Eine schriftliche Bestätigung über diese Nominierung des Ersatzmitglieds ist von dem verhinderten Mitglied der oder dem Vorsitzenden zu übermitteln.

(2) Ein Mitglied des Kollegialorgans kann im Verhinderungsfall seine Stimme alternativ zur Vorgehensweise in Abs. 1 einem anderen Mitglied jener Gruppe (vgl. § 25 Abs. 3a Z 2 UG), für die es in der Sitzung anwesend ist bzw. gewesen wäre, übertragen („*Stimmübertragung*“). Eine schriftliche Bestätigung über diese Stimmübertragung ist von dem verhinderten Mitglied der oder dem Vorsitzenden zu übermitteln oder in der Sitzung zu Protokoll zu geben. Ein an einer Sitzung teilnehmendes (Ersatz-)Mitglied kann höchstens zwei Stimmen führen; die eigene und die aufgrund einer Stimmübertragung übernommene Stimme. Es ist unzulässig, eine im Wege der Stimmübertragung übernommene Stimme wiederum zu übertragen.

(3) Scheidet ein Mitglied des Senats vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist nach § 20 des I. Abschnitts vorzugehen. Scheidet ein Mitglied aus einem vom Senat verschiedenen Kollegialorgan vor Ablauf der Funktionsperiode aus, hat der Senat bzw. jenes Organ oder jene Gruppe, das/die zur Entsendung dieses Mitglieds berufen war, ein neues Mitglied für die jeweilige Gruppe (vgl. § 25 Abs. 3a Z 2 UG) für die restliche Funktionsperiode des Kollegialorgans zu entsenden.

(4) Ein Ersatzmitglied kann, ausgenommen in den Fällen nach Abs. 1, an den Sitzungen des Kollegialorgans nur als Auskunftsperson oder beratendes Mitglied gemäß § 6 dieser Geschäftsordnung beigezogen werden.

(5) Die oder der Vorsitzende des Kollegialorgans wird bei zeitweiliger Verhinderung durch ihre oder seine jeweils hierarchisch nachgeordneten Stellvertreterinnen und Stellvertreter vertreten. Sind auch diese verhindert oder sind keine Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Kollegialorgans den Vorsitz zu führen.

(6) Sind die oder der Vorsitzende und ihre oder seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter dauernd verhindert oder aus dem Amt ausgeschieden, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Kollegialorgans unverzüglich die Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu veranlassen und gemäß Abs. 5 die Vorsitzführung bis zur Neuwahl der oder des Vorsitzenden zu übernehmen.

### Befangenheit

§ 5. (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 Behandlung des betreffenden Tagesordnungspunktes die Sitzung jedenfalls zu verlassen.

(3) Befangene Mitglieder dürfen an der Abstimmung jedenfalls nicht teilnehmen. Eine Stimmübertragung ist nicht zulässig. Befangene Mitglieder können wie im Verhinderungsfall durch ein Ersatzmitglied (§ 4 Abs. 1) vertreten werden. Die Vertretung kann für einzelne Tagesordnungspunkte, die gesamte Sitzung oder die restliche Funktionsperiode des Kollegialorgans notwendig sein.

## Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen

**§ 6.** (1) Die Rektorin oder der Rektor und die Vizerektorinnen und Vizerektoren stehen dem Senat mit beratender Stimme auf Einladung zu den ihren Aufgabenbereich betreffenden Tagesordnungspunkten zur Verfügung. Die Einladungsfristen entsprechen den diesbezüglich für die Senatsmitglieder geltenden Fristen.

(2) Das Kollegialorgan kann zur Beratung und Unterstützung dauerhaft bzw. regelmäßig beratende Mitglieder beiziehen („kooptieren“).

(3) Das Kollegialorgan kann auch (nur) zu einzelnen Tagesordnungspunkten seiner Sitzungen Auskunftspersonen beiziehen. Eine Auskunftsperson ist jedenfalls zu laden, wenn dies mindestens ein Drittel aller Mitglieder oder die oder der Vorsitzende beantragt.

(4) Die Ladung von Auskunftspersonen ist in der Tagesordnung anzumerken und hat für die nächste Sitzung zu erfolgen.

(5) Die Anwesenheit der Auskunftspersonen ist auf den betreffenden Tagesordnungspunkt beschränkt.

(6) Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen haben, soweit im UG oder in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist, kein Antrags- und Stimmrecht.

(7) Auch beratende Mitglieder und Auskunftspersonen sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

(8) Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder eine oder ein von ihr oder ihm bekannt gegebene/r Vertreterin oder Vertreter (Mitglied des AKG) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats mit beratender Stimme teilzunehmen; ihr oder ihm kommt, in Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen betreffen, in Abweichung von Abs. 6 ein Antragsrecht aber kein Stimmrecht zu. Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder die oder der von ihr oder ihm bekannt gegebene Vertreterin oder Vertreter ist nachweislich fristgerecht zu jeder Sitzung des Kollegialorgans zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen. Die besonderen Bestimmungen des X. Abschnitts – Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan (insbesondere §§ 26, 27 und 33) bleiben unberührt.

## Sitzungen

**§ 7.** (1) Die Sitzungen des Kollegialorgans werden von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden schriftlich einberufen.

(2) Die oder der Vorsitzende hat eine Sitzung unverzüglich einzuberufen, wenn dies mindestens ein Drittel aller Mitglieder (unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Gruppe im Sinne des § 25 Abs. 3a Z 2 UG) schriftlich beantragt. Die Sitzung ist frühestens eine Woche, spätestens jedoch binnen zwei Wochen, nach dem Einlangen des Antrags bei der oder dem Vorsitzenden anzuberaumen.

(3) Die oder der Vorsitzende hat die vorläufige Tagesordnung zu erstellen und den Mitgliedern sowie der oder dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder der oder dem von ihr oder ihm bekannt gegebenen Vertreterin oder Vertreter (Mitglied des AKG) spätestens eine Woche vor der Sitzung gemeinsam mit der Sitzungseinladung zu übermitteln. Die oder der Vorsitzende hat die Möglichkeit, bis 72 Stunden vor der Sitzung die Tagesordnung zu ergänzen. Diese Frist wird durch Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sowie die gemäß Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegten freien Tage verlängert. Die geänderte Tagesordnung ist umgehend auszusenden.

(4) Die Tagesordnung hat jedenfalls zu enthalten:

- a) Feststellung der Anwesenheit und Beschlussfähigkeit
- b) Bestellung der Schriftführerin oder des Schriftführers; sofern die Schriftführerin oder der Schriftführer für einen bestimmten Zeitraum bestellt worden ist, kann während dieses Zeitraums der Tagesordnungspunkt b) entfallen.
- c) Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung
- d) Beschluss der Tagesordnung.

(5) Vor Beschluss der Tagesordnung (Abs. 4 lit. d) können von jedem Mitglied des Kollegialorgans begründete Anträge auf Ergänzungen oder Änderungen der Tagesordnung gestellt werden. In der Sitzung kann die Reihenfolge der Tagesordnungspunkte mit einfacher Mehrheit geändert werden. In der Sitzung können mit Zweidrittelmehrheit Tagesordnungspunkte geändert, von der Tagesordnung gestrichen oder zusätzliche Tagesordnungspunkte aufgenommen werden.

(6) Sitzungen des Kollegialorgans sind nicht öffentlich.

(7) Die oder der Vorsitzende eröffnet, leitet und schließt die Sitzung.

(8) Zu Beginn der Sitzung sind die Anwesenheit und die Beschlussfähigkeit festzustellen, die Vertretung verhandelter Mitglieder gemäß § 4 zu prüfen und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer zu bestellen.

(9) Die oder der Vorsitzende erteilt zu jedem Tagesordnungspunkt Antragstellerinnen und Antragstellern gemäß § 8 sowie beratenden Mitgliedern und Auskunftspersonen (§ 6) das Wort. Im Anschluss daran eröffnet sie oder er die Debatte und lässt über die Anträge abstimmen.

(10) Ist das Kollegialorgan nicht mehr beschlussfähig, muss die oder der Vorsitzende die Sitzung schließen. Die oder der Vorsitzende hat die Sitzung auch zu schließen, wenn ihr oder ihm eine ordnungsgemäße Weiterführung nicht möglich erscheint. Diesfalls ist eine neue Sitzung längstens binnen 14 Arbeitstagen abzuhalten.

(11) Auf die Berechnung von Tages-, Wochen- und Monatsfristen finden die Bestimmungen des AVG sinngemäß Anwendung. Für die Berechnung von Fristen in Arbeitstagen zählen Montag bis Freitag, davon ausgenommen sind die gesetzlichen Feiertage sowie die gemäß Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegten freien Tage.

## Anträge

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

(2) Anträge sind so kurz und klar zu formulieren, dass über sie mit „Ja“ oder „Nein“ abgestimmt werden kann, soweit gesetzlich oder in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist oder soweit das Kollegialorgan nicht einen anderen Abstimmungsmodus festgelegt hat.

## Beschlusserfordernisse

§ 9. (1) Zu einem Beschluss ist die persönliche Anwesenheit von mindestens der Hälfte der für das Kollegialorgan vorgesehenen Mitgliederzahl notwendig („*Beschlussfähigkeit*“). Für die Feststellung der Beschlussfähigkeit sind die anwesenden stimmberechtigten Mitglieder und die anwesenden gemäß § 4 Abs. 1 stimmberechtigten Ersatzmitglieder zu zählen. Bloße Stimmübertragungen gemäß § 4 Abs. 2 sind für das Erreichen der Beschlussfähigkeit nicht relevant.

(2) Soweit gesetzlich oder in dieser Satzung nicht anders bestimmt, werden Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgebbaren Stimmen gefasst. Ein Antrag ist daher angenommen, wenn mehr als die Hälfte der in der Sitzung anwesenden Mitglieder, Ersatzmitglieder und der durch Stimmübertragung ausgewiesenen Mitglieder (Gesamtzahl der abgebbaren Stimmen) für den Antrag stimmen und somit die Anzahl der „Ja-Stimmen“ größer ist, als die Summe der „Nein-Stimmen“, der Stimmenthaltungen und der ungültigen Stimmen.

## Abstimmung

§ 10. (1) Über Anträge ist grundsätzlich offen abzustimmen.

(2) Geheim mit Stimmzetteln ist abzustimmen

- a) in Angelegenheiten, die ein Mitglied des Kollegialorgans oder ein Mitglied des Rektorats persönlich betreffen, wobei das Kollegialorgan beschließen kann, dass die Wahl der oder des Vorsitzenden und ihrer oder seiner StellvertreterInnen offen erfolgt,
- b) wenn von mindestens einem Mitglied des Kollegialorgans eine geheime Abstimmung verlangt wird.

(3) Die oder der Vorsitzende hat das Ergebnis der Abstimmung zu verkünden. Im Protokoll muss die Anzahl der Ja-Stimmen, der Nein-Stimmen, der Stimmenthaltungen und der ungültigen Stimmen ersichtlich sein.

(4) Die oder der Vorsitzende kann eine Wiederholung der Abstimmung verfügen, wenn Unklarheiten bei der Stimmmittlung aufgetreten sind, die das Ergebnis beeinflussen konnten.

(5) Jedes stimmberechtigte Mitglied kann unmittelbar nach Bekanntgabe des Abstimmungsergebnisses einen Antrag auf Wiederholung der Abstimmung stellen, wenn es einen wesentlichen Irrtum bei der Stimmabgabe behauptet. Die Abstimmung ist zu wiederholen, wenn dies vom Kollegialorgan mit Zweidrittelmehrheit beschlossen wird.

(6) Abgesehen von den Fällen der Abs. 4 und 5 können Beschlüsse in jener Sitzung, in der sie gefasst worden sind, nur abgeändert werden, wenn eine neuerliche Behandlung beantragt und mit Zweidrittelmehrheit zugelassen wird.



## Abstimmung im Umlaufweg

§ 11. (1) In besonders dringlichen Angelegenheiten kann die oder der Vorsitzende eine Abstimmung im Umlaufweg verfügen.

(2) Der Antrag ist so abzufassen, dass über ihn mit „Ja“ oder „Nein“ abgestimmt werden kann.

(3) Die oder der Vorsitzende hat den Antrag den stimmberechtigten Mitgliedern und den nach § 4 Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beschlussfassung im Umlaufwege stimmberechtigten Ersatzmitgliedern schriftlich an die jeweilige zuletzt bekannt gegebene E-Mail-Adresse unter Setzung einer Frist von mindestens einer Woche, binnen der die Antwort bei der/dem Vorsitzenden eingelangt sein muss, zu übermitteln. Ein solcher Antrag ist zeitgleich auch der oder dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder der oder dem von ihr oder ihm bekannt gegebenen Vertreterin oder Vertreter (Mitglied des AKG) zu übermitteln.

(4) Der Antrag ist angenommen, wenn zwei Drittel der gemäß Abs. 3 zu kontaktierenden Mitglieder oder das Kollegialorgan in der vorangegangenen Sitzung mit 2/3-Mehrheit der Durchführung der Abstimmung mit Umlaufbeschluss zustimmen bzw. zugestimmt hat und die für den Gegenstand erforderliche Mehrheit (zumeist: einfache Mehrheit der abgebbaren Stimmen) in der gesetzten Frist mit „Ja“ stimmt. Weitere Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Frage, ob eine Abstimmung im Umlaufwege erfolgen soll, keines der stimmberechtigten Mitglieder eine geheime Abstimmung für die im Umlaufwege zu beschließende Angelegenheit verlangt. Stimmübertragungen sind nicht zulässig. Das Ergebnis einer solchen Abstimmung ist von der oder dem Vorsitzenden des Kollegialorgans unverzüglich mitzuteilen.

(5) Kommt ein Umlaufbeschluss nicht zustande, ist der Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu nehmen.

## Protokoll

§ 12. (1) Über jede Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen und den Mitgliedern des Kollegialorgans und der oder dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder der oder dem von ihr oder ihm bekannt gegebenen Vertreterin oder Vertreter (Mitglied des AKG), für jene Sitzungen, für die diese/r einzuladen gewesen war, binnen zwei Wochen zuzusenden. Das Protokoll ist von der oder dem Vorsitzenden und von der Schriftführerin oder dem Schriftführer als Entwurf zur Verfügung zu stellen.

(2) Das Protokoll ist als solches zu bezeichnen und hat jedenfalls alle Anträge und Beschlüsse in vollem Wortlaut samt Abstimmungsergebnissen (ohne Namensnennung) zu enthalten.

(3) Dem Protokoll sind jedenfalls die Einladung, die endgültige Tagesordnung und die Anwesenheitsliste beizulegen. Aus der Anwesenheitsliste haben die Namen der anwesenden Mitglieder, der anwesenden Ersatzmitglieder, der nicht anwesenden (Ersatz-)Mitglieder, der Auskunftspersonen bzw. beratend beigezogenen Personen und die Stimmübertragungen hervorzugehen. Ort, Beginn und Ende der Sitzung sind anzugeben.

(4) Auskunftspersonen gemäß § 6 sind nach Rücksprache mit der oder dem Vorsitzenden des Kollegialorgans zur Einsichtnahme hinsichtlich jener Teile des Protokolls berechtigt, zu denen sie einen persönlichen Bezug nachweisen können.

### **Sonderbestimmung für die Schiedskommission**

**§ 13.** Die Mitglieder der Schiedskommission (§ 43 UG) haben Anspruch auf Ersatz der zur Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Barauslagen (Spesenersatz).

### **Schlussbestimmungen**

**§ 14.** (1) Alle stimmberechtigten und beratenden Mitglieder des Kollegialorgans sowie Auskunftspersonen sind zur Amtsverschwiegenheit (§ 48 UG, Art 20 B-VG) verpflichtet.

(2) Keinem Mitglied darf aus seiner Tätigkeit im Kollegialorgan ein Nachteil erwachsen.

(3) Den Kollegialorganen sind die für die Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Räumlichkeiten und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen sowie die erforderliche administrative Unterstützung zu gewährleisten.

## VIII. Abschnitt - Generelle Richtlinien für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von Evaluierungen (§ 14 UG)

(21. Stück Mitteilungsblatt vom 7.6.2004, Nr. 51)

### Begriff

§ 1. Evaluierungen sind Überprüfungen und Bewertungen der Effektivität und Effizienz der universitären Aufgaben und Leistungen unter Anwendung anerkannter systematischer Verfahren. Sie sind ein wesentliches Element des Qualitätsmanagements der Medizinischen Universität Wien.

### Ziel der Evaluierungen

§ 2. Ziel der Evaluierung ist die Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung der Leistungen der Medizinischen Universität Wien. Die Evaluierung soll den evaluierten Einheiten, Bereichen und Personen und den universitären Organen Anhaltspunkte für Maßnahmen der Qualitätssicherung und -verbesserung sowie eine Grundlage für strategische, personelle und organisatorische Entscheidungen sowie für die Zuteilung der Ressourcen der Medizinischen Universität Wien bieten.

### Zuständigkeit

§ 3. (1) Für die Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung der Evaluierungen ist – unbeschadet des § 14 Abs. 5 UG – das Rektorat verantwortlich (§ 22 Abs. 1 Z 10 UG).

(2) Für die Evaluierung von Einzelpersonen und Einzelleistungen sind die Leiter der Organisationseinheiten und die für die Umsetzung und Administration der Curricula zuständigen Organe mitverantwortlich.

### Gegenstände und Bereiche von Evaluierungen

- § 4. Verpflichtend zu evaluieren sind insbesondere folgende Gegenstände und Bereiche:
- a) Lehrveranstaltungen: Zeitaufwand, Studierenden- und Lehrendenevaluation und Bewertung durch Peers (Curriculumdirektorinnen und Curriculumdirektoren, Curriculum-Koordinatorinnen und -Koordinatoren)
  - b) Studien- und Prüfungsbetrieb: Zahl der mündlichen Prüfungen, Zahl approbierter Prüfungsfragen, Erfolgsquote (Outcomekontrolle), Diplomarbeiten und Dissertationen, postgraduelle Lehre (Universitätslehrgänge), internationale Mobilität.
  - c) Curricula bzw. Teile von Curricula einschließlich Universitätslehrgänge: Evaluation durch interne und externe Peers
  - d) Forschungsleistungen: bibliographisch (an Hand normierter Impact-Faktoren, Dissertationen, Editor-Funktionen, internationaler Mobilität, eingeworbener Drittmittel, Patente) und mittels Peer-Review (insbesondere durch Advisory Boards).
  - e) Struktur (Aufbau- und Ablauforganisation): Prozessevaluation bezogen auf die strategischen Ziele
  - f) Dienstleister und Verwaltungsorganisation: Erbringungszeiten und Ressourceneinsatz, Kunden- und Kundinnenzufriedenheit und Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenzufriedenheit sowie Abdeckung der internen und externen (Kunden)Anforderungen
  - g) Patienten- und Patientinnenbetreuung (Leistungsanteil der Medizinischen Universität Wien): Evaluierung der Leistungsprozesse (Dokumentation), aktiver Wissenstransfer,

- Ausbildungsqualität (Facharzt- und Fachärztinausbildung), Behandlung im Rahmen von Studien
- h) Förderungsmaßnahmen im Bereich Gender-Mainstreaming
  - i) Sonstige universitäre Leistungen und Projekte

## Grundsätze der Evaluierungen

§ 5. (1) Alle Organisationseinheiten der Medizinischen Universität Wien haben in jährlichen Berichten nach Maßgabe der Richtlinien des Rektorats Leistungsdaten dem Rektorat zu übermitteln.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien haben darüber hinaus alle für die Evaluierung erforderlichen Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen.

(3) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien sind zur Mitwirkung an der Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen der Medizinischen Universität Wien verpflichtet.

(4) Alle Evaluierungen haben nach fachbezogenen internationalen Standards mit einem Höchstmaß an Objektivität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erfolgen.

(5) Die Evaluierungsergebnisse sind den Entscheidungs- und Planungsprozessen der universitären Organe zugrunde zu legen.

## Evaluierungsarten

§ 6. Evaluierungen können universitätsintern oder unter Einbeziehung externer Experten und Institutionen erfolgen.

## Evaluierungsintervalle

§ 7. (1) Die Evaluierung der in § 4 genannten Evaluierungsgegenstände und Bereiche ist zumindest alle fünf Jahre durchzuführen.

(2) Die Leistungen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG), der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG), der Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung (§ 94 Abs. 1 Z 3) und des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) sind zumindest alle fünf Jahre zu evaluieren. Vor Veränderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist jedenfalls eine Evaluierung durchzuführen.

(3) Unbeschadet Abs. 1 und 2 können jederzeit anlassbezogene Evaluierungen durchgeführt werden.

## Evaluierungskriterien - Evaluierung

§ 8. (1) Die Kriterien im Sinne des § 4, nach denen die Evaluierung erfolgt, die geplante Vorgangsweise (inklusive Terminisierungen) sowie die an das Rektorat zu übermittelnden Daten und Unterlagen für die Evaluierungen sind vom Rektorat zu Beginn der jeweils zu evaluierenden Periode (§ 7) oder nach Abschluss einer zu evaluierenden Maßnahme zu veröffentlichen sowie fortlaufend auf ihre Effizienz und Effektivität zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

(2) Bei anlassbezogener Evaluierung ist ein Evaluierungsplan zu erstellen, dieser ist den zu evaluierenden Personen und Einheiten mindestens zwei Wochen im Voraus zu übermitteln.

## **Evaluierungsplan und Evaluierungsverfahren**

**§ 9.** (1) In der Zielvereinbarung sind jene Bereiche des Leistungsspektrums der jeweiligen Organisationseinheit festzulegen, die einer Evaluierung unterzogen werden.

(2) Vor Beginn der Evaluierung ist ein Evaluierungsplan zu erstellen, der den Bereich der Evaluation, den Gegenstand, den Verfahrensablauf sowie die eingesetzten Instrumente zu definieren hat. Der Evaluierungsplan ist den zu evaluierenden Personen und Einheiten zu Beginn der Evaluierungsperiode im Voraus zu übermitteln.

(3) Nach der Durchführung der Evaluierung sind die Evaluierungsergebnisse und daraus abzuleitende Empfehlungen sowie Vorschläge für Umsetzungs- und Verbesserungsmaßnahmen in einem schriftlichen Bericht darzustellen.

(4) Vor der Veröffentlichung und der Verwendung der Evaluierungsergebnisse als Grundlage weiterer Maßnahmen ist den Evaluierten binnen einer Frist von zumindest 15 Arbeitstagen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Diese Stellungnahme ist dem Endbericht beizulegen.

## **Veröffentlichung der Evaluierungsergebnisse**

**§ 10.** (1) Die Ergebnisse der Evaluierungen sind gemeinsam mit den Stellungnahmen der evaluierten Einrichtungen vom Rektorat in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(2) Bei den Veröffentlichungen sind Persönlichkeitsschutz und datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten.

## **Umsetzung der Evaluierungsergebnisse**

**§ 11.** (1) Nach Abschluss jedes Evaluierungsverfahrens ist ein konkretes, mit einem Zeitplan versehenes Entwicklungs- und Maßnahmenprogramm zwischen den Evaluierten und dem Rektorat zu erarbeiten. Die darin vorgesehenen Umsetzungsmaßnahmen sowie Umsetzungszeiträume haben in die nachfolgende Zielvereinbarung einzufließen.

(2) Die Evaluierten haben einen Umsetzungsvorschlag zu erstellen.

## IX. Abschnitt - Richtlinien für akademische Ehrungen

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 15.2.2019, Nr. 19)

### Geltungsbereich

§ 1. Der Geltungsbereich des Satzungsteiles „Richtlinien für Akademische Ehrungen“ betrifft alle von der Medizinischen Universität Wien zu verleihenden Auszeichnungen und Ehrungen.

### Ehrungen

§ 2. Die Medizinische Universität Wien verleiht folgende Ehrungen oder Auszeichnungen:

1. Für besondere Leistungen auf dem Gebiet der Forschung und Lehre von Personen, die nicht der Medizinischen Universität Wien angehören oder angehört haben:

- a) Ehrendoktor oder Ehrendoktorin
- b) Adjunct Professor

2. Für besondere Verdienste um die Medizinische Universität Wien von Personen, die nicht der Medizinischen Universität Wien angehören oder angehört haben:

- a) Ehrensensatorin oder Ehrensensator
- b) Ehrenbürgerin oder Ehrenbürger
- c) Großes Ehrenzeichen
- d) Förderin oder Förderer

3. Für Verdienste von Personen, die der Medizinischen Universität Wien angehören oder angehört haben:

- a) Ehrensensatorin oder Ehrensensator
- b) Ehrenbürgerin oder Ehrenbürger
- c) Großes Ehrenzeichen
- d) Jubiläums-Diplome
- e) Ehrenpreis für exzellente Lehre
- f) Ehrenpreis für innovative curriculare Entwicklung

4. Für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Medizinischen Universität Wien, die das ab 01.03.2017 gültige, interne Karrieremodell idgF, positiv durchlaufen haben:

Außerplanmäßiger Professor („Ap. Professor“ bzw. „Ap. Prof.“) oder Außerplanmäßige Professorin („Ap. Professorin“ bzw. „Ap. Prof.in“)

5. Für Personen(gruppen), Institutionen und Schicksalsgemeinschaften:

Semmelweis-Medaille

6. Für besondere Verdienste von Personen, unabhängig davon, ob sie der Medizinischen Universität Wien angehören oder angehört haben:

Ehrennadel

## 7. Für besondere Leistungen von Studierenden

Promotion „sub auspiciis praesidentis rei publicae“ gemäß Bundesgesetz über die Verleihung des Doktorgrades unter den Auspizien des Bundespräsidenten, BGBl. 58/1952 i. d. F. des BGBl. 405/1968

## Voraussetzungen

### § 3. Ehrendoktorat:

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, die auf Grund ihrer wissenschaftlichen Leistungen in Fachkreisen hohes Ansehen genießen und sich um die durch die Medizinische Universität Wien vertretenen wissenschaftlichen Aufgaben hervorragende Verdienste erworben haben, sowie an Personen, die einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung von Forschung und Lehre an der Medizinischen Universität Wien geleistet haben, ein Doktorat, dessen Verleihung im Zuständigkeitsbereich der Medizinischen Universität Wien liegt, ohne Erfüllung der in den Studienvorschriften geforderten Voraussetzungen ehrenhalber verleihen. Voraussetzung ist, dass ein enger Zusammenhang zwischen der zu ehrenden Person und der Medizinischen Universität Wien besteht und die zu ehrende Person nicht bereits den entsprechenden akademischen Grad an der Medizinischen Universität Wien erworben hat und nicht der Medizinischen Universität Wien angehört (maximal 1 Ehrung/Jahr).

### § 4. Adjunct Professorship:

Die Medizinische Universität Wien kann auf Antrag einer Organisationseinheit des klinischen oder medizinisch-theoretischen Bereichs der Medizinischen Universität Wien an Persönlichkeiten mit herausragender wissenschaftlicher Reputation, einem entsprechenden akademischen Track Record und einer engen Verbundenheit mit der Medizinischen Universität Wien, den Titel des Adjunct Professors für einen Zeitraum von 3 Jahren verleihen, wobei eine Verlängerung auf Antrag möglich ist (maximal 10 Ehrungen/Organisationseinheit).

### § 5. Ehrensensatorin oder Ehrensensator:

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, die sich in einem besonderen Maße um die Medizinische Universität Wien und um die Förderung ihrer Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel einer Ehrensensatorin oder eines Ehrensensators der Medizinischen Universität Wien verleihen. Die Verdienste der oder des zu Ehrenden haben in einem außergewöhnlichen und langzeitigen Engagement für die Aufgaben der Medizinischen Universität Wien zu bestehen (maximal 2 Ehrungen/Jahr).

### § 6. Ehrenbürgerin oder Ehrenbürger:

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, die sich über längere Zeit um die Ausgestaltung oder Entwicklung der Medizinischen Universität Wien besondere Verdienste erworben haben den Titel einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers der Medizinischen Universität Wien verleihen (maximal 2 Ehrungen/Jahr).

### § 7. Großes Ehrenzeichen:

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, die der Medizinischen Universität Wien, deren Einrichtungen oder deren Studierenden hervorragende ideelle oder materielle Förderungen angedeihen ließen, oder sich besondere Verdienste um die Medizinischen Universität Wien als Institution und die von ihr vertretenen Wissenschaften erworben haben, ein Ehrenzeichen verleihen.

**§ 8. Förderin oder Förderer:**

Die Medizinische Universität Wien kann an physische und juristische Personen, die sich um die Ausgestaltung oder Ausstattung der Medizinischen Universität Wien Verdienste erworben haben, den Titel einer Förderin oder eines Förderers der Medizinischen Universität Wien verleihen.

**§ 9. Jubiläums-Diplome zu Jahrestagen der Verleihung akademischer Grade:**

Die Medizinische Universität Wien kann anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Verleihung akademischer Grade, auch solcher, die vor 1.1.2004 von der Medizinischen Fakultät der Universität Wien verliehen worden sind, und nachfolgend alle weiteren 10 Jahre Jubiläums-Diplome verleihen.

**§ 10. Ehrenpreis für exzellente Lehre:**

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, welche sich durch innovative und didaktisch hochwertige Lehre sowie durch die Implementierung neuer Methoden auf Lehrveranstaltungsebene an der Medizinischen Universität Wien besonders verdient gemacht haben, den Ehrenpreis für exzellente Lehre verleihen (maximal 6 Ehrungen/Jahr).

**§ 11. Ehrenpreis für innovative curriculare Entwicklung:**

Die Medizinische Universität Wien kann an Personen, welche sich durch innovative Konzepte sowie durch die Implementierung neuer Methoden im Bereich der Lehre und curricularen Weiterentwicklung an der Medizinischen Universität Wien besonders verdient gemacht haben, den Ehrenpreis für innovative curriculare Entwicklung verleihen (maximal 2 Ehrungen/Jahr).

**§ 12. Außerplanmäßiger Professor oder Außerplanmäßige Professorin:**

Die Medizinische Universität Wien verleiht an wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die die Qualifikationskriterien nach dem ab 01.03.2017 gültigen, internen Karrieremodell der Medizinischen Universität Wien idgF erfüllt haben, für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses zur Medizinischen Universität Wien den Titel eines Außerplanmäßigen Professors oder einer Außerplanmäßigen Professorin („Ap. Prof.“ bzw. „Ap. Prof.in“).

**§ 13. Semmelweis-Medaille:**

Die Medizinische Universität Wien kann als Ausdruck des Respekts und der Würdigung von individuellen, aber auch kollektiven Schicksalen und Lebenswerken, aber auch zur Würdigung des Engagements für humanitäre Werte und Ziele von gesellschafts- und gesundheitspolitisch herausragender Bedeutung, die Semmelweis-Medaille verleihen.

**§ 14. Ehrennadel:**

Die Medizinische Universität Wien kann eine Ehrennadel an Personen verleihen, die sich besondere Verdienste um die Medizinische Universität Wien erworben haben.

**Prozedere**

**§ 15.** Die Verleihung akademischer Ehrungen gemäß § 2 Z 1 bis 6 erfolgt durch das Rektorat.

**§ 16.** Ehrungen gemäß § 2 Z 1 lit. a), Z 2, Z 3 lit. a) bis c) e), und f) und Z 5 erfolgen auf Vorschlag des Senats. Die Nominierungen sind in schriftlicher Form bis 30. September des laufenden Kalenderjahres beim Senat einzubringen und an das Büro der Universitätsleitung zu



übermitteln. Die Nominierungen sind für das Jahr der Einreichung gültig. Sie haben jedenfalls zu enthalten:

- a) ein Curriculum Vitae der oder des Vorgeschlagenen (sofern es sich um eine physische Person handelt),
- b) eine Begründung unter Beachtung der Voraussetzungen gemäß §§ 3, 5 bis 8, 10,11 und 13,
- c) eine Kostenabschätzung sowie einen Vorschlag, wer für diese Kosten aufkommen soll,
- d) eine Darstellung der Öffentlichkeitswirksamkeit der Ehrung und
- e) einen Vorschlag über die begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

### **Widerruf von akademischen Ehrungen**

**§ 17.** Das Rektorat kann akademische Ehrungen und sonstige Auszeichnungen, die nach dieser Satzung oder nach früheren Regelungen auf Vorschlag der Medizinischen Fakultät der Universität Wien vor 1.1.2004 verliehen worden sind, nach Anhörung des Senats widerrufen, wenn sich die/der Geehrte durch ihr/sein späteres Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist oder wenn sich nachträglich ergibt, dass die Ehrung erschlichen worden ist. Das Diplom ist einzuziehen.

## X. Abschnitt - Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien

(30. Stück Mitteilungsblatt vom 28.6.2018, Nr. 36)

### Präambel

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterscheidung hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung und zur Schaffung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in den Zielvereinbarungen zu finden. Zudem muss die Gleichstellung der Geschlechter bei Entscheidungsprozessen sowie in operativen und strategischen Gremien berücksichtigt (Gender Mainstreaming) sowie die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern gewährleistet werden.

Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind daher im Rahmen der Zielvereinbarungen zu berücksichtigen (Gender Budgeting). Der Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan und die darin vertretenen Prinzipien gelten auch für Tochterunternehmungen der Medizinischen Universität Wien mit zumindest Mehrheitsbeteiligung der MedUni Wien.

### A. Allgemeine Bestimmungen

#### Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung

**1a.** (1) Die folgenden Regelungen bestimmen Maßnahmen, mit deren Hilfe Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung zu begegnen ist (Gleichstellungsplan). Weiters bestimmen die folgenden Regelungen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (Gleichstellungsplan).

(2) Jene der folgenden Regelungen, welche als unterstützende Maßnahmen gegen die Unterrepräsentation von Frauen und gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen vorgesehen sind, bilden den Frauenförderungsplan.

#### Individuelle Geschlechtsidentität

**§ 1b.** Die Medizinische Universität Wien respektiert und unterstützt Menschen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben, sowie Menschen, die mit ihrer Geschlechtsidentität von jenem Modell abweichen, das die Person notwendig als Frau oder als Mann definiert. Dazu gehören zB die Geschlechtsidentitäten inter\*, trans\*, bi\*, agender, genderfluid, queer etc.

#### Geschlechtergerechte Sprache

**§ 1c.** (1) Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

### **Frauenförderungsgebot (§ 41 UG, § 11 B-GIBG)**

**§ 2.** (1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten (inklusive Stellvertretungspositionen) zu beseitigen sowie strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufzuheben.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie weniger als 50 % beträgt (§ 11 Abs 1 B-GIBG). Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung, wenn sie die gleiche Qualifikation haben wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50 % Quote in den jeweiligen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist (§ 11 Abs 2 B-GIBG). Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Öffnungsklausel, 11b B-GIBG). Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (§ 11b Abs 2 B-GIBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(3) Das Missachten des in Abs.2 angesprochenen Frauenförderungsgebotes gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

(5) Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen etc. haben.

### **Gender Mainstreaming**

**§ 3.** (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Frauenförderung/Gleichstellung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektor/Rektorin und Senat (§§ 20 bis 25 UG).

(2) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming hat die Medizinische Universität Wien auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Stabstelle für Gender Mainstreaming und Diversity zurückzugreifen.

(3) Das Rektorat hat für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über Themen, Maßnahmen und Organe der Gleichstellung zu sorgen. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte adressiert und zur Teilnahme motiviert werden.

### **Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationsmaßnahmen**

**§ 4.** (1) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung sind regelmäßig in den Medien der Medizinischen Universität Wien zu dokumentieren.

(2) Die Internet-Homepage der Medizinischen Universität Wien soll Hyperlinks zu frauenrele-

vanten Informationen, zum Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan, Angaben zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und zur Stabsstelle für Gender Mainstreaming und Diversity enthalten.

(3) An geeigneter Stelle sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Kontaktfrauen, der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity und weiterer Einrichtungen (Vereinbarkeitsbeauftragte/r, Behindertenvertrauensperson, Behindertenbeauftragte/r) unter Anführung der jeweiligen Funktion aufzunehmen. Für eine entsprechende Beschilderung der Büros der mit Fragen der Gleichstellung befassten Einrichtungen ist zu sorgen.

(4) Die Medizinische Universität Wien stellt die unter Abs 3 genannten Informationen

1. der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
2. der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
3. den Studierenden im Zuge der Studieneingangsphase und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses zur Verfügung.

### Erhebung der erreichten Frauenquoten

§ 5. (1) Die erreichten Frauenquoten sind jährlich für alle Organisationseinheiten in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen zu erheben und im Intranet der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen (im Bereich der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity).

(2) Zu erheben sind die Quoten für:

1. Bewerbungen und Ergebnisse für das Aufnahmeverfahren zum Medizinstudium
2. Studierende, Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienrichtungen nach folgenden relevanten Kategorien:
  - Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
  - Summative Integrierte Prüfungen (SIP): Antreten und positive Abschlüsse;
  - Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen;
  - Abschlüsse der einzelnen Studienabschnitte;
3. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten;
4. Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung (§ 94 Abs 2 Z 3);
5. Wissenschaftliches Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 Z 1 und 2 UG). Der Frauenanteil ist nach Maßgabe der in den universitätsrechtlichen Vorschriften (insbes. BIDOK) definierten Personalkategorien getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln.
6. Lehrende. Der Frauenanteil der an der Medizinischen Universität Wien Lehrenden inklusive der Lehrbeauftragten ist für jede Studienrichtung zu erheben.
7. Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs 3 UG). In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil nach Maßgabe der in den universitätsrechtlichen Vorschriften (insbes. BIDOK) definierten Personalkategorien getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln.
8. Sonstige Bereiche: Die Frauenquote ist zu erheben bei
  - Zuerkennung des ExpertInnenstatus (§ 52 des Kollektivvertrags)
  - Habilitationen, Qualifizierungsvereinbarungen, Entwicklungsvereinbarungen
  - Aufnahmen, Bestellungen, einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen.
  - Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
  - Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklungsprogramme der MedUni Wien;
  - Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten).

9. Vorsitz in Kommissionen.

### **Evaluation und Qualitätssicherung (vgl. § 14 Abs 2 UG)**

**§ 6.** Die Medizinische Universität beauftragt zumindest jedes 5. Jahr auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine externe fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung/Gleichstellung an der Universität. Eine von den Autorinnen/Autoren erstellte Kurzfassung wird in einen allfälligen Forschungsbericht der Medizinischen Universität Wien aufgenommen, den Gremien der Universität und dem Senat zur Kenntnis gebracht sowie auf der Homepage der Medizinischen Universität Wien veröffentlicht.

## **B. Forschung**

### **Förderung der Forschung von Frauen**

**§ 7. (1)** Die Medizinische Universität Wien hat bei Stipendien und Studienförderung Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Es sind Diplomarbeiten und Dissertationen im Bereich Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine zu unterstützen.

(2) Die Organisationseinheiten haben bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen.

(3) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Laborflächen sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Bei der Finanzierung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen etc. sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Die Möglichkeiten dazu werden im Rahmen der Zielvereinbarungen definiert.

### **Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen**

**§ 8.** Die erreichte Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) hinsichtlich Forschungsförderungen gemäß § 26 und § 27 UG sind zu erheben und auszuweisen.

## **C. Lehre**

### **Frauen in der Lehre**

**§ 9. (1)** Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 50% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Werden Frauen bei der Beteiligung an Lehre im Verhältnis zu Männern ungleich behandelt, ist dies auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schriftlich zu begründen.

### **Lehrbeauftragte und Gastvortragende**

**§ 10. (1)** Bei Lehrbeauftragten und Gastvortragenden ist eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 Prozent anzustreben.

(2) Bei der Prioritätenreihung der Lehrbeauftragten und Gastvortragenden sind auch Frauenforschung und Gender Studies zu berücksichtigen.

## Evaluierung der Lehre

§ 11. (1) Bei der Evaluierung der Lehrenden ist zu erheben, ob die Vermittlung der Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise erfolgt (zB Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Behandlung von Geschlechterfragen etc).

(2) Es ist zu erheben, ob in der Lehre bzw. im Rahmen des Curriculums Themenstellungen oder Lehrveranstaltungen aus den Bereichen Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine angeboten wurden.

## D. Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine

### Gleichwertigkeit

§ 12. (1) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Gender Studies und Gender-Based Medicine sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (zB in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches grundsätzlich als gleichwertig mit anderen Forschungsbereichen anzusehen.

(2) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe im Rahmen der Zielvereinbarungen als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen behandelt.

(3) Die Medizinische Universität Wien fördert die Integration, den Aufbau und Ausbau von Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine.

### Lehre im Bereich von Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine

§ 13. (1) Bei der Gestaltung der Curricula ist die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen wissenschaftlichen Fächern zu berücksichtigen.

(2) Auf die Integration von Themenstellungen der Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine in die Pflicht- und Wahlfächer ist zu achten.

(3) Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe übermitteln jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Stabsstelle für Gender Mainstreaming und Diversity zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch den Senat.

(4) Die zuständigen Organe der Universität haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Stunden- bzw. Budgetkontingents jeweils ein angemessenes, auf fächerübergreifende Kooperation abzielendes Sonderkontingent für Lehrveranstaltungen mit Inhalten aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies zur Verfügung zu stellen. Vorschläge zur Verteilung erstattet die Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity.

## E. Studierende

### Erhöhung des Frauenanteils

§ 14. Die Medizinische Universität Wien setzt geeignete personelle, organisatorische finanzielle und wissenschaftliche Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, wenn sie unterrepräsentiert sind.

## Stipendien

§ 15. Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders aufzufordern. Die Medizinische Universität Wien hat sich um die Anwerbung zusätzlicher Stipendien für Frauen zu bemühen. Generell ist darauf hinzuwirken, dass Stipendien durch Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen hinaufgesetzt wird.

## Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

§ 16. (1) Die Medizinische Universität Wien hat darauf hinzuwirken, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger mit Studium und Studienabschluss in einem möglichst hohen Ausmaß vereinbar sind (§ 2 Z 13 UG, § 20b Abs 2 UG).

(2) Zu den Kindern zählen auch Wahl- und Pflegekinder. Als nahe Angehörige gelten jedenfalls auch Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten.

(3) Die Pflege von nahen Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund i.S.d. § 67 Abs 1 UG.

(4) Pflichtlehrveranstaltungen sind zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist, soweit der Krankenhaus- und Universitätsbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt werden. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

## F. Personal- und Organisationsentwicklung

### I. Allgemeines

#### Entwicklungsplan

§ 17. Rektorat, Senat und Universitätsrat haben bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren (§§ 98 f. UG) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

### II. Personalaufnahmeverfahren

#### Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes

§ 18. (1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot (§ 41 UG; § 11 B-GIBG) ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten (inklusive Stellvertretungspositionen) an der Medizinischen Universität Wien auf zumindest 50 % anzuheben bzw. ein Anteil von 50 % zu erhalten.

(2) Zur Herbeiführung größerer individueller Vielfalt und Diversität an der Medizinischen Universität Wien sind sämtliche Auswahlverfahren so zu gestalten, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung erfolgen kann.

(3) Die unter Abs 2 genannten Grundsätze für die Auswahlverfahren sind sinngemäß bei der Besetzung von Stellen anzuwenden, bei denen keine Ausschreibung erfolgt. Gleiches gilt, wenn Professuren gemäß § 99 UG besetzt werden.

(4) Bei der Vergabe von Stellen an studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden bei entsprechender Bewerbungslage zu berücksichtigen.

(5) Die Medizinische Universität Wien fördert die Karriere im Verwaltungsbereich durch:

1. Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von geeigneten Karrieremodellen im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen;
2. Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogramme) im universitätsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung);
3. Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Anreizsysteme, Berücksichtigung familiärer Situation etc),
4. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, nach Möglichkeit alternative Arbeitsmethoden (zB Teleworking) und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

### **Telearbeit, Sonderurlaube und Karenz**

**§ 18a.** (1) Telearbeit ist nach Maßgabe und unter den Voraussetzungen der jeweils geltenden Richtlinie des Rektorats betreffend Telearbeit möglich.

(2) Für die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Unterstützung und Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

### **Ausschreibung**

**§ 19.** (1) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Wien 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 bestehender Unterrepräsentation ist nach Maßgabe des § 18 Abs 1 anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ist festzuhalten, dass eine Kompetenz in den Bereichen Frauenforschung, Gender Studies bzw. Gender-Based Medicine erwünscht ist.

(3) Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten mit Technik-, Management- bzw. Administrationaufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(4) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

(5) Auch wenn bei der Besetzung einer offenen Stelle die Ausschreibung (§ 107 Abs 2 UG) entfällt, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden.



## Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen

§ 20. (1) Die Ausschreibungstexte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat dieser Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung bewirkt oder den Vorgaben von § 19 nicht entspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Beschwerde an die Schiedskommission binnen einer Woche einen schriftlich begründeten Einwand an den Rektor/die Rektorin richten. Im Fall des Beharrens beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tag des Einlangens der diesbezüglich vom Rektor/von der Rektorin getroffenen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

## Suche nach geeigneten Frauen

§ 21. Die Medizinische Universität Wien hat die Ausschreibung geeigneten Bewerberinnen zugänglich zu machen, indem sie sie im Internet veröffentlicht.

## Wiederholung der Ausschreibung

§ 22. (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen zu übermitteln, die gesetzt worden sind, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

(2) Die Ausschreibung ist vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme nicht darauf verzichtet.

## Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

§ 23. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen und die Möglichkeit zur rechtzeitigen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu geben.

## Bewerbungsgespräche

§ 24. (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Voraussetzungen und die Aufnahmeerfordernisse erfüllen sowie den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen.

(3) In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerbungen) ist die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen zu reduzieren. Die Auswahl

der einzuladenden Bewerberinnen erfolgt auf Basis ihrer Qualifikation, eine detaillierte Begründung für die erfolgte Reihung/Auswahl jeder einzelnen Bewerberin / jedes einzelnen Bewerbers auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/ Aufgabenbeschreibung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann im Anlassfall verlangen, dass im Zuge des Auswahlverfahrens im Beisein eines (Ersatz)Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der/die zuständige Organisationseinheitsleiter/in ein bzw. ein zusätzliches Bewerbungsgespräch führt.

(5) Im Auswahlverfahren haben mit Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung oder der Behinderung diskriminierende Fragestellungen (zB über die Familienplanung, Dienstort des Ehemannes, der Ehefrau, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Religionsangehörigkeit usw.) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der in der Präambel erwähnten Tatbestände orientieren.

### Auswahlkriterien

**§ 25.** (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Qualifikationen dürfen bei der Auswahl grundsätzlich nicht herangezogen werden.

(2) Ist ausnahmsweise in einem Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Hilfskriterien dürfen nicht dazu führen, dass von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationsanforderungen abgegangen wird. Sie müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, d.h. Aspekte, die keine Aussagekraft hinsichtlich der künftigen Tätigkeit haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommene Personalentscheidung sind auf Anfrage gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(3) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil nur für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der in der Präambel erwähnten Tatbestände orientieren.

(4) Ist der Frauenanteil gem. § 18 Abs 1 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Anfrage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

(5) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, (geplante) Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund von Schwangerschaft, der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.

### Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

**§ 26.** (1) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs 2, 2. Satz UG), 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 Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte im Rahmen des Verfahrens getätigte Diskussionsbeiträge in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen. Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verhindert an einer Sitzung teilzunehmen, so muss dies der Berufungskommission schriftlich mitgeteilt werden.

(3) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Mit ihnen sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(4) Die Rektorin/der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die bestehende Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben (insb. das Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

### **Zusätzliche Bestimmungen für Habilitationsverfahren**

§ 27. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit, an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte im Rahmen des Verfahrens getätigte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen. Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verhindert an einer Sitzung teilzunehmen, so muss dies der Habilitationskommission schriftlich mitgeteilt werden.

### **III. Karriereplanung, Aus-, Weiter- und Fortbildung**

#### **Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben**

§ 28. (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (i.d.F. Dienstpflichten), dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, geschlechterbezogenen rollenstereotype Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(2) Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Erbringung von Leistungen in Forschung und Lehre der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

(3) Für eigene Forschungstätigkeit sind wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ausschließliche und zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen.

(4) Die Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen.

(5) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weibli-

chen Beschäftigten ergibt.

(6) Zu MitarbeiterInnengesprächen zwischen Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten kann von beiden Seiten nach Maßgabe der diesbezüglichen Regelungen der MedUni Wien je eine Vertrauensperson beigezogen werden. Nähere Regelungen zum MitarbeiterInnengespräch werden in der Betriebsvereinbarung betreffend Durchführung von MitarbeiterInnen-gesprächen und im Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen getroffen.

### **Aus-, Weiter- und Fortbildung**

**§ 29.** (1) Die Vorgesetzten haben alle Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an einschlägigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu motivieren. Sie haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden.

(2) Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren begründeten Wunsch die Teilnahme an der universitären Karriereplanung dienenden Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen oder Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen zu ermöglichen, sofern dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Diese dienstlichen Interessen sind schriftlich zu begründen und den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf Anfrage zur Kenntnis zu bringen.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

(4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer solchen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf dessen Anfrage schriftlich zu begründen. Dieser kann im Fall des Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

(5) Wenn die Universität Aus- und Weiterbildungsprogramme anbietet, so ist bei deren Planung nach Maßgaben der budgetären Mittel auf eine Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung).

### **Mentoring, Coaching**

**§ 30.** (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, wissenschaftliche, lehrbezogene, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger, durchgängiger Aspekt der Laufbahn- und Karriereförderung.

(2) In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen ist der/die unmittelbare Vorgesetzte verpflichtet, als Mentor/Mentorin zu wirken. Als Mentor/Mentorin können von Vorgesetzten auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Universität eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen bleibt jedoch der/die unmittelbar Vorgesetzte.

(3) Tätigkeiten als Mentor/Mentorin sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten innerhalb der Arbeitszeit anzusehen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten besonders Rücksicht zu nehmen.

(4) Das Rektorat richtet frauenspezifische Förderungsprogramme (insbesondere Mentoring und Coaching) ein. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt, spezielle frauenspezifische Mentoring- und/oder Coaching- Programme vorzuschlagen.

### **Beruflicher Aufstieg**

**§ 31.** (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen vom entscheidungszuständigen Organ rechtzeitig zu informieren.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Leitungsfunktionen sollen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sein, falls dies mit den Aufgaben und der zu übernehmenden Verantwortung einer Leitungsfunktionsträgerin vereinbar ist.

### **Zusammensetzung von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien**

**§ 32.** (1) Bei der Zusammensetzung (erstmalig oder durch Umnominierung) von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien, die gemäß dem UG, dem Organisationsplan oder der Satzung an der Universität eingerichtet werden, ist auf den Frauenanteil von mindestens 50 % zu achten. § 42 Abs 8a UG ist (entsprechend) anzuwenden.

(2) Weiters ist anzustreben, dass Frauen den Vorsitz von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien führen. Nach Maßgabe der Möglichkeiten sollen mindestens 50 % der kollegialen Gremien von Frauen geleitet werden; Gleiches gilt für die Funktion des stellvertretenden Vorsitzes.

### **Frauengleichstellung und Gender Mainstreaming im Wirken der Gremien**

**§ 33.** (1) Von Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten.

(2) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Angelegenheiten der Gleichstellung befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern zu laden und hat alle Unterlagen gleichzeitig und in derselben Form zu bekommen wie alle anderen Mitglieder. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls die Beschlussfassung abermals durchzuführen.

### **Externe Beratung**

**§ 34.** Wird an der Medizinischen Universität Wien eine externe Beratung in gleichstellungswirksamen Angelegenheiten, insbesondere in Personalangelegenheiten, beauftragt, hat dies unter Gender Mainstreaming-Aspekten zu erfolgen. In sämtliche diesbezügliche Aktivitäten ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

## **G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz Arbeitszeit**

**§ 35.** Bei der Festsetzung der Arbeitszeit sind spezifische familiäre oder aus dem persönlichen Umfeld entstandene Umstände zu berücksichtigen. Mit Betroffenen sind – auf Verlan-

gen unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen – Gespräche über eine individuelle Regelung der Arbeitszeit zu führen und geeignete Maßnahmen zu setzen.

### Vereinbarkeit und Kinderbetreuung

**§ 36.** (1) Die Medizinische Universität Wien sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(2) An der Medizinischen Universität Wien wird der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, jeweils für drei Jahre durch das Rektorat mit Unterstützung der/des Vereinbarkeitsbeauftragten (Abs. 4) erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Studie werden durch die Medizinische Universität Wien in geeigneter Form veröffentlicht. Die Ergebnisse werden dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem Senat, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsräten übermittelt.

(3) Die Medizinische Universität Wien wird nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Betreuung der Kinder der Universitätsangehörigen treffen. Darüber hinaus wird die Medizinische Universität Wien Informationen über bestehende, auch außeruniversitäre Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit für die Universitätsangehörigen brauchbaren Öffnungszeiten sowie über entsprechende Fördermöglichkeiten einholen und den Universitätsangehörigen zur Verfügung stellen.

(4) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird vom Rektorat auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Dauer der Funktionsperiode des Rektorats eine Vereinbarkeitsbeauftragte/ein Vereinbarkeitsbeauftragter bestellt. Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte berät die Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und familiären Betreuungsaufgaben. Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer/seiner Beratungstätigkeit unabhängig.

(5) Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte darf die zur Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit notwendigen, an ihrem/seinem Arbeitsplatz vorhandenen Ressourcen nutzen (Arbeitsplatz, Telefon, PC etc.) bzw. werden ihr/ihm diese von der Medizinischen Universität Wien nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung gestellt (Vereinbarkeitsbüro).

(6) Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte koordiniert Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, die Kommunikation zwischen Ansuchenden um Kinderbetreuungsplätze und den zuständigen Stellen und bietet Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen außerhalb der Kinderbetreuungseinrichtungen der Medizinischen Universität Wien (externe Kindergärten, Hortplätze etc.).

(7) Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte ist in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity für die Organisation und Durchführung einschlägiger Aktivitäten, wie die Vereinbarkeit unterstützenden Veranstaltungen, zuständig. Die Medizinische Universität Wien richtet nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten in allen neu errichteten Gebäuden sogenannte Eltern-Kind-Räume ein, die entsprechend ausgestattet sind (z.B. Möglichkeit zur Zubereitung von Babynahrung, Wickelmöglichkeiten, Stillräume).

## Berichtspflichten

**§ 36a.** (1) Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Vereinbarkeitsagenden an das Rektorat, den Senat, die Betriebsräte für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten und wird hierfür mindestens einmal im Jahr zu den entsprechenden Sitzungen hinzugezogen.

(2) Vom Rektorat wird auf Basis der Erhebungen alle drei Jahre ein Bericht über die Auswirkungen der zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie getroffenen Maßnahmen erstellt.

(3) Alle Berichte sind auch den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzustellen.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist mindestens eine Woche vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden, in denen diese Berichte behandelt werden.

(5) Sämtliche Berichte bezüglich neuer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sind im Intranet der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen.

## Schutz der Menschenwürde in Ausbildung und Arbeit

**§ 37.** (1) Die Medizinische Universität Wien hat unter Einbindung der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, anderen Diskriminierungen (vgl. die in der Präambel erwähnten Tatbestände) oder Mobbing und ähnlichem Fehlverhalten zu ergreifen.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien haben Mobbing zu unterlassen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen. Nähere Regelungen werden in der Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing“ getroffen. Diese Regelungen gelten auch für Studierende.

(3) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell und geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten, Diskriminierungen auf Grund der weiteren in der Präambel erwähnten Tatbestände sowie Mobbing unterbleiben. Die Medizinische Universität Wien bietet zu diesen Themen und zur Prävention von belästigendem Verhalten und Mobbing Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere für Führungskräfte – an.

## Diskriminierungsgrund Geschlecht

**§ 37a.** (1) Das sachlich nicht gerechtfertigte Abstellen auf die Geschlechtszugehörigkeit einer Person ist eine Diskriminierung. Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GlBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GlBG sind besondere Formen der Diskriminierung von Universitätsangehörigen und von Bewerberinnen oder Bewerbern um Aufnahme an der Universität.

(2) Die Medizinische Universität Wien duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten. Alle Angehörigen und Organe der Medizinischen Universität Wien haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete



Maßnahmen zu setzen. Nähere Regelungen werden in der Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing“ getroffen. Diese Regelungen gelten auch für Studierende.

### **Diskriminierungsgrund Ethnische Zugehörigkeit**

**§ 37b.** (1) Die Medizinische Universität Wien sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und verschiedene kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realität sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Arbeits- bzw. Studienbedingungen etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (zB hinsichtlich interkultureller Kompetenz) oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen gemäß Abs 1 und 2.

### **Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung**

**§ 37c.** (1) Die Medizinische Universität Wien achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehenden religiösen und nichtreligiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Medizinische Universität Wien bemüht sich nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten und Erfordernisse um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften.

### **Diskriminierungsgrund Alter**

**§ 37d.** (1) Die Medizinische Universität Wien ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität sieht sich als wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im Nichtwissenschaftlichen Bereich) wie etwa Mentoring-Programme, im Zuge derer Ältere den Jüngeren und Jüngere den Älteren ihr jeweiliges Erfahrungswissen vermitteln können. Teil des Generationenmanagements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms.

(3) Unbeschadet spezieller Verpflichtungen der Medizinischen Universität Wien (insbesondere Nachwuchsförderung) darf das Alter weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

### **Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung**

**§ 37e.** Die Medizinische Universität Wien 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 trans-, inter- oder queeren Personen (vgl. § 1b) haben zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

### **Diskriminierungsgrund Behinderung**

**§ 37f.** (1) Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Nähere Regelungen werden in den Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der MedUni Wien (XIV. Abschnitt der Satzung) getroffen.

(2) Alle drei Jahre wird vom Rektor/von der Rektorin eine Studie zur Situation der Menschen mit Behinderungen an der Medizinischen Universität Wien, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen sowie die Zulassung zum Medizinstudium in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der Medizinischen Universität Wien betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden vom Rektor/von der Rektorin in geeigneter Form veröffentlicht.

(3) Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten ein Vorschlagsrecht zu.

### **Anlauf- bzw. Beschwerdestellen**

**§ 37g.** (1) Angehörige der Medizinischen Universität Wien, die von Diskriminierungen (§§ 37a.-f.) oder Mobbing (§ 37) betroffen sind, werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind

1. bei Diskriminierungstatbeständen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal,
2. bei Mobbing der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity sowie die ÖHMed,
3. bei Diskriminierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen einer Behinderung der Behindertenbeirat, die Behindertenvertrauensperson oder, wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt, die/der Behindertenbeauftragte der Medizinischen Universität Wien.

### **Sicherheit am Universitätsgelände**

**§ 38.** (1) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume mit Bezug auf Gewalt gegen Frauen und auf Belästigungen untersucht. Die Medizinische Universität Wien wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume, insbesondere einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge (u.a. der Garage), der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen hin.

(2) Die Medizinische Universität Wien bietet regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

## H. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Studies

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 39. (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem UG und dem Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien.

(2) In den Fällen des § 42 Abs 8 UG beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

### Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen

§ 40. (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied und als Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und als Kontaktfrau (§§ 35 und 36 B-GIBG) ist als Beitrag zur Dienstpflicht anzusehen und in die Arbeits- bzw. Dienstzeit hineinzurechnen. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(2) Bei der Übertragung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.

(3) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(4) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und den Kontaktfrauen ist die regelmäßige Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

### Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 41. (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Medizinischen Universität Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln. Dem Arbeitskreis wird ein bestimmtes Budget überantwortet, bei dessen Festsetzung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Mitspracherecht zukommt.

(3) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Dienstreise, so ist diese aus dem Budget des Arbeitskreises nach den üblichen Bestimmungen abzugelten. Der Arbeitskreis legt die Notwendigkeit einer Dienstreise fest.

### Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity (§ 19 Abs 2 Z 7 UG)

§ 42. (1) An der Medizinischen Universität Wien wird gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie

der Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung „Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity“.

(2) Die näheren Regelungen für diese Stabsstelle finden sich in der Satzung der Medizinischen Universität Wien (Abschnitt VI).

## Vernetzung

§ 43. Die/Der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin/der Leiter der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity haben die Aufgabe, die Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten universitären und nicht universitären Institutionen im In- und Ausland und mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen wahrzunehmen bzw. in die Wege zu leiten. Dabei sind Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht zu wahren.

## I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

### Budgetangelegenheiten

§ 44. (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung (BGIBG, UG, Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan) als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten.

(2) Das Rektorat hat vor der Erstellung der Kriterien im Rahmen der Zielvereinbarungen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

### Anreizsysteme

§ 45. Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes/Gleichstellungsplanes hat das Rektorat im Rahmen der Zielvereinbarungen budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen.

## J. Umsetzung

### Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 46. (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Medizinischen Universität Wien, die Vorschläge und Entscheidungen hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten zu treffen haben. Sie zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

(2) Die Bestimmungen dieses Frauenförderungsplans/Gleichstellungsplanes sind Leitlinien für alle Organe und Universitätsangehörigen der Medizinischen Universität Wien.

### Rektoratsgespräch

§ 47. Zur Koordinierung von und zum Austausch über Angelegenheiten und Vorhaben, die in die Zuständigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen fallen, findet mindestens halbjährlich eine Besprechung zwischen dem Arbeitskreis und dem Rektorat statt.

### **Kollektivverträge**

§ 48. Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Medizinischen Universität Wien wirkt – in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine diskriminierenden Wirkungen entfalten.

### **K. Schlussbestimmungen**

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

§ 49. Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren.

#### **Verantwortung**

§ 50. Die Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes/Gleichstellungsplanes, die finanzielle Verpflichtungen für die Medizinische Universität Wien vorsehen, sind ausschließlich im Rahmen und nach Maßgabe der gesetzlichen Zulässigkeit und der budgetären Bedeckbarkeit zu erfüllen.

#### **Fristen**

§ 51. Der Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien tritt an dem Beschluss dieses Frauenförderungsplanes/ Gleichstellungsplanes durch den Senat folgenden Monatsersten in Kraft.

## XI. Abschnitt – Richtlinien für die Zusammensetzung und Aufgaben von Advisory Boards

(8. Stück Mitteilungsblatt 27.1.2005, Nr. 9)

### Allgemeines

§ 1. Ein Advisory Board für Organisationseinheiten, die Lehr- und Forschungsaufgaben erfüllen, setzt sich aus international anerkannten Fachleuten der für die Organisationseinheit relevanten Fachbereiche zusammen.

### Zusammensetzung

§ 2. Die Anzahl der Mitglieder des Advisory Boards soll die Zahl vier nicht überschreiten. Die Nominierung der Mitglieder erfolgt durch das Rektorat, wobei den Leiterinnen und Leitern bzw. stellvertretenden Leiterinnen und Leitern der zu evaluierenden Organisationseinheit ein Vorschlags- und ein Anhörungsrecht zukommt. Der Vorschlag der Leiterin oder des Leiters der Organisationseinheit ist mit den Leiterinnen und Leitern der Subeinheiten abzustimmen.

### Aufgaben

§ 3. Die Aufgaben des Advisory Boards werden in vier Stufen eingeteilt:

(1) **Einholung einer Vorabinformation:** Dem Advisory Board wird vor der Begehung Informationsmaterial über die betreffende Organisationseinheit übermittelt. Dabei handelt es sich um quantitative Daten, die auch in Berichtsform gemäß § 13 Abs. 5 UG vorliegen, wie u.a. Personalstand, Raum- und sonstige Ressourcen, abgeschlossene und begonnene Forschungsprojekte im Berichtszeitraum, bestehende Forschungsk Kooperationen, Publikationen im Berichtszeitraum, Habilitationen, Lehrausmaß, betreute Diplomarbeiten und Dissertationen. Diese quantitativen Daten werden mit einer qualitativen Selbstdarstellung der Organisationseinheit ergänzt.

(2) **Begehung:** Das Advisory Board stellt anhand einer Checkliste die Positionierung der Organisationseinheit fest (strategische Ziele), wobei die Leistungsvereinbarungen des Rektors mit dem zuständigen Bundesministerium und der Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien als Richtlinie für die Bewertung der strategischen Zielbereiche gelten. Die Checkliste hat insbesondere folgende Angaben zu enthalten:

1. Zum Aufbau und zur Organisation der Organisationseinheit, z.B. Beurteilung ihrer Positionierung am Standort, ihrer institutionellen, organisatorischen und fachlichen Struktur sowie ihrer Kooperationen;
2. Zur Forschung, z.B. Einschätzung der Positionierung im internationalen Vergleich, Forschungsplan (auch in Hinblick auf fachrelevante Lücken und Überschneidungen), Vorschläge zu einer verbesserten Forschungs-Profilbildung;
3. Zur Lehre, z.B. Beurteilung der Einbindung und Positionierung der Organisationseinheit einerseits im Lehrangebot der Medizinischen Universität Wien und andererseits im Lehrbetrieb im internationalen Vergleich, Erstellung allfälliger Optimierungsvorschläge;
4. Zur Personal und Personalentwicklung, z.B. Bewertung von Personalstand und Personalstruktur im internationalen Vergleich unter Bedachtnahme der in Z 6 definierten Aufgaben, Bewertung des Aufwandes des Personals in Forschung und Lehre, Einschätzung der von der Organisationseinheit getätigten Maßnahmen zu Personalent-

wicklung und Personalplanung, Beurteilung der Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung

5. Zur Ausstattung und Auslastung, z.B. Herstellung eines internationalen Vergleiches in der Beurteilung der Raum- und Ausstattungssituation (einschl. Ressourcenplanung), der Einschätzung der Finanzmittel für Lehre und Forschung, der Bewertung der Kapazitäts- und Auslastungssituation
6. Zu klinischen Aufgaben (bei Organisationseinheiten gemäß § 31 Abs. 2 und 3 UG), z.B. Einschätzung des Ausmaßes der Krankenbetreuung im internationalen Vergleich unter Bedachtnahme der Leistungsdefinition des AKH und Erstellung von Optimierungsvorschlägen

*(17. Stück Mitteilungsblatt vom 29.4.2016, Nr. 21)*

**(3) Stärken Schwächen Analyse:** Das Advisory Board soll einerseits eine Beurteilung der jetzigen Situation durchführen (sowohl der derzeit bestehenden Situation als auch der von der Organisationseinheit geplanten Entwicklung), andererseits eine Auflistung der künftigen Möglichkeiten für die Organisationseinheit unter Bedachtnahme des lokalen und nationalen strukturellen Umfeldes und der legislativen Gegebenheiten skizzieren. Folgende Punkte sollen dabei in die Analyse einfließen:

1. Die Bewertung von Struktur und Schwerpunktsetzung im internationalen Vergleich;
2. Stärken und Schwächen der Organisationseinheit in Hinblick auf deren Entwicklungspotential;
3. Bereits realisierte und zu planende Maßnahmen/Innovationen für eine Optimierung des Angebotes;
4. Entwürfe für Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen.

**(4) Stellungnahme der Organisationseinheit und Entwicklung eines Umsetzungsplanes:** Die Ergebnisse sind der Leiterin oder dem Leiter der Organisationseinheit zur Stellungnahme vorzulegen. Nach erfolgter Stellungnahme fasst das Advisory Board die gemäß § 3 Abs. 1 bis 3 erhaltenen Ergebnisse unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Organisationseinheit in einem Abschlussbericht zusammen.

**§ 4.** Auf Basis des Berichts des Advisory Boards gemäß § 3 Abs. 4 hat das Rektorat in Zusammenarbeit mit dem Leiter oder der Leiterin der Organisationseinheit einen Entwicklungsplan mit Schwerpunktsetzung für die nächste Zielvereinbarungsperiode zu erarbeiten.

**§ 5.** In weiterer Folge übernimmt das Advisory Board eine "Monitoring Funktion" mit der Aufgabe, die Entwicklung im darauf folgenden Berichtszeitraum zu bewerten. Hierbei hat der Advisory Board – basierend auf schriftlichen Berichten – seine Einschätzung über den Prozessfortschritt der Organisationseinheit dem Rektorat mitzuteilen.

## XII. Abschnitt – Behindertenbeirat der Medizinischen Universität Wien

*(13. Stück Mitteilungsblatt 5.2.2007, Nr.24)*

### Präambel

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur besonderen Förderung und Integration von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden der Medizinischen Universität Wien in allen Belangen des universitären Lebens.

### Einrichtung, Funktionsperiode

§ 1. (1) An der Medizinischen Universität Wien ist ein Beirat zur Förderung und Integration von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden (in der Folge kurz Beirat genannt) einzurichten.

(2) Die Funktionsperiode endet nach drei Jahren. Kommt bis zum Ablauf der Funktionsperiode eine Neubestellung nicht zustande, üben die im Amt befindlichen Mitglieder des Beirates ihre Funktion vorübergehend weiter aus.

### Größe, Zusammensetzung

§ 2. (1) Der Beirat setzt sich aus 14 Mitgliedern und bis zu 12 Ersatzmitgliedern zusammen, wobei die Behindertenvertrauensperson und die oder der Behindertenbeauftragte je denfalls aufgrund ihrer oder seiner Funktion Mitglied des Beirats sind.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 4.2.2009, Nr. 12)*

(2) Dem Beirat gehören Vertreterinnen oder Vertreter der folgenden Personengruppen an:

- Behinderte bzw. chronisch kranke Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Universität Wien
- Nicht behinderte Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Universität Wien
- Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrats.

### Bestellung der Mitglieder

§ 3. (1) Die Mitglieder gemäß § 2 mit Ausnahme der Behindertenvertrauensperson und der oder des Behindertenbeauftragten werden auf Vorschlag des Rektorats vom Senat mit einfacher Mehrheit gewählt.

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 4.2.2009, Nr. 12)*

(2) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise mindestens je eine qualifizierte Vertreterin oder ein qualifizierter Vertreter als Ersatzmitglied zu wählen.

§ 4. (1) Hinsichtlich Abberufung und Rücktritt von Mitgliedern des Beirats gelten die Bestimmungen des Senats (§ 28 der Wahlordnung) sinngemäß.

(2) Scheidet ein Mitglied oder Ersatzmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode aus, ist nach Maßgabe des § 3 ein Ersatz zu bestellen.

## Konstituierung, Vorsitzende/r

§ 5. (1) Der Beirat ist von der Rektorin oder vom Rektor zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die Mitglieder des Beirats wählen in der ersten Sitzung aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Person. Zudem kann auf Antrag der oder des Vorsitzenden eine Schriftführerin oder ein Schriftführer aus dem Kreis des Beirats bestellt werden.

(2) Die Wahl der oder des Vorsitzenden des Beirats und der stellvertretenden Person erfolgt nach den §§ 29ff der Wahlordnung.

## Geschäftsordnung

§ 6. (1) Für die Sitzungen des Beirates gilt die Geschäftsordnung für Kollegialorgane der Medizinischen Universität Wien sinngemäß.

(2) Die oder der Vorsitzende hat den Beirat binnen angemessener Frist einzuberufen, wenn ein Antrag von mindestens zwei Mitgliedern des Beirates oder der oder des Behinderntenbeauftragten der Medizinischen Universität Wien vorliegt, mindestens jedoch einmal pro Studienjahr.

## Aufgaben

§ 7. Die Aufgabe des Beirates ist, in beratender Funktion, die Förderung und Integration von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden der Medizinischen Universität Wien in allen Belangen des universitären Lebens zu unterstützen. Die Aufgaben sind insbesondere folgende:

- Einsatz für behindertengerechte bauliche Maßnahmen und für behindertengerechte Ausstattung für Forschung und Lehre
- Erstattung von Vorschlägen für behindertengerechte Gestaltung von Studien an der Medizinischen Universität Wien
- Erstellung von Konzepten für die Aufnahme und Integration behinderter Personen im Bereich der Medizinischen Universität Wien
- Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Förderung und Integration behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden der Medizinischen Universität Wien.

## Anhörungs- und Einsichtsrecht

§ 8. (1) Der Beirat hat das Recht, zur Erfüllung seiner Aufgaben zu Tagesordnungspunkten von Rektorats- oder Senatssitzungen angehört zu werden oder Anträge zu stellen, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die in seinen Aufgabenbereich fallen. Der Beirat hat das Recht, im Anlassfall bei den zuständigen Organen vorstellig zu werden.

(2) Die Mitglieder des Beirats der Medizinischen Universität Wien haben das Recht, in sämtlichen Angelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen, soweit dem nicht rechtliche Gründe entgegenstehen.



## **Bericht**

**§ 9.** Der Beirat hat die Pflicht, dem Senat und dem Rektorat jährlich einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der über seine bisherigen Aktivitäten sowie über geplante Vorhaben im Rahmen seines Wirkungsbereiches Auskunft gibt.

## XIII. Abschnitt - Einbindung der Absolventen und AbsolventInnen der Medizinischen Universität Wien (ALUMNI)

(37. Stück Mitteilungsblatt vom 13.8.2007, Nr. 50)

### Präambel

Der Aufbau einer „lebenslangen“, institutionalisierten Beziehung zu ihren ehemaligen Studierenden gehört nicht nur zu den gesetzlich determinierten Aufgaben (§ 3 Z 10 Universitätsgesetz 2002) der Medizinischen Universität Wien, sondern stellt eine wichtige Herausforderung für ihre zukünftige Entwicklung dar. Die Absolventinnen und Absolventen der Medizinischen Universität Wien haben eine hochqualifizierte akademische Ausbildung beendet und sind dadurch Multiplikatoren und Image-Träger. Sie verfügen über Kontakte, Erfahrungen und ein Wissen, das sie im Rahmen eines Alumni-Netzwerks ihren Kolleginnen und Kollegen und ihrer Universität zur Verfügung stellen können. Das Ziel der Alumni-Arbeit der Medizinischen Universität Wien ist es, die Kontakte der Absolventinnen und Absolventen untereinander und zu den Angehörigen der Universität zu stärken, um durch einen wechselseitigen Austausch von Gedanken und Erfahrungen sowohl die berufliche (Weiter-)Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen als auch die Leistungen der Medizinischen Universität Wien in Forschung, Lehre und Patientenbetreuung und damit ihren Ruf zu fördern.

### Organisation

§ 1. Die Medizinische Universität Wien gründet zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe der Pflege der Kontakte zu ihren Absolventinnen und Absolventen (§ 3 Z 10 UG) einen Verein („Alumni-Club“). Der Alumni Club wird durch ein Proponentenkomitee gegründet, das vom Rektorat auf Vorschlag des Senats bestellt wird. Das Proponentenkomitee setzt sich aus namhaften Angehörigen der Universität aus den Bereichen der klinischen und theoretischen Medizin sowie Funktionsträgern der Medizinischen Universität Wien zusammen. Es erarbeitet die Satzung des Vereins und veranlasst die Bestellung der ersten Vereinsorgane.

### Aufgaben

§ 2. Der Alumni-Club hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Errichtung einer Absolventinnen und Absolventen-Datenbank,
2. Etablierung eines Community Denkens unter allen Absolventinnen und Absolventen,
3. Aufbau eines nationalen und internationalen Netzwerks, das die Medizinische Universität Wien bei ihren Aufgaben unterstützt,
4. Förderung der medizinischen Wissenschaft und Praxis durch die Aufrechterhaltung der Verbindung zwischen Universität und ihren Absolventinnen und Absolventen,
5. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Absolventinnen und Absolventen und der Universität und den Absolventinnen und Absolventen untereinander sowie des Wissenstransfers,
6. Organisation von identitätsstiftenden Veranstaltungen,
7. Organisation von Weiterbildungsaktivitäten,
8. Erarbeitung spezieller Angebote für Club-Mitglieder.

§ 3. Der Verein erfüllt seine Aufgaben gemäß § 2 in enger Kooperation und Abstimmung mit den zuständigen Einrichtungen der Medizinischen Universität Wien sowie den Landesärztekammern und Landes Zahnärztekammern.

## **XIV. Abschnitt – Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Medizinischen Universität Wien**

*(6. Stück Mitteilungsblatt vom 4.2.2009, Nr. 13)*

### **Leitende Grundsätze und Ziele**

**§ 1.** (1) Die Medizinische Universität Wien bekennt sich grundsätzlich zur Gleichstellung von behinderten und chronisch kranken Personen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine – soweit verwirklicht – möglichst gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten. Jede Form von benachteiligendem Vorgehen oder Verhalten gegen behinderte oder chronisch kranke Personen muss vermieden werden.

(2) Leitende Grundsätze für die Gleichstellung von behinderten und chronisch kranken Personen sind die Grundsätze des Art. 7 Abs. 1 Satz 3 B-VG, des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, idgF, und des § 2 Z 10 und 11 UG.

**§ 2.** Ziele der Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Medizinischen Universität Wien sind:

1. gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten für behinderte und chronisch kranke Personen,
2. Abbau von rechtlichen, gesetzlichen oder formalen Barrieren für behinderte und chronisch kranke Personen im Bereich der Studien- und Arbeitsbedingungen
3. Abbau von baulich-technischen Barrieren,
4. Verbesserung der Karrierechancen für behinderte und chronisch kranke Personen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich,
5. die Förderung und Integration der Forschung zum Thema Behinderung (Disability Studies) in Forschung und Lehre.

### **Umsetzungsmaßnahmen**

**§ 3.** Die Medizinische Universität Wien sorgt durch geeignete Umsetzungsmaßnahmen dafür, dass die Bedürfnisse behinderter und chronisch kranker Studierender im Studienbetrieb berücksichtigt werden – zB. in Bezug auf die Gestaltung von Lehrveranstaltungen, Lehr- und Lernunterlagen sowie bei der Durchführung von Prüfungen.

**§ 4.** Die Medizinische Universität Wien minimiert die in ihrem Einflussbereich bestehenden baulichen, technischen und organisatorischen Barrieren für behinderte und chronisch kranke Personen durch:

1. die Anwendung der Ö-Normen für barrierefreies Bauen und Gestalten – B 1600, B 1601 und B 1602 – bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen
2. die vordringliche Behandlung von Maßnahmen zum Abbau bestehender Barrieren in allen Bereichen.

**§ 5.** Bei der Gestaltung des Internetauftritts der Medizinischen Universität Wien werden die Grundsätze der barrierefreien Webgestaltung nach Maßgabe der Richtlinien der WAI (Web Accessibility Initiative) und des W3C (World Wide Web Consortium) berücksichtigt.

§ 6. Die Medizinische Universität Wien ist bestrebt, die Einstellung von begünstigten Behinderten nach Maßgabe des Behinderteneinstellungsgesetzes zu fördern und diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein barrierefreies Arbeitsumfeld bzw. ihren Möglichkeiten entsprechende Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

§ 7. Durch geeignete Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass auch behinderte und chronisch kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den für Universitätsangehörige angebotenen Maßnahmen zur Personalentwicklung teilnehmen können.

### Referat für Menschen mit Behinderungen

§ 8. Die Medizinische Universität Wien richtet ein Behinderten-Referat für behinderte und chronisch kranke Menschen ein, das folgende Aufgaben erfüllt (siehe auch Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien, Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006, 10. Stück, Nr. 12):

1. Beratung und Information der Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Medizinischen Universität Wien zu Fragen der Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen,
2. individuelle Unterstützung in der jeweiligen Studien- bzw. Arbeitsplatzsituation,
3. Einsatz für und Mitwirkung an einer behindertengerechten Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude der Medizinischen Universität Wien, Mitwirkung an einer behindertengerechten Planung von Neu- und Umbauten,
4. Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen und den Betriebsräten des allgemeinen und wissenschaftlichen Personals zur Erreichung eines den Bedürfnissen behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechenden Arbeitsumfeldes,
5. Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen,
6. konkrete Unterstützung behinderter und chronisch kranker Studierender in allen behindertenbezogenen Belangen des Studiums und des Studiumfeldes,
7. Initiierung und Unterstützung der Integration Disability Studies in Forschung und Lehre,
8. Initiierung von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren,
9. interuniversitäre Kooperation zur Optimierung dieses Angebotes.

§ 9. Die Medizinische Universität Wien bestellt eine Kontaktperson aus dem wissenschaftlichen Personal, die in Zusammenarbeit mit dem Referat für Behindertenfragen als Ansprechpartner/in für speziell betreffende Fragen und Initiativen in Forschung und Lehre zur Verfügung steht.

§ 10. Die Leiterin oder der Leiter des Referats für Behindertenfragen (Behindertenbeauftragte/r) und die Behindertenvertrauensperson haben das Recht, zu Tagesordnungspunkten von Rektorats- und Senatssitzungen angehört zu werden und auch Anträge zu stellen, soweit es sich um grundsätzliche Angelegenheiten handelt, die diesen Aufgabenbereich betreffen.

§ 11. Das Rektorat verpflichtet sich, die Leiterin oder den Leiter des Referats für Behindertenfragen sowie die Behindertenvertrauensperson in sämtlichen Belangen, die die jeweiligen Aufgabengebiete betreffen, zu informieren, beizuziehen und zu hören.

## **XV. Abschnitt – Good Scientific Practice, Ethik in Wissenschaft und Forschung, Richtlinien der Medizinischen Universität Wien**

Die jeweils gültige Version der Good Scientific Practice – Richtlinien ist auf der Homepage der Medizinischen Universität Wien unter <https://www.meduniwien.ac.at/web/rechtliches/good-scientific-practice/> veröffentlicht.

Die im Internet abrufbare Version stellt den rechtsgültigen Verordnungstext dar.

*(9. Stück Mitteilungsblatt vom 12.12.2017, Nr. 9)*

## XVI. Abschnitt – „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002

(17. Stück Mitteilungsblatt vom 15.2.2019, Nr.20)

### Karrieremöglichkeiten

Für die MedUni Wien ist es wichtig, für Forschung und Lehre Hochtalentierte zu fördern und zu signalisieren, dass diese MitarbeiterInnen bei entsprechender kontinuierlicher Leistungserbringung eine langfristige Perspektive an der Universität haben.

Assoziierte ProfessorInnen bzw. Außerordentliche UniversitätsprofessorInnen haben die Möglichkeit, im Wege eines „**verkürzten Berufungsverfahrens**“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002 (UG) eine Professur zu erlangen.

Darüber hinaus bestehen Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen des Karriereschemas „**Qualifizierungsvereinbarung neu**“ („**QV neu**“), wobei das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung die Durchführung einer internationalen Ausschreibung voraussetzt (§ 99 Abs. 5 UG in Verbindung mit dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KollV)). Die Zahl aller Karrierestellen gemäß § 99 Abs. 4 bis 5 UG muss prospektiv im Entwicklungsplan festgelegt werden (siehe Anhang zum Entwicklungsplan 2019-2024, die Stellen gemäß § 99 Abs. 5 finden sich im Entwicklungsplan unter Laufbahnstellen gemäß § 13b Abs. 3 UG).

Zusätzlich zu den Karrieremodellen von UG und KollV besteht an der MedUni Wien ein **internes Karrieremodell**, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein breiteres Spektrum an Karrieremöglichkeiten zu bieten.

### Vorgangsweise „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 UG

Das Angebot einer Professur gemäß § 99 Abs. 4 UG setzt die Durchführung eines kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus. Dadurch wird ein Karriereschritt möglich, der einerseits die Aspekte der Personalentwicklung und Frauenförderung, andererseits die Schwerpunkte der MedUni Wien, das Profil der Organisationseinheiten sowie die Qualität der WissenschaftlerInnen berücksichtigt und individuelle Karriereperspektiven schafft.

**Folgende Eckpunkte sind die Grundlage für das „verkürzte Berufungsverfahren“:**

#### 1. Deckung im Entwicklungsplan

- Übereinstimmung mit der im Entwicklungsplan festgelegten Zahl an Stellen, die für ein verkürztes Berufungsverfahren in Betracht kommen;
- Beachtung des Frauenförderungsplans.

#### 2. Anforderungsprofil

Eine Berufung gemäß § 99 Abs. 4 UG steht entsprechend qualifizierten **Assoziierten ProfessorInnen bzw. Außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen** offen.

Die geforderten Qualifikationskriterien sind im Anhang genannt.

### 3. Auswahlverfahren

#### a) Ausschreibung und Bewerbung

Die Ausschreibung der Stelle(n) erfolgt offen oder nach **Forschungsclustern und strategischen Themenfeldern (zusammen: „Schwerpunkten“)** durch das Rektorat und ist im Mitteilungsblatt der MedUni Wien zu veröffentlichen. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist der Ausschreibungstext vorab zur Kenntnis zu bringen.

Der Senat ist über die erfolgte Ausschreibung zu informieren. Er hat für jeden Schwerpunkt die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs bzw. des fachlich nahestehenden Bereichs zu benennen.

Im Hinblick auf die Zielsetzung der MedUni Wien zur Erhöhung des Frauenanteils unter den UniversitätsprofessorInnen (siehe u.a. Leistungsvereinbarung 2019-2021 Punkt A4.3.4) kann für einen Teil der vorgesehenen Stellen auch ein „Universitätsprofessorinnen-Call“ durchgeführt werden.

Der Bewerbung ist das entsprechende **Fact Sheet** ausgefüllt beizulegen.

#### b) Etablierung, Zusammensetzung und Organisation der Arbeitsgruppe

Der Senat hat für jede Ausschreibung eine Arbeitsgruppe einzusetzen. Die jeweilige Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus:

- i. drei VertreterInnen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind,
- ii. zwei VertreterInnen der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung und
- iii. einer/einem Studierenden.

Der Arbeitsgruppe haben mindestens 50% Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlung ist unverzüglich über die Zusammensetzung zu informieren (§ 42 Abs. 8a UG).

Die Mitglieder gemäß Punkt b) i. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben zu entsenden.

Die Mitglieder gemäß Punkt b) ii. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsdozentinnen sowie Universitätsdozenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung zu entsenden.

Das Mitglied gemäß Punkt b) iii. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern ist nach den Bestimmungen des HSG 2014 zu entsenden.

Für die Arbeitsgruppe gilt die Geschäftsordnung für Kollegialorgane des VII. Abschnitts der Satzung sinngemäß.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n und eine/n erste/n und zweite/n Stellvertreter/in zu wählen. Für die Wahl des/der Vorsitzenden und seine/ihre StellvertreterInnen gelten §§ 21ff und für die Abberufung und den Rücktritt des/der Vorsitzenden § 24 des I. Abschnitts der Satzung sinngemäß. Für die Verhinderung, die Abberufung und den Rücktritt der sonstigen Mitglieder der Arbeitsgruppe gilt § 20 des I. Abschnitts der Satzung sinngemäß.

### c) Aufgaben der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

- **Sichtung der eingelangten Bewerbungen und Überprüfung** auf grundsätzliche Übereinstimmung mit den Qualifikationskriterien. Jene Bewerbungen, die die Qualifikationskriterien offensichtlich nicht erfüllen oder aufgrund unzureichend aufbereiteter Unterlagen für eine weitere Berücksichtigung formal nicht in Betracht kommen, sind auszuschneiden. Die geeigneten, fristgerecht eingelangten Bewerbungen sind den GutachterInnen zu übermitteln.
- **Bestellung von mindestens zwei externen GutachterInnen.** Bei Bedarf können ergänzende Gutachten eingeholt werden. Die GutachterInnen haben die Eignung der BewerberInnen je Schwerpunkt im Hinblick auf die Qualifikationskriterien „Internationale Anerkennung als ForscherIn“ sowie „Forschung und Innovation“ nach einem ABC-Ranking (A – sehr geeignet, B – geeignet, C – nicht geeignet), wenn möglich vergleichend, zu beurteilen.
- **Vornahme eines ABC-Rankings** durch die Arbeitsgruppe im Hinblick auf die Qualifikationskriterien „Ausbildung“, „Internationalität“ und „Lehre und Studierendenbetreuung“ sowie einer allfälligen „Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung“.
- **Vornahme eines Gesamt-Rankings** durch die Arbeitsgruppe aufgrund
  - der ABC-Rankings der GutachterInnen zu den Qualifikationskriterien „Internationale Anerkennung als ForscherIn“ und „Forschung und Innovation“
  - sowie*
  - des ABC-Rankings der Arbeitsgruppe zu den Qualifikationskriterien „Ausbildung“, „Internationalität“, „Lehre und Studierendenbetreuung“ sowie einer allfälligen „Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung“.
- **Erstellung eines begründeten Besetzungsvorschlages** für die jeweils zu vergebende/n Professur/en.

### d) Anforderungen an den Besetzungsvorschlag

Der Besetzungsvorschlag ist auf Basis der ABC-Rankings der GutachterInnen und der Arbeitsgruppe zu erstellen und nachvollziehbar zu begründen. Es sind nur jene BewerberInnen in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen, die als für eine Professur geeignet



eingestuft wurden. Der Besetzungsvorschlag hat die dreifache Anzahl an BewerberInnen in Bezug auf die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen zu beinhalten.

Werden in einem Schwerpunkt mehrere Stellen gleichzeitig ausgeschrieben, ist ein „**Gesamt-Besetzungsvorschlag**“ zu erstellen, welcher für die ausgeschriebenen Stellen die dreifache Zahl an unterschiedlichen BewerberInnen zu enthalten hat (d.h. bei drei ausgeschriebenen Stellen neun BewerberInnen, bei zwei ausgeschriebenen Stellen sechs, etc). Ein Vorschlag mit weniger BewerberInnen ist besonders zu begründen.

Zu jeder Sitzung der Arbeitsgruppe ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich zur Entsendung eines beratenden Mitglieds einzuladen. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist die Liste der eingelangten Bewerbungen und der Besetzungsvorschlag zur Kenntnis zu bringen.

#### e) **Auswahlentscheidung durch den Rektor**

Der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Arbeitsgruppe zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten BewerberInnen enthält.

Der Rektor hat die **UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs**, dem die jeweilige Stelle bzw. der Schwerpunkt zugeordnet ist, und den **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** sowie den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor der Auswahl einer Bewerberin / eines Bewerbers zu der beabsichtigten Berufung **anzuhören**.

Die Bestellung der UniversitätsprofessorInnen erfolgt durch den Rektor.

#### 4. **Bestellung nach § 99 Abs. 4 UG**

##### a) **Rechte**

- Vertrag als UniversitätsprofessorIn
- organisationsrechtlich Mitglied der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung von Forschung und Lehre

##### b) **Dienstpflichten**

Dienstpflichten sind Forschung, Lehre und administrative Tätigkeit; bei klinisch tätigen ÄrztInnen auch die Erfüllung der ärztlichen Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt.

##### c) **Evaluierung**

Alle 5 Jahre erfolgt eine Evaluierung der erbrachten Leistungen der UniversitätsprofessorInnen (§ 14 Abs. 7 UG, VIII. Abschnitt der Satzung der MedUni Wien).

## 5. Inkrafttreten

Die Regelungen „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002 treten mit der Veröffentlichung im Mittelungsblatt der MedUni Wien in Kraft.

## ANHANG – Qualifikationskriterien

Die Bewerbungen der Assoziierten ProfessorInnen bzw. Außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen im Rahmen einer Ausschreibung nach § 99 Abs. 4 UG müssen die nachstehenden Qualifikationskriterien wie folgt erfüllen:

Qualifikationskriterien, die von der **Arbeitsgruppe** zu prüfen sind und die Grundlage für das ABC-Ranking der Arbeitsgruppe bilden:

1. **Ausbildung: Abgeschlossenes Doktorats-/PhD-Studium** (bei MedizinerInnen PhD, Dr.scient.med. oder vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss);

*und*

2. **Internationalität:** Nachweis der Internationalität durch Arbeitserfahrung bzw. Professur an einer externen, bevorzugt ausländischen, Forschungs- und/oder Lehrinstitution (inkl. Gastprofessuren, Aufnahme in Besetzungsvorschlag) oder internationale Tätigkeiten (z.B. scientific committees);

*und*

3. **Lehre und Studierendenbetreuung**

- a) Nachweis der eigenverantwortlichen Abhaltung von **Lehrveranstaltungen** (Vorlesungen, Seminaren, Praktika) an akademischen Einrichtungen (universitäre Lehre) inkl. Prüfungstätigkeit. Nachweis der vorliegenden Evaluierungen;

*und*

- b) Nachweis der eigenverantwortlichen **Hauptbetreuung** von DoktorandInnen und DiplomandInnen und Nachweis der Abhaltung von **Lehrveranstaltungen zur wissenschaftlichen Kompetenz** (Vermitteln von Forschungsmethoden, Forschungsergebnissen und des Forschungsprozesses). Nachweis der vorliegenden Evaluierungen;

*sowie allenfalls*

- c) Nachweis der didaktischen Aus- und Weiterbildung;

*und/oder allenfalls*

- d) Betreuung von Studierenden als MentorInnen in der klinischen bzw. nichtklinischen Ausbildung;

*und/oder allenfalls*

- e) Nachweis der Erstellung und Umsetzung innovativer Lehr- und Prüfungskonzepte;

*und/oder allenfalls*

4. **Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung**

- a) Tätigkeit in Lehr-relevanten Gremien und Funktionen (z.B. Tätigkeit in einer Curriculumkommission, als Curriculumkoordinator/in, etc);

*und/oder allenfalls*

- b) Tätigkeit in sonstigen Kollegialorganen oder Gremien.

Qualifikationskriterien, die von den **GutachterInnen** zu prüfen sind und die Grundlage für das ABC-Ranking der GutachterInnen bilden:

**1. Internationale Anerkennung als ForscherIn auf dem jeweiligen Gebiet**

*und*

**2. Forschung und Innovation**

- a) Mindestanzahl von **Publikationen**: 20 Publikationen, davon drei (Original-) Arbeiten in einem Top-Journal<sup>1</sup> als Erst- oder LetztautorIn (eine Arbeit in einem interdisziplinären Spitzenjournal<sup>2</sup> ersetzt zwei Top- Journale) sowie zumindest acht (Original-) Arbeiten als Erst- oder LetztautorIn in Standardjournalen; jede weitere Arbeit in einem Top-Journal ersetzt dabei zwei Standard-Journale. **Kontinuierliche hohe Leistung** über den Karriereweg inklusive in den Jahren vor der Bewerbung, wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität des wissenschaftlichen Outputs zwischen den BewerberInnen entsprechend zu berücksichtigen ist;

*sowie*

- b) Relevante **Einwerbung von Drittmitteln** mit peer review Verfahren (FWF oder äquivalent) bzw. industriellen Drittmitteln; akquirierte Stipendien und Fellowships; fortgesetzte Leistung (Projektverantwortung) , wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben entsprechend und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität der Leistungen zwischen den BewerberInnen zu berücksichtigen ist.

---

<sup>1</sup> gemeint sind die ersten 20% der (Originalarbeiten publizierenden) Journale einer Disziplin gemäß ISI; diese Listen werden jährlich adaptiert. Für die Bewertung der wissenschaftlichen Publikationen (Berechnung der Kategorien ‚Top‘ und ‚Standard‘) ist die zum Zeitpunkt der Bewerbung aktuelle ISI-Liste heranzuziehen. In Fächern, die nicht mit ISI Listen arbeiten, sind die fachimmanenten international üblichen Bewertungsmethoden heranzuziehen.

<sup>2</sup> New England Journal of Medicine, Lancet, Nature, Science, Cell.

## **XVII. Abschnitt – „Opportunity Hiring“ gemäß § 99a Universitätsgesetz 2002**

*(20. Stück Mitteilungsblatt vom 1.7.2020, Nr.25)*

### **Präambel**

Das Berufungsverfahren gemäß § 99a Universitätsgesetz 2002 – UG sieht – zusätzlich zu den Berufungsverfahren gemäß § 98 UG und § 99 UG – eine Möglichkeit vor, um hochqualifizierte Forscherinnen und Forscher verstärkt an die Medizinische Universität Wien zu holen, wenn sich die Gelegenheit bietet („opportunity hiring“). Um im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler rasch agieren zu können, ist eine Ausschreibung und vorherige fachliche Widmung dieser Stellen nicht erforderlich. Die Berufungsverfahren gem. § 98 UG und § 99 UG bleiben davon unberührt.

### **Grundlagen für die Besetzung einer Professur gemäß § 99a UG und Festlegung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet wird**

**§ 1.** (1) Grundlage für die Besetzung einer Professur gemäß § 99a UG ist die entsprechende Festlegung im Entwicklungsplan. Die Anzahl der Stellen ohne fachliche Widmung gemäß § 99a UG ist mit höchstens 5 % der Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 beschränkt.

(2) Beabsichtigt die Rektorin oder der Rektor eine Besetzung gemäß § 99a UG vorzunehmen, sind – im Wege der oder des Vorsitzenden des Senats – die VertreterInnen der UniversitätsprofessorInnen im Senat und die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit, der die Professur zugeordnet wird, schriftlich zu informieren. Diese Information hat Angaben zu folgenden Punkten zu enthalten:

1. die für die Professur nach § 99a UG in Aussicht genommene Person einschließlich eines Lebenslaufes,
2. die für diese Professur beabsichtigte fachliche Widmung und
3. die beabsichtigte Festlegung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet werden soll.

(3) Die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit, der die Professur zugeordnet werden soll, und die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat können innerhalb einer Frist, die, sofern die Rektorin oder der Rektor keine längere Dauer festlegt, eine Woche beträgt, gegenüber der Rektorin oder dem Rektor individuell schriftlich begründete Einwände gegen den beabsichtigten Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet werden soll, erheben.

(4) Nach Ablauf der Frist legt die Rektorin oder der Rektor nach Würdigung allfälliger Einwände gemäß Abs. 3 den Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet werden soll, fest.

## Voraussetzungen für die Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs und Durchführung der Auswahl

**§ 2.** (1) Die Rektorin oder der Rektor informiert den gemäß § 1 Abs. 4 festgelegten Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs über:

1. die für die Professur nach § 99a UG in Aussicht genommene Person einschließlich eines Lebenslaufes,
2. die für diese Professur beabsichtigte fachliche Widmung,
3. die Begründung für das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 99a UG und
4. den Termin eines öffentlichen Vortrags der in Aussicht genommenen Person.

(2) Jede Person aus dem gemäß § 1 Abs. 4 festgelegten Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs kann innerhalb einer Frist, die, sofern die Rektorin oder der Rektor keine längere Dauer festlegt, zwei Wochen beträgt, gegenüber der Rektorin oder dem Rektor individuell schriftlich zur beabsichtigten Bestellung Stellung nehmen.

(3) Die Rektorin oder der Rektor führt mit der Kandidatin oder dem Kandidaten für die zu besetzende Stelle nach Anhörung (vgl. Abs. 2) der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet wird, Berufungsverhandlungen.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal sind in das gesamte Verfahren nach § 99a UG gemäß den geltenden rechtlichen Bestimmungen einzubinden und insbesondere über die geplante Bestellung der Kandidatin oder des Kandidaten vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen zu informieren.

(5) Der Abschluss des Arbeitsvertrags erfolgt gemäß § 99a Abs. 2 UG zunächst auf höchstens sechs Jahre befristet.

## Durchführung der Qualifikationsprüfung vor einer unbefristeten Verlängerung der Bestellung

**§ 3.** (1) Der Antrag der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors auf unbefristete Verlängerung der Bestellung kann frühestens ein Jahr vor der Beendigung der Befristung als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor (§ 99a Abs. 3 UG) gestellt werden.

(2) Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat einen Bericht über die bisher erbrachten Leistungen in Forschung und Lehre, einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu erstellen. Die Rektorin oder der Rektor kann Vorgaben für die Gestaltung des Berichts über die Leistungen der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors festlegen.

(3) Die Rektorin oder der Rektor holt über den Bericht über die Leistungen in Forschung und Lehre mindestens zwei externe Gutachten ein. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs gemäß § 1 Abs. 4 schlagen der Rektorin oder dem Rektor hierfür zumindest zwei fachlich ausgewiesene, unbefangene, externe Gutachterinnen oder Gutachter vor.

(4) Kommt die Rektorin oder der Rektor auf Grundlage der Verfahrensergebnisse zu dem Schluss, dass eine unbefristete Verlängerung der Bestellung vorgenommen werden soll, so hört sie oder er dazu die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachli-

chen Bereichs gemäß § 1 Abs. 4 zum Ergebnis der Qualifikationsprüfung an. Der Rektorin oder dem Rektor obliegt auf Basis der eingeholten Gutachten und der Stellungnahmen die Entscheidung über die unbefristete Verlängerung.

### **Inkrafttreten**

**§ 4.** Der Satzungsteil zu „Opportunity Hiring“ gemäß § 99a Universitätsgesetz 2002 tritt mit der Veröffentlichung im Mittelungsblatt der Medizinischen Universität Wien in Kraft.