

SATZUNG

DER

UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN

Dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt vom Rektorat
im Februar 2007

**Beschluss des Senats
vom 7. März 2007**

Verwendete Abkürzungen und Kurzbegriffe:

BDG 1979 – Beamten-Dienstrechtsgesetz, BGBl Nr. 333/1979 idF BGBl I Nr. 129/2006

BGBl – Bundesgesetzblatt der Republik Österreich

B-GlBG – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl Nr. 100/1993 idF BGBl I Nr. 165/2005

BOKU – Universität für Bodenkultur Wien

idF – in der Fassung

idgF – in der geltenden Fassung

iSd – im Sinne des/der

Mittelbau – Universitätsdozenten und Universitätsdozentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 (2) Z 2 UG 2002)

ÖH-BOKU – Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Universität für Bodenkultur Wien

UG 2002 – Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I Nr.120/2002 idF BGBl I Nr. 74/2006

Anmerkung:

Verweise auf §§ ohne Angabe eines Gesetzes oder einer Verordnung beziehen sich auf die Satzung, Satzungsverweise ohne nähere Angabe auf eine Bestimmung desselben Abschnittes

Inhalt Satzung / UG 2002

I. Allgemeine und organisationsrechtliche Bestimmungen

- A. Allgemeine Bestimmungen
- B. Universitätsleitung
 - Oberste Organe
 - Kollegialorgane des Senats
 - Departmentleiter- und Departmentleiterinnenkonferenz
- C. Departments
 - Einrichtung
 - Leitung
 - Zielvereinbarungen
 - Forschungsfreiheit
- D. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- E. Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung
- F. Schiedskommission

II. Wahl- und Entsendungsordnung für Kollegialorgane

- A. Allgemeine Bestimmungen
- B. Wahl des Universitätsrats
- C. Wahl des Rektorats
- D. Wahl des Senats
- E. Kommissionen des Senats
 - Sonstige Kommissionen
 - Senats-Studienkommission

III. Studienrecht

- A. Monokratisches Organ für Studienangelegenheiten
- B. Studienkommission
- C. Curricula
- D. Prüfungen
- E. Wissenschaftliche Arbeiten
- F. Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse
- G. Beurlaubung
- H. Rechte der Studierenden

IV. Frauenförderungsplan *)

- A. Präambel
 - B. Allgemeines
 - C. Erhebungspflichten und Evaluation
 - D. Personalaufnahme
 - E. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung
 - F. Gutachten und Zusammensetzung bei Berufungs- und Habilitationskommissionen sowie von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen
 - G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz
 - H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme
- Anhang

V. Richtlinien für Durchführung, Veröffentlichung und Umsetzung von Evaluierungen

VI. Richtlinien für akademische Ehrungen

- A. Erneuerung akademischer Grade
- B. Verleihung des Ehrendoktorates (Dr.h.c.) sowie der Titel „Ehrensator“, „Ehrensatorin“, „Ehrenbürger“, „Ehrenbürgerin“, „Honorarprofessor“ oder „Honorarprofessorin“
- C. Verleihung von sichtbar zu tragenden Auszeichnungen und Ehrenzeichen
- D. Antrag auf Verleihung des Berufstitels „Universitätsprofessorin“ oder „Universitätsprofessor“

VII. Einbindung der Absolventinnen und Absolventen der Universität

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

- *) Vorlage durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 44 UG 2002)

I. ABSCHNITT ALLGEMEINE UND ORGANISATIONSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1. Die wissenschaftliche Forschung und Lehre an der BOKU erstrecken sich auf die Gebiete der technischen Wissenschaften, der Naturwissenschaften sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unter Einbeziehung der planerisch-kreativen Fachbereiche.

§ 2. Die BOKU ist im Rahmen der Gesetze und Verordnungen zur weisungsfreien Besorgung ihrer Angelegenheiten berufen.

§ 3. (1) Die in dieser Satzung enthaltenen Ordnungsvorschriften orientieren sich an den in den §§ 1 – 3 des UG 2002 enthaltenen Zielen, leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten und sind in diesem Sinne auszulegen und zu vollziehen.

(2) Die Übernahme von Funktionen bzw. die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied in Organen der Universität ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten beziehungsweise Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- beziehungsweise Dienstzeit anzurechnen.

(3) Bei der Festlegung von Dienstpflichten sowie beim Abschluss von Zielvereinbarungen, der Führung von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen und der Durchführung von Evaluierungen sind die Übernahme von Funktionen oder die Tätigkeit als Mitglied von Organen zu berücksichtigen.

B. UNIVERSITÄTSLEITUNG

§ 4. Oberste Organe der Universität

Die Universitätsleitung der BOKU besteht aus dem Universitätsrat, dem Rektorat, der Rektorin oder dem Rektor und dem Senat.

§ 5. Universitätsrat

Der Universitätsrat ist das oberste Aufsichtsorgan der Universität und hat die in § 21 UG 2002 festgelegten Aufgaben. Er besteht aus sieben Mitgliedern.

§ 6. Rektorat

(1) Das Rektorat leitet die Universität und vertritt sie nach außen. Es besteht aus der Rektorin oder dem Rektor und den Vizerektorinnen oder Vizerektoren.

(2) Die Zuständigkeiten des Rektorats sind insbesondere in § 22 UG 2002 festgelegt. Es hat alle Aufgaben zu erfüllen, die nicht durch Gesetz oder Satzung einem anderen Organ zugewiesen sind.

(3) Die Aufgabenzuordnung an die Mitglieder wird durch die Geschäftsordnung des Rektorats bestimmt.

- (4) Das Rektorat erlässt nach Anhörung des Senats einen Leitfaden für Zielvereinbarungen gemäß § 22 (1) Z 6 UG 2002. In diesem Leitfaden sind alle Aufgaben der Universitätsangehörigen zu berücksichtigen.

§ 7. Senat

- (1) Der Senat der BOKU besteht aus 16 Mitgliedern.
- (2) Die Funktionsperiode beträgt 3 Jahre.
- (3) Dem Senat kommen die in den §§ 25, 30, 52, 63, 75 und 91 UG 2002 angeführten Aufgaben und Befugnisse zu. Darüber hinaus kann der Senat beim Rektor die Vorlage von Satzungsänderungen beantragen. Das Rektorat hat zu begründen, wenn ein Antrag des Senats nicht berücksichtigt werden soll.
- (4) Der Senat legt dem Rektorat jährlich einen Bericht (bis zum 31. Jänner des Folgejahres) über seine Tätigkeit vor; dieser ist gemeinsam mit einem Budgetvoranschlag die Basis für jährlich stattfindende Budgetgespräche zwischen dem Senat und dem Rektorat.
- (5) Der Senat wirkt an der Vorbereitung der Leistungsvereinbarung für den Teil der Studien mit. Das Rektorat berichtet über das Verhandlungsergebnis und die budgetären Auswirkungen. Zusätzlich wird jährlich über die Budgetentwicklung berichtet.

§ 8. Kollegialorgane (Kommissionen) des Senats

- (1) Vom Senat können zur Beratung und/oder Entscheidung einzelner seiner Aufgaben Kollegialorgane (Kommissionen) eingerichtet werden. Für folgende Aufgabenbereiche sind jedenfalls entscheidungsbefugte Kommissionen einzurichten:
 - a) Berufungsverfahren
 - b) Habilitationsverfahren
 - c) Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge („Senatsstudienkommission - SenatStuKo“)
- (2) Der Senat kann für die Tätigkeit der Kommissionen Richtlinien erlassen.
- (3) Die Beschlüsse der entscheidungsbefugten Kommissionen mit Ausnahme der Berufungs- und Habilitationskommissionen bedürfen der Genehmigung des Senats.
- (4) Die Funktionsperiode der Kommissionen mit Ausnahme der Berufungs- und Habilitationskommissionen sowie der für eine bestimmte Angelegenheit eingesetzten („ad-hoc-Kommissionen“) entspricht der des Senats.
- (5) Die SenatStuKo besteht aus fünf Vertreterinnen oder Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Studierenden und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (Mittelbau). Die Aufgaben der SenatStuKo umfassen die Erlassung von Curricula sowie deren regelmäßige Evaluierung.
- (6) Die SenatStuKo hat zur Erarbeitung von Curricula-Entwürfen nach fachlichen Gesichtspunkten Arbeitsgruppen („Fachstudienkommissionen“) einzusetzen.

- (7) Die Zahl der Mitglieder anderer Kommissionen des Senats darf acht (8) nicht übersteigen. Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen hat in ihrer Relation der im Senat zu entsprechen.
- (8) Die Bestimmungen betreffend Größe und Zusammensetzung der Kommissionen des Senats erstrecken sich nicht auf Arbeitsgruppen, die von der oder dem Vorsitzenden des Senats oder von Kommissionen des Senats eingesetzt werden.

§ 9. Departmentleiter- und Departmentleiterinnenkonferenz

- (1) Die Departmentleiter- und Departmentleiterinnenkonferenz setzt sich aus den Leitern und Leiterinnen der Departments sowie den Mitgliedern des Rektorats zusammen.
- (2) Die Departmentleiter- und Departmentleiterinnenkonferenz ist ein beratendes Organ, das vom Rektorat zu allen die Departments betreffenden Angelegenheiten gehört wird bzw. diese aus der Sicht der Departments kommentiert.
- (3) Der oder die Vorsitzende des Senats wird zu den Beratungen eingeladen und berichtet jeweils über die Aktivitäten des Senats.

C. DEPARTMENTS

§ 10. Einrichtung der Departments

- (1) Departments sind Organisationseinheiten der BOKU zur Durchführung von Forschungs- Lehr- und Verwaltungsaufgaben (§ 20 (5) UG 2002). Ihre Einrichtung, Auflassung und Benennung erfolgt sowohl durch den Entwicklungsplan als auch den Organisationsplan der Universität.
- (2) Für das Department ist ein Statut von der Leiterin oder vom Leiter des Departments nach Anhörung eines im Statut vorgesehenen Kollegialorgans zu erlassen bzw. von einem Kollegialorgan des Departments zu beschließen. Das Statut bedarf der Genehmigung durch das Rektorat.
- (3) Das Statut hat jedenfalls Bestimmungen zu enthalten über
 - a) Die Zuständigkeit zur Erlassung und Abänderung des Statuts und den Genehmigungsvorbehalt des Rektorats
 - b) Die Binnenorganisation des Departments (Untergliederungen und Einrichtungen)
 - c) Organe des Departments und ihre Zuständigkeiten (z.B. Departmentleiterin oder Departmentleiter, Departmentleiter-Stellvertreterin oder -Stellvertreter, Departmentkonferenz, Departmentversammlung, Bereichsverantwortliche wie z.B. Lehrverantwortliche oder EDV-Verantwortliche, etc)
 - d) Bestellung und Abberufung der Organe, bzw. ihrer Mitglieder; für den Fall der Abberufung eines Departmentleiters ist eine Antragstellung an das Rektorat vorzusehen
 - e) Für den Fall, dass Untergliederungen und Einrichtungen vorgesehen werden, deren Organe und ihre Zuständigkeiten (z.B. Institutsleiterin oder Institutsleiter, Institutsleiterinnen- und Institutsleiterkonferenz, etc)
 - f) Bestellung und Abberufung der Organe (bzw. ihrer Mitglieder) der Untergliederungen und Einrichtungen; für den Fall der Abberufung der Leitung einer Untergliederung oder Einrichtung des Departments ist eine Mitwirkung von Organen der Untergliederung oder Einrichtung (Vorschlag, Beratung) und die Möglichkeit der Antragstellung durch das Rektorat vorzusehen.

- (4) Eine Untergliederung des Departments (z. B. Institut, Abteilung, Arbeitsgruppe etc.) erfolgt durch das Department im selbständigen Wirkungsbereich. Das Rektorat hat einen Genehmigungsvorbehalt und wird gegebenenfalls Vorschläge erstatten. Für eine angemessene Vertretung der Angehörigen des Departments in den Organen ist im Statut Vorsorge zu treffen. Soweit in die Organe auch Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden entsendet werden sollen, hat die entsendende Stelle dafür Vorsorge zu treffen, dass die Vertreterinnen und Vertreter mit den Verhältnissen des Departments oder seiner Untergliederung vertraut sind und in einer Nahebeziehung zur Organisationseinheit stehen (z.B. Diplomandin oder Diplomand, Dissertantin oder Dissertant, Tutorin oder Tutor, ausreichender Besuch von Lehrveranstaltungen, etc.).

§ 11. Leitung der Departments

- (1) Zum Leiter oder zur Leiterin eines Departments ist vom Rektorat ein Universitätsprofessor oder eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsdozent oder eine Universitätsdozentin zu bestellen.
- (2) Die Bestellung hat aufgrund eines Vorschlags der Mehrheit der dem Department zugeordneten Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen zu erfolgen. Der Vorschlag ist im Department von den nach Statut zuständigen Organen zu beraten.
- (3) Der Vorschlag kann vom Rektorat begründet zurückgewiesen werden. In diesem Fall ist eine angemessene Frist zur Einbringung eines neuerlichen Vorschlags zu setzen.
- (4) Die Bestellung der Leiter oder Leiterinnen der Departments hat auf 3 Jahre zu erfolgen.
- (5) Wiederbestellung ist aufgrund eines Vorschlags gemäß Abs. (2) zulässig.
- (6) Wird von den Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des Departments kein Vorschlag erstattet, hat der Rektor oder die Rektorin eine Nachfrist von wenigstens 4 Wochen zu setzen. Verstreicht die Frist ergebnislos, hat das Rektorat eine geeignete Person zum Leiter oder zur Leiterin des Departments zu bestellen.
- (7) Die Bestellung und Abberufung von zumindest einem Stellvertreter oder einer Stellvertreterin des Leiters oder der Leiterin eines Departments sowie der Leiter oder Leiterinnen der Untergliederungen eines Departments erfolgt aufgrund besonderer Regelungen des Departments (Statut).

§ 12. Zielvereinbarungen

- (1) Das Rektorat hat mit den Leiterinnen und Leitern der Departments Zielvereinbarungen über die vom Department zu erbringenden Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung abzuschließen.
- (2) Die Leiterin oder der Leiter eines Departments hat mit den Leiterinnen und Leitern von Untergliederungen des Departments Zielvereinbarungen über die zu erbringenden Leistungen abzuschließen.
- (3) Die Zielvereinbarungen gemäß Abs. (1) und (2) haben sich inhaltlich am Entwicklungsplan der Universität zu orientieren.
- (4) Die von der Leiterin oder vom Leiter des Departments mit den Angehörigen des Departments abzuschließenden Zielvereinbarungen (§ 20 Abs 5 UG 2002) sind als Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräche zu führen und zu protokollieren. Das Protokoll ist von

den Gesprächsbeteiligten zu unterfertigen. Die Leiterin oder der Leiter des Departments kann mit der Führung dieser Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitergespräche die Leiterinnen und Leiter der Untergliederungen beauftragen. Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist das Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch direkt von und mit der Leiterin oder von und mit dem Leiter des Departments zu führen.

- (5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, die Beziehung einer Person ihres Vertrauens zu den Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergesprächen zu verlangen.
- (6) Die Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräche sind inhaltlich an der Zielvereinbarung zu orientieren, die das Rektorat mit der Leiterin oder dem Leiter des Departments abgeschlossen hat.
- (7) Im Rahmen der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitergespräche (Abs. 4) sind die von den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern vorgeschlagenen Forschungsabsichten und -leistungen im Rahmen der BOKU- und Departmentschwerpunkte zu berücksichtigen und in das Protokoll aufzunehmen. In gleicher Weise sind die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräche in den Zielvereinbarungen gemäß Abs. 2, diese wiederum für die Zielvereinbarungen gemäß Abs. 1 zu berücksichtigen.

§ 13. Forschungsfreiheit

- (1) Bei der Festlegung von Zielvereinbarungen und Führung von Mitarbeiter- oder Mitarbeiterinnengesprächen ist auf die Freiheit der Wissenschaft und auf einen entsprechenden Freiraum der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre Bedacht zu nehmen.
- (2) Die Konkretisierung der Bedachtnahme gemäß Absatz (1) erfolgt zielorientiert im Rahmen der Aufgaben der Einrichtung, der der oder die Universitätsangehörige zugeordnet ist. In den Mitarbeiter- oder Mitarbeiterinnengesprächen ist auf diese Aufgaben einzugehen. Die Universitätsangehörigen sind verpflichtet, bei Ausrichtung ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit auf Inhalte der Zielvereinbarungen gemäß § 20 Abs 5 UG 2002 Bedacht zu nehmen. § 105 UG 2002 bleibt hievon unberührt.
- (3) Angehörige des wissenschaftlichen Personals haben das Recht, im Forschungsbereich der Einrichtung, der sie zugeordnet sind, selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen; sie dürfen dafür nach Maßgabe der Möglichkeiten die Infrastruktur der Einrichtung und der Universität benutzen und – soweit dies mit den übrigen Dienstpflichten vereinbar ist – in der Arbeitszeit diese Forschungen verfolgen.
- (4) Die Ergebnisse von Forschungsleistungen sind nach Möglichkeit zu publizieren und in geeigneter Weise zu dokumentieren (z.B. Forschungsinformationssystem - FIS), sofern nicht aus berücksichtigungswürdigen Gründen Geheimhaltung geboten ist.
- (5) Die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals sind verpflichtet, die anerkannten Regeln guter wissenschaftlicher Praxis einzuhalten.
- (6) Zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität ist die Einrichtung einer „Ombudsstelle“ vorzusehen. Das Rektorat hat im Einvernehmen mit dem Senat Richtlinien über die Einrichtung und die Aufgaben dieser Ombudsstelle zu erlassen.
- (7) Zur Prüfung ethischer Fragen in den Bereichen Forschung und Lehre hat das Rektorat im Einvernehmen mit dem Senat eine „Ethikplattform“ einzurichten. Ihre Zusammensetzung, Aufgaben und Zuständigkeiten sowie allfällige Verfahrensregelungen werden durch gemeinsamen Beschluss des Rektorats und des Senats geregelt. Kooperationen mit anderen Universitäten sind möglich.

- (8) Publikationen eines oder einer Universitätsangehörigen haben zumindest die Angabe der Universität und der Universitätseinrichtung (Organisationseinheit gemäß Organisationsplan) zu enthalten, soweit sie Fachbereiche betreffen, die mit der dienstlichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen und für deren Erstellung Ressourcen der Universität herangezogen wurden.
- (9) Publikationsfreigaben können auf Departmentebene (Statut) festgelegt werden.
- (10) Die Durchführung von geförderten Forschungsaufträgen und die Übernahme von Forschungsaufträgen Dritter richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 26 und 27 UG 2002 und den dazu von den zuständigen Universitätsorganen erlassenen Durchführungsbestimmungen. Über die Leistung von Kostenersätzen hat das Rektorat Richtlinien zu erlassen.
- (11) Auf Diensterfindungen findet § 106 UG 2002 Anwendung. Das Rektorat hat Richtlinien betreffend Aufgriff und Verwertung von Diensterfindungen zu erlassen.

D. ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

§ 14. Einrichtung des Arbeitskreises

- (1) Gemäß § 42 UG 2002 wird an der BOKU ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Seine Rechte und Aufgaben ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG 2002, insbesondere aus den §§ 42 ff. UG 2002, und dem Frauenförderungsplan der Universität für Bodenkultur Wien.
- (2) Der Arbeitskreis besteht aus 12 Mitgliedern, wovon mindestens 50 % Frauen sein müssen. Die im Senat vertretenen Gruppen der Universitätsangehörigen (Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren; Mittelbau; Allgemeines Universitätspersonal; Studierende) haben jeweils 3 Mitglieder in den Arbeitskreis zu entsenden.
- (3) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises beträgt 3 Jahre. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, ist durch die entsendungsberechtigte Gruppe ein Mitglied für den Rest der laufenden Funktionsperiode zu entsenden.

§ 15. Entsendung der Mitglieder

- (1) Der amtierende Arbeitskreis ist berechtigt, den entsendungsberechtigten Gruppen Vorschläge für die Entsendung zu unterbreiten.
- (2) Die Entsendung der Mitglieder erfolgt aufgrund der Bestimmungen der Wahl- und Entsendungsordnung der Satzung (II. Abschnitt, § 4)

§ 16. Wahl der oder des Vorsitzenden

- (1) Der Arbeitskreis wird durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Senats zur konstituierenden Sitzung einberufen und bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden geleitet.
- (2) Die oder der Vorsitzende ist von den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in geheimer Wahl mit absoluter Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen. Erreicht keine oder keiner der Vorgeschlagenen die absolute Mehrheit, ist eine Stichwahl zwischen den beiden Vorgeschlagenen mit den meisten Stimmen durchzuführen. Ergibt auch die

Stichwahl keine absolute Mehrheit, ist eine Losentscheidung nach Anordnung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters durchzuführen.

(3) Bei der Wahl der oder des Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist der Frauenförderungsplan der Universität für Bodenkultur Wien (IV. Abschnitt, § 17 Abs 1) entsprechend zu berücksichtigen.

§ 17. Wahl von Stellvertretern oder Stellvertreterinnen

(1) Der Arbeitskreis kann beschließen, einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin oder mehrere Stellvertreter oder Stellvertreterinnen des oder der Vorsitzenden zu wählen.

(2) Für die Wahl von Stellvertretern oder Stellvertreterinnen sind die Bestimmungen des § 16 Abs. 2 anzuwenden. Die Leitung der Wahl obliegt dem oder der Vorsitzenden des Arbeitskreises.

§ 18. Rechte und Pflichten der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten beziehungsweise Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- beziehungsweise Dienstzeit anzurechnen.

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

(3) Die Tätigkeit als Vorsitzende oder Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist bei Änderung von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen in sinngemäßer Anwendung des § 175 Abs. 3 BDG 1979 entsprechend zu berücksichtigen.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(5) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre mit dieser Funktion in Zusammenhang stehenden Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(6) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

(7) Für die Teilnahme an Sitzungen des Universitätsrates gilt § 21 Abs. 15 UG 2002. Die Vertretung des Arbeitskreises im Senat wird durch die Geschäftsordnung des Senats bzw. Beschlüsse des Senats geregelt.

(8) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat gemäß § 42 Abs. 2 B-GIBG auch das Recht, sich mit der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung iSd § 13 B-GIBG zu befassen.

(9) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beschließt eine Geschäftsordnung. Subsidiär ist die Geschäftsordnung des Senats anzuwenden.

(10) Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben auch die Aufgabe der Kontaktpflege mit den mit Diskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für diese Fragen zuständigen Stellen sowie mit anderen in diesen Bereichen tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(11) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder der Leiterin beziehungsweise des Leiters des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung als Dienstreise zu behandeln und abzugelten. Dies ist für die Abgeltung auch auf die studentischen Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen anzuwenden.

§ 19. Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(1) An der BOKU ist ein Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet, welches ausschließlich dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für Bodenkultur Wien zugeordnet ist und der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei der Erfüllung seiner Aufgaben dient.

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

(3) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität für Bodenkultur Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(4) Der Leiter oder die Leiterin des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss rechtskundig sein. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Das dem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zugeordnete Personal ist, soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.

E. ORGANISATIONSEINHEIT ZUR KOORDINATION DER AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNG, DER FRAUENFÖRDERUNG SOWIE DER GESCHLECHTERFORSCHUNG

§ 20. (1) An der BOKU ist gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung mit der Bezeichnung „Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies“ einzurichten.

(2) Diese Organisationseinheit wird durch ausreichende personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung bei der Erfüllung insbesondere folgender Aufgaben unterstützt:

- a) Organisation und Koordination der Information über die Gleichbehandlung der Geschlechter, Gender Mainstreaming und die Frauenförderung; sowie über Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing und Abhilfemaßnahmen dagegen.
- b) Unterstützung der Universitätsleitung bei der Förderung und Beratung der weiblichen Universitätsangehörigen;
- c) Bearbeitung und Weiterleitung der Anliegen von Frauen an die zuständigen beziehungsweise entscheidungsbefugten Organe der Universität;
- d) Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben;
- e) Service, Koordination und Information für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studentinnen und Studenten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung. Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Frauen- und Geschlechterforschung, Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit. Erstellung von Informationsmaterialien in den unterschiedlichsten Medien;
- f) Evidenzhaltung von Daten, die für die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung relevant sind (z.B. Frauenquote, Berichte);
- g) Zusammenstellung und Aufbereitung rechtlicher Unterlagen zu den Themen Gleichbehandlung der Geschlechter, Frauenförderung, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung;
- h) Netzwerkarbeit und Kontaktpflege mit den Einrichtungen für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung an anderen Universitäten, mit den zuständigen ministeriellen Stellen sowie anderen im Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik tätigen Institutionen und Organisationen.

§ 21. (1) Änderungen in der Organisation oder personalrechtliche Maßnahmen, die die Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies betreffen, bedürfen einer vorhergehenden Beratung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Weisungen an das der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies zugeordnete Personal sind gleichzeitig dem oder der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Der Leiter oder die Leiterin der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies muss rechtskundig sein.

(3) Für die Leitung der Koordinationsstelle und des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist eine Personalunion anzustreben.

F. SCHIEDSKOMMISSION

§ 22. Die gemäß § 43 UG 2002 einzurichtende Schiedskommission hat den an das Rektorat und den Universitätsrat zu übermittelnden Tätigkeitsbericht auch dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln. Dem Rektorat, dem Universitätsrat, dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jeweils zu Semesterbeginn mitzuteilen, ob Fälle bei ihr anhängig sind.
