



# MITTEILUNGSBLATT

---

Studienjahr 2005/06

ausgegeben am 7. Dezember 2005

5. Stück

---

## KUNDMACHUNGEN

51. Satzungsteil Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.
52. Satzungsteil Frauenförderungsplan.
53. Zusammensetzung entscheidungsbefugtes Kollegialorgan im Berufungsverfahren für das Fach: Komposition (Nachfolge KAUFMANN).
54. Mitglieder im entscheidungsbefugten Kollegialorgan im Berufungsverfahren für das Fach: Komposition (Nachfolge KAUFMANN) sowie Bestellung von Gutachtern.
55. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Komposition und Musiktheorie/ Dirigieren.
56. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Tonmeisterstudium.
57. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Instrumentalstudium.

## HABILITATIONSKOMMISSIONEN

58. Mitteilung betreffend Stellungnahmen gemäß § 103 (6) UG 2002 zu den Gutachten für die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereiches und des fachlich nahe stehenden Bereichs im Habilitationsfach Komposition mit Tonsatz (Habilitationsverfahren Ulf-Diether SOYKA).
59. Zusammensetzung der Habilitationskommission Kamerhan TURAN.
60. Zusammensetzung der Habilitationskommission Herbert HABERSACK sowie Bestellung von Gutachtern.

## OFFENE STELLEN

61. Ausschreibung der unbefristeten Stelle einer Universitätsprofessorin/ eines Universitätsprofessors für Komposition am Institut für Komposition und Elektroakustik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
62. Ausschreibung der Stelle eines wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiters/ einer wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterin im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (eines Vertragslehrers/einer Vertragslehrerin) für Architektur am Institut für Film und Fernsehen „Filmakademie Wien“ der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.

63. Ausschreibung eines Lehrauftrages (auf Basis eines freien Dienstvertrages) für das neu einzurichtende Fach „Performance 1“ am Institut für Popularmusik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
64. Ausschreibung der Stelle einer technischen Sachbearbeiterin/ eines technischen Sachbearbeiters an der Abteilung für Gebäude und Technik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
65. Ausschreibung der Stelle eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin im Controlling im Zentrum für Finanz- und Rechnungswesen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
66. Ausschreibung der Stelle eines/r Professors/in in der Studienrichtung bildende Kunst mit dem Schwerpunkt Film und Fernsehen am Institut für bildende Kunst an der Akademie der bildenden Künste Wien.
67. Ausschreibung der Stelle eines/r Universitätsprofessors/in für Kontrabass an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.
68. Ausschreibung „Institutslektorat“ am Österreichzentrum der Hebräischen Universität Jerusalem.
69. Ausschreibung der Stelle eines/einer Oracle – AnwendungsentwicklerIn an der Akademie der bildenden Künste Wien.
70. Ausschreibung der Stelle eines/ einer Mitarbeiter/in für das Qualitätsmanagement an der Akademie der bildenden Künste Wien.

### **STIPENDIEN, PROGRAMME, PREISE**

71. Fulbright Intercountry Lecture Program.
72. Staatspreis und Förderungspreis für Wissenschaftspublizistik.
73. Ausschreibung der Austrian Science and Research Liaison Offices (ASOs) in Ljubljana und Sofia zur Einreichung von Projektanträgen mit Südosteuropa.

## KUNDMACHUNGEN

### 51. **Satzungsteil Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 auf Vorschlag des Rektorats den Satzungsteil Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beschlossen:

#### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

- § 5** (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 12 Hauptmitgliedern sowie 8 Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen entsendet werden. Dabei gehören dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jeweils 3 Hauptmitglieder und jeweils 2 Ersatzmitglieder der in § 94 Abs. 1 Z 1, § 94 Abs. 2 Z 1, § 94 Abs. 2 Z 2 und § 94 Abs. 3 Z 1-3 UG genannten Personengruppen an. Bei der Entsendung der Hauptmitglieder und Ersatzmitglieder in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den verschiedenen Organisationseinheiten der Universität (z.B. Institute, Fachbereiche, Verwaltungsabteilungen, etc.) Bedacht zu nehmen.
- (2) Die Funktionsperiode der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt 3 Jahre. Eine neuerliche Entsendung ist möglich. Scheidet ein Hauptmitglied oder Ersatzmitglied vorzeitig aus, so entsenden die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für den Rest der Funktionsperiode ein neues Hauptmitglied oder Ersatzmitglied.
- (3) Bei der erstmaligen Entsendung der Mitglieder durch die Kurien des Senats nach UG ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach KUOG anzuhören.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

### 52. **Satzungsteil Frauenförderungsplan.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 auf Vorschlag des Rektorats den Satzungsteil Frauenförderungsplan beschlossen:

# Frauenförderungsplan

**Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

## PRÄAMBEL

Der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist es ein Anliegen, die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu achten, zu leben und zu fördern.

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist sich der Gleichwertigkeit der Geschlechter bewusst, unterstützt die Genderforschung in allen ihren Bereichen und verpflichtet sich, den Gender – Mainstreamingprozeß zur Optimierung der Frauenförderung im eigenen Haus und in der Gesellschaft zu fördern. Der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien geht es um eine Bewusstseinsbildung in den Fragen der Gleichwertigkeit, aber auch um Genderspezifität, um eine Chancengerechtigkeit zu erreichen.

Die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Geschlechter stellt eine wichtige Voraussetzung für die Gleichbehandlung dar.

Angestrebt wird eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, sowohl in Lehre und Forschung, der Entwicklung und Erschließung der Künste als auch in der Verwaltung, sowie in den Kollegialorganen der Universität.

Zu diesem Zweck wird aufgrund einer jährlichen Evaluierung eine Statistik erstellt und veröffentlicht, um den Nachweis der Frauenförderung zu dokumentieren. Ziel ist es, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auch in den Leitungsfunktionen eine Ausgewogenheit des Männer- und Frauenanteils zu erreichen.

Die Förderung der Studentinnen sowohl im künstlerischen als auch im wissenschaftlichen Bereich ist der Universität seit Jahren ein selbstverständliches Anliegen und wird weiterhin gepflegt. Die Vielfalt im künstlerischen Ausdruck ist ein wichtiger Bestandteil des kulturellen und schöpferischen Potentials unserer Gesellschaft. Frauenspezifische Forschung, sowohl historisch als auch aktuell, ist in diesem Zusammenhang vermehrt zu beachten.

Unter Chancengerechtigkeit versteht man auch die ausgewogene Verteilung von sozialer Verantwortung (z.B. Pflegekarenz, Altenbetreuung, Väterkarenz). Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen wird entgegengetreten.

Dem Schutz der Würde einer/eines jeden einzelnen Angehörigen unserer Universität ist ein besonders hohes Augenmerk zu schenken.

Das betrifft sowohl herabsetzende, bis hin zu Mobbing führende Äußerungen und Verhaltensweisen, als auch die sexuelle Belästigung und vor allem den psychischen und sexuellen Missbrauch unter Ausnützung von Abhängigkeitsverhältnissen.

Um diesen Schutz zu gewährleisten, wird an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien eine Anlaufstelle eingerichtet, wo unter garantierter Anonymität professionelle Hilfe zur Verfügung gestellt wird.

Die tatsächliche Gleichwertigkeit von Frauen und Männern und die Frauenförderung sollen deutlich sichtbar werden in der Erschließung der Künste und Wissenschaften, in Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung und insbesondere auch in der Verteilung der Ressourcen.

Die gegenseitige wertschätzende Zusammenarbeit aller Angehörigen unseres Hauses wird einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichwertigkeit beider Geschlechter leisten.

## A. Allgemeine Bestimmungen

### § 1

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 65/2004 im Folgenden kurz B-GIBG, insbesondere § 11a iVm § 41), im Universitätsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F., §§ 19 Abs. 2 Z 6 und 41 ff) und in der Satzung der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
- (2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG 100/1993 i.d.g.F.), insbesondere aus den besonderen Fördermaßnahmen für Frauen (§§ 11, 11b, 11c, 11d B-GIBG), aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungs-

plans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001) sowie aus §§ 2 Z 9 und 10, 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

- (3) Gender Mainstreaming: Allgemein dient Gender Mainstreaming der Herstellung von Chancengleichheit oder der Gleichstellung der Geschlechter. Die Entscheidungsprozesse sind hinsichtlich der Gleichstellung und Gleichwertigkeit der Geschlechter transparent und nachvollziehbar zu gestalten.
- (4) Das Konzept des Gender Mainstreaming, für Österreich verpflichtend ableitbar aus Art. 2 und 3 des EG-Vertrags (2001/51/EG), des Ministerratsbeschlusses in Österreich vom 7.7.2000, ist eines der Leitprinzipien der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Dies bedeutet, die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, aller Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter. Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, bindet die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder die/den Vizerektorin/Vizerektor für Frauenförderung entsprechend aktiv ein.

## Anwendungsbereich

### § 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien gem. § 94 Universitätsgesetz 2002. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind gegebenenfalls auch auf die an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien tätigen Personen anzuwenden, die in einem freien Dienstverhältnis zur Universität stehen.

## Ziele

### § 3

1. Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit:  
Die Anerkennung von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen; Schaffung von Rahmenbedingungen, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.
2. Anwendung von Gender Mainstreaming:  
Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.
3. Frauenförderung gem. § 41 Universitätsgesetz 2002:  
Angestrebt wird die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Professuren und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Maßnahmen der Frauenförderung sind integrierender Bestandteil der Personalplanung und Personalentwicklung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
4. Beseitigung von Unterrepräsentation:  
Beseitigung von bestehenden Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten an unserer Universität. Erreicht werden soll nicht nur ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern, sondern auch die Gleichstellung in qualitativer Hinsicht, also in Bezug auf die Wertigkeit der Arbeitsplätze.
5. Vermeidung von Benachteiligungen:  
Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.
6. Frauen- und Geschlechterforschung:  
Verstärkte Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie der Lehre.

7. Arbeitsumfeld:  
Die Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfelds soll für alle an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien tätigen Personen gewährleistet werden: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen, Schutz der Würde am Arbeitsplatz/Studienplatz, insbesondere – auch präventives – Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/Studienplatz.
8. Information:  
Sicherstellung und Verbesserung der internen Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung der Inhalte des Frauenförderungsplans durch alle an der Universität tätigen Personen.
9. Infrastruktur:  
Schaffung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Frauenförderung, der Gleichstellung und Gleichwertigkeit von an der Universität tätigen Frauen und Männern.

## **B. Förderungsmaßnahmen**

### **Bewusstseinsbildung**

Über die folgenden formalrechtlichen Bestimmungen hinausgehend sind Bemühungen zur allgemeinen Bewusstseinsbildung (z.B. Sensibilisierung für frauenfördernde Maßnahmen und für nicht diskriminierende Kommunikation) erforderlich.

### **Sprache**

#### **§ 4**

- (1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.
- (2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, werden als unzulässig erachtet.

### **Erhebungspflichten**

#### **§ 5**

Um den Berichtspflichten gem. § 49 Frauenförderungsplan nachzukommen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, die für seine Tätigkeit erforderlichen Daten, also insbesondere den Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen und Studierenden der gesamten Universität und der einzelnen Organisationseinheiten zu erheben. Alle Organisationseinheiten sind verpflichtet, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hierbei zu unterstützen.

### **Evaluierung**

#### **§ 6**

Die Satzungsbestimmungen hinsichtlich Evaluierung und Qualitätssicherung (§ 14 UG) sollen für alle Universitätsangehörigen anwendbare, über den Aspekt der Gleichbehandlung hinausweisende, auf der Basis von Gender Mainstreaming entwickelte und der Frauenförderung verpflichtete Maßstäbe beinhalten.

## Information

### § 7

Das Rektorat übermittelt alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften insbesondere den Frauenförderungsplan der Universität (und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen), und sonstige damit zusammenhängende Informationen an die Leiterinnen und Leiter aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

### § 8

- (1) Die Homepage der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien enthält Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen.
- (2) Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff Universitätsgesetz 2002) entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Darin werden jedenfalls die mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt; insbesondere Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Diskriminierungen jeder Form. Darüber hinaus ist entsprechendes Informationsmaterial allgemein zugänglich zu machen.
- (3) Orientierungsveranstaltungen sollen in ausreichendem Ausmaß, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Zentrum für Weiterbildung entwickelte Informationen zu Gleichstellungsfragen, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung beinhalten.
- (4) Beim Arbeitsantritt neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie der Verwaltung, werden diese über Einrichtung und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch eine von diesem benannte Person informiert.

## Öffentlichkeitsarbeit

### § 9

- (1) Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wichtige Merkmale des Universitätsprofils im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit angemessen zu präsentieren.
- (2) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zur Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (z.B. Homepage, universitätseigene Printmedien) dokumentiert.

## Umsetzung des Gender Mainstreaming

### § 10

Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind u.a. bei

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs. 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs. 1 und 25 Abs. 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002),
2. der Erstellung (§§ 22 Abs. 1 Z 2, 98 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung (§ 25 Abs. 1 Z 2) zum Entwicklungsplan und dessen Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1),
3. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002), und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs. 1 Z 4),
4. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 15) und Genehmigung (§§ 16 Abs. 5 und 21 Abs. 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) des Leistungsberichts,
5. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) der Wissensbilanz (§ 13 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002) die Ziele der Gleichstellung und der Frauenförderung einzubeziehen.

6. Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs. 1 Z 4, 22 Abs. 1 Z 6 Universitätsgesetz 2002) sind die Ziele der Gleichstellung und der Frauenförderung einzubeziehen.
7. Bei der Erlassung der Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gem. § 25 Abs. 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

## **Mentoring**

### **§ 11**

Als gezielte Maßnahme der Frauenförderung richtet die Universität für Musik und darstellende Kunst nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten ein Mentoringsystem ein, d.h. die systematische, fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Studierenden.

## **Studium**

### **Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen**

### **§ 12**

Es sind geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen als Studierende an die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, insbesondere in Studienrichtungen, in denen der Frauenanteil gering ist, zu setzen.

## **Stipendien und Preise**

### **§ 13**

Stipendienangebote und Preise sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien und Preise für Frauen angeworben werden.

Die dabei herangezogenen Beobachtungszeiträume sollen durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können; weiters soll die Altersgrenze für Stipendien und Preise bei familiären Belastungen hinaufgesetzt werden können.

## **Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen**

### **§ 14**

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger einem erfolgreichen Studienverlauf und Studienabschluss nicht entgegenstehen (Beurlaubung gem. § 67 Abs.1 Universitätsgesetz 2002 und § 29 Satzungsteil Studienrecht).

## **Mentoring für Studierende**

### **§ 15**

Das Rektorat strebt die Einrichtung eines Mentoring-Programms für weibliche Studierende an. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt, Vorschläge zu erstellen. Die Umsetzung dieses Programms obliegt der/dem Vizerektorin/Vizerektor für Frauenförderung in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Eine ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist anzustreben.

## **Lehre / Forschung / Entwicklung und Erschließung der Künste**

### **Beteiligung an der Lehre**

#### **§ 16**

Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen an der Lehre in allen Kategorien ist anzustreben.

### **Gastvortragende**

#### **§ 17**

Bei der Einladung von Gastvortragenden ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte und Themen Rücksicht zu nehmen.

Bei Gastvortragenden ist nach Möglichkeit ein ausgewogener Frauenanteil anzustreben.

### **Curricula**

#### **§ 18**

- (1) Bei der Gestaltung von Curricula sind die Erkenntnisse der Genderforschung in besonderem Maße in der Lehre zu berücksichtigen.
- (2) Die für die Erstellung der Curricula zuständigen Kommissionen haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplans der/dem Vizerektorin/Vizerektor für Frauenförderung zur Stellungnahme zu übermitteln.

### **Frauen- und Geschlechterforschung**

#### **§ 19**

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies. Deren Methoden und Inhalte sollen integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste werden. Anzustreben sind hierbei insbesondere institutsübergreifende Projekte. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kommt ein entsprechendes Vorschlagsrecht zu.
- (2) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten künstlerische oder wissenschaftliche Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen. Anzustreben ist z.B. die selbstverständliche Integration von Kompositionen von Frauen in das Repertoire, die Aufarbeitung von Werken von Komponistinnen sowie eine ausreichende budgetäre Ausstattung hierfür.
- (3) Um die Bestimmungen der Absätze 1 bis 2 zielstrebig voranzutreiben, strebt die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien bei Vorhandensein entsprechender Drittmittel eine Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies durch die Einrichtung mindestens einer jeweils für ein Jahr befristet besetzten Professur mit einschlägiger Widmung an.

### **Förderung der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste**

#### **§ 20**

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien fördert die wissenschaftliche und künstlerische (Forschungs-) Tätigkeit von Frauen.

- (2) Bei Vorliegen von Projektanträgen sind die wissenschaftlichen und künstlerischen Vorhaben von Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen.
- (3) Werden Organe oder Angehörige der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden, so haben diese nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten und unter Beiziehung der Vizerektorin/des Vizerektors für Frauenförderung in Zusammenwirken mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten.

## **Evaluierung der Lehre**

### **§ 21**

Bei der Evaluierung der Lehre ist auf der Grundlage der der Frauenförderung verpflichteten Maßstäbe (§ 6) regelmäßig festzustellen, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und die Lehrveranstaltungsinhalte sowohl der Gleichbehandlung der Geschlechter gerecht werden als auch in geschlechterspezifischer Weise vermittelt werden (z.B. Erhebungen über geschlechtergerechten Sprachgebrauch, den Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen, etc.).

## **Personal- und Organisationsentwicklung**

### **§ 22**

Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und der Frauenförderung innerhalb der Universität. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

### **§ 23**

Rektorat, Senat und Universitätsrat nehmen bei der Befassung mit dem Entwicklungsplan insbesondere bei der fachlichen Widmung von ProfessorInnenstellen i.S.d. § 98 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 nach Maßgabe der Ressourcen auf die Anliegen der Geschlechtergleichstellung und auf die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht.

## **Personalaufnahme**

### **§ 24**

Die Personalaufnahme und die Ausschreibung von Stellen erfolgt insbesondere unter Bedachtnahme auf die Zielsetzungen dieses Frauenförderungsplanes.

## **Ausschreibung**

### **§ 25**

- (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer den Ernennungs-/Aufnahmeerfordernissen ein Anforderungsprofil und nachvollziehbare Qualifikationskriterien zu enthalten.
- (2) Ausschreibungstexte sind in geschlechtergerechter Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (3) Die Ausschreibungstexte sollen folgenden Zusatz enthalten: „Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen, künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Dieser Zusatz kann entfallen,

- so ferne bei der der ausgeschriebenen Stelle zugeordneten Personengruppe der jeweiligen Organisationseinheit ein Frauenanteil von über 50 % besteht.
- (4) Gemäß § 42 (6) Z 1 UG werden dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen zur Kenntnis gebracht.
  - (5) Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sollten von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung motiviert werden.
  - (6) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen, gibt daraufhin der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme ab, wobei er insbesondere auch eine Wiederholung der Ausschreibung empfehlen kann.

## **Auswahlverfahren**

### **§ 26**

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich eine Liste der eingelangten Bewerbungen gem. § 42 (6) Z 2 UG zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der eingeladenen BewerberInnen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gem. § 42 (6) Z 3 UG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Es ist darauf zu achten, zu diesen Gesprächen im Sinne der Frauenförderung Bewerberinnen und Bewerber in einem ausgewogenen Verhältnis einzuladen.
- (3) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben.
- (4) Gemäß § 5 B-GIBG dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:
  1. bestehende oder frühere
    - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
    - b) Teilbeschäftigung oder
    - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
  2. Lebensalter und Familienstand,
  3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
  4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

## **Zusätzliche Bestimmungen für Berufungs- und Habilitationsverfahren**

### **§ 27**

- (1) Werden in Berufungsverfahren gem. § 98 Abs. 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Die/Der vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Berufungs- und Habilitationskommissionen entsandte Vertreterin/Vertreter hat das Recht, an den Sitzungen der jeweiligen Berufungs- oder Habilitationskommission in beratender Funktion teilzunehmen. Um die Rechtmäßigkeit des Verfahrens zu gewährleisten ist die/der Vertreterin/Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu jeder Sitzung der Berufungs- oder Habilitationskommission fristgerecht zu laden.
- (3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls diejenigen Bewerberinnen einzuladen, die dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes entsprechen (§ 98 Abs. 6 UG02).
- (4) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Gleiches gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

## **Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

### **Mentoring**

#### **§ 28**

- (1) In der Einführungsphase neuer MitarbeiterInnen ist die/der unmittelbare Vorgesetzte verpflichtet, als MentorIn zu wirken. Als MentorIn können von Vorgesetzten auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene MitarbeiterInnen der Universität eingesetzt werden. Verantwortlich für eine entsprechende Einführung neuer MitarbeiterInnen bleibt jedoch die/der unmittelbar Vorgesetzte.
- (2) Tätigkeiten als Mentorinnen und Mentoren sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten innerhalb der Arbeitszeit anzusehen.
- (3) Das Rektorat richtet nach Möglichkeit die Aus- und Weiterbildung für Mentorinnen und Mentoren ein.
- (4) Das Rektorat richtet frauenspezifische Förderungsprogramme (insbesondere Mentoring) nach Möglichkeit ein. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt, spezielle frauenspezifische Mentoringprogramme vorzuschlagen. Die Umsetzung dieser Programme obliegt der/dem Vizerektor/in für Frauenförderung in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Eine ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist anzustreben.

### **Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-) verhältnis ergeben und Dienst- (Arbeits-) zeiten**

#### **§ 29**

- (1) Bei den Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-)verhältnis ergeben (i.d.F. Dienstpflichten) ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle MitarbeiterInnen Bedacht zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen dabei gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden.
- (2) Generell sind Dienstpflichten immer so zu gestalten, dass die MitarbeiterInnen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit, aber unter Beachtung ihrer Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis, erwerben können.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

#### **§ 30**

- (1) Arbeitszeitflexibilität (Gleitzeitregelung) ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten möglichst zu berücksichtigen.
- (2) Den MitarbeiterInnen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder (kollektiv-) vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

## Aus- und Weiterbildung

### § 31

- (1) Vorgesetzte sind verpflichtet Mitarbeiterinnen zu fördern; insbesondere im Sinne einer selbstständigen künstlerischen und wissenschaftlich-künstlerischen Tätigkeit.
- (2) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

### § 32

- (1) Die Universität sorgt für eine umfassende Information aller MitarbeiterInnen, auch derer die gesetzlich oder vertraglich vom Dienst bzw. Dienort abwesend sind, über die gesamten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dienstvorgesetzte motivieren in ihrer MentorInnenfunktion alle MitarbeiterInnen zur Teilnahme. Darüber hinaus wird die Eigeninitiative im nationalen und internationalen Kunst-/Wissenschafts- und Forschungsbetrieb besonders gefördert. Alle MitarbeiterInnen werden – auch im Rahmen der MitarbeiterInnengespräche – individuell über die für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten beraten.
- (2) Bei der Planung von Fortbildungsmaßnahmen ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).
- (3) Bei der Gewährung von Freistellungen, Karenzierungen, Sabbaticals oder dgl. ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern zu achten.
- (4) Wird einer/einem Mitarbeiterin/Mitarbeiter die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung verwehrt, ist auf Verlangen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dieser/diesem eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln.

### § 33

Die Universität für Musik und darstellende Kunst bietet im Rahmen des Weiterbildungsprogramms spezielle Seminare zur Frauenförderung an. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen konzipiert. Als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden Frauen, die u.a. die Qualifikationen als Lehrgangsinstruktorinnen, Referentinnen und dergleichen vermitteln, angesprochen.

### § 34

Verwendet die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien Mittel zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Ausstellungen, Kongressen, Workshops, Tagungen und dergleichen, so ist ein entsprechender Anteil für Aktivitäten von Frauen in ihrem Aufgabenbereich vorzusehen.

## Karriere

### § 35

- (1) Entscheidungen über die Betrauung mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen sowie Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ zu treffen und in geeigneter Form der/dem Vizerektorin/Vizerektor für Frauenförderung oder dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht diskriminierend als Kriterium herangezogen werden.
- (3) Beförderungen haben bei gleicher Qualifikation der dafür in Frage kommenden Personen unter Bedachtnahme auf die Herstellung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den Geschlechtern zu erfolgen.

## **GutachterInnenbestellung und Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren**

### **§ 36**

- (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gem. § 98 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002 ist zu achten, dass Frauen mit fachspezifischen Kenntnissen als Mitglieder bestellt werden. Weiters soll darauf hingewirkt werden, dass vermehrt Frauen als Vorsitzende vorgeschlagen werden.
- (2) Dies gilt auch für die Entsendung von Personen in Habilitationskommissionen (§ 103 Abs. 7 Universitätsgesetz 2002).
- (3) Bei Berufungs- und Habilitationsverfahren bedarf es einer erhöhten Achtsamkeit, dass zwischen Gutachterinnen und Gutachtern ein ausgewogenes Verhältnis hergestellt wird.

## **Frauen in der Universitätsorganisation**

### **§ 37**

- (1) Bei der Entsendung in Kollegialorgane, Kommissionen und Arbeitsgruppen im Rahmen der universitären Organisation ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten darauf zu achten, dass Frauen in einem ausgewogenen Zahlenverhältnis vertreten sind. Weiters soll darauf hingewirkt werden, dass vermehrt Frauen als Vorsitzende vorgeschlagen werden. Bei Erstellung von Wahllisten bedarf es einer erhöhten Achtsamkeit, dass Frauen im ausgewogenen Verhältnis an wählbarer Stelle gereiht sind.
- (2) Zur Verwirklichung des Gender Mainstreaming ist zu Sitzungen von Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit beratender Stimme oder der/die Vizerektor/in für Frauenförderung zeitgleich mit den Mitgliedern der entsprechenden Gremien gemäß der geltenden Geschäftsordnung einzuladen.

## **Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen**

### **§ 38**

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege von nahen Angehörigen) mit Beruf bzw. Studium als Verpflichtung an.

### **§ 39**

- (1) An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist vom Rektorat der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen i.S.d. § 94 Universitätsgesetz 2002 regelmäßig zu erheben. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder (kollektiv-) vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.
- (2) Informationen über mögliche Maßnahmen zur Schaffung geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen und über entsprechende Fördermöglichkeiten fallen in den Zuständigkeitsbereich der/des Vizerektorin/Vizerektors für Frauenförderung.
- (3) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs nach Möglichkeit geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.

## **Schutz der Würde am Arbeitsplatz und im Studium**

### **§ 40**

Alle Angehörigen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien haben das Recht auf einen ihre Würde respektierenden Umgang, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen oder Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, Diskriminierung und Mobbing.

## § 41

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien setzt geeignete Präventivmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe, Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, Diskriminierung und Mobbing und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen, Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, unterstützt werden. Um diesen Schutz zu gewährleisten wird an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien eine Anlaufstelle eingerichtet, wo unter garantierter Anonymität professionelle Hilfe zur Verfügung gestellt wird.
- (2) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Universitätsangehörigen und Institutionen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

### **Sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe oder Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen**

## § 42

- (1) Sexuelle Belästigung i.S.d. § 8a B-GIBG oder Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien duldet weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung noch sexistisches Verhalten. Zur Prävention gegen Belästigung von Universitätsangehörigen sind spezifische Maßnahmen zu ergreifen.
- (2) Alle Angehörigen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich im Rahmen der Gesetze dafür verantwortlich, dass sexuell oder geschlechtsbezogen diskriminierendes Verhalten unterbleibt.
- (3) Neben dem Schutz der an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien einzurichtenden Anlaufstelle berät und unterstützt u.a. der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung.

## **C. Infrastruktur**

### **Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung**

#### **Vizerektorat für Frauenförderung**

## § 43

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist ein Vizerektorat für Frauenförderung eingerichtet, welches personell, räumlich und budgetär entsprechend auszustatten ist, um insbesondere folgende Aufgaben erfüllen zu können:

1. Gleichstellung,
2. Frauenförderung,
3. Gender Mainstreaming,
4. Frauen und Geschlechterforschung,
5. Schaffung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

## § 44

- (1) Die Rechte und Pflichten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Universitätsgesetz (insbesondere den §§ 42 ff), insbesondere obliegen ihm sich daraus ergebende Aufgabenbereiche. In den Fällen des § 42 Abs. 8 Universitätsgesetz 2002 (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) beginnt die Frist zur

Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

- (2) Die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, insbesondere mit den Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der anderen österreichischen Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung befassten Institutionen im In- und Ausland.

## § 45

- (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert werden und wegen dieser Tätigkeit nicht in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden.
- (2) Die erforderliche Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Übertragung von Aufgaben und der Verteilung der (Dienst-) Pflichten Rücksicht zu nehmen.
- (3) 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.
- (4) Zu den Aufgaben einer/s Arbeitskreisvorsitzenden gehört auch die Fachaufsicht über das Personal des Büros des Arbeitskreises. Hierfür ist ihr/ihm ein entsprechendes Ausmaß der Dienst-/Arbeitszeit einzuräumen.
- (5) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die §§ 115 ff ArbVG sind sinngemäß anzuwenden.

## § 46

- (1) Das Rektorat hat nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellt im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln, beispielsweise auch für Informations- und Weiterbildungsaktivitäten, Erfüllung seiner Vernetzungsaufgaben, Druckkosten etc..
- (2) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jedenfalls einen separaten, angemessen ausgestatteten Sekretariatsraum mit entsprechender technischer Ausstattung (z.B. zeitgemäße EDV samt Drucker, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen zur Verfügung zu stellen.
- (3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.
- (4) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung nach Möglichkeit zu genehmigen und gegebenenfalls wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt in diesem Falle ein Aufwandsersatz unter sinngemäßer Anwendung der Reisegebührevorschrift des Bundes.

## D. Budgetangelegenheiten

### Anreizsysteme

#### § 47

- (1) Bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie die im Frauenförderungsplan der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Maßgabe der finanziellen Mittel besonders zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sorgt nach Möglichkeit der finanziellen Mittel für budgetäre Anreize zur Frauenförderung (Diplom, Doktorat, Habilitationen, Berufungen von Frauen auf Professorenstellen). Die Ausgestaltung des Anreizsystems obliegt dem Rektorat, insbesondere der/dem Vizerektorin/Vizerektor für Frauenförderung in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

## E. Umsetzung

#### § 48

- (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.
- (2) Die zuständigen Organe der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insb. Art 7 B-VG; §§ 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; §§ 11-11d B-GIBG; einschlägige EU-Normen, wie z.B. Gleichbehandlungsrichtlinien; UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffene Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.
- (3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-) verhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst-/arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

## F. Berichtspflicht

#### § 49

Die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen bzw. des Frauenförderungsplans

– im Bereich der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste,

– im Bereich der Lehre und des Studiums und

–im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung

ist im Leistungsbericht der Universität (§ 13 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002), in der Wissensbilanz (§ 13 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002) zu dokumentieren und im Entwicklungsplan der Universität zu berücksichtigen. Grundlage dafür ist der jährliche Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (gem. § 42 Abs. 10 Universitätsgesetz 2002).

## G. In-Kraft-Treten

#### § 50

Der Frauenförderungsplan der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

**53. Zusammensetzung entscheidungsbefugtes Kollegialorgan im Berufungsverfahren für das Fach: Komposition (Nachfolge KAUFMANN).**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, dass sich das entscheidungsbefugte Kollegialorgan im Berufungsverfahren für das Fach Komposition (Nachfolge KAUFMANN) aus 5 OberbauvertreterInnen, 2 MittelbauvertreterInnen und 2 StudierendenvertreterInnen zusammensetzt.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**54. Mitglieder im entscheidungsbefugten Kollegialorgan im Berufungsverfahren für das Fach: Komposition (Nachfolge KAUFMANN) sowie Bestellung von Gutachtern.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, das entscheidungsbefugte Kollegialorgan im Berufungsverfahren für Komposition (Nachfolge KAUFMANN) wie folgt zu besetzen:

<u>UniversitätsprofessorInnen:</u>	Michael JARRELL Detlev MÜLLER-SIEMENS Klaus-Peter SATTLER Dietmar SCHERMANN Axel SEIDELMANN
<u>Akademischer Mittelbau:</u>	Herbert LAUERMANN Peter MECHTLER
<u>entsendete StudierendenvertreterInnen:</u>	N.N. N.N.

Gemäß § 98 (3) UG 02 werden

Dieter KAUFMANN und Peter BURWIK als interne Gutachter sowie  
Denis SMALLEY und Marco STROPPIA als externe Gutachter bestellt.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**55. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Komposition und Musiktheorie/ Dirigieren.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, dass sich das entscheidungsbefugte Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich Komposition und Musiktheorie/Dirigieren wie folgt zusammensetzt:

**UniversitätsprofessorInnen:**

<u>VertreterInnen:</u>	Michael JARRELL Detlev MÜLLER-SIEMENS Axel SEIDELMANN
<u>ErsatzvertreterInnen:</u>	Dietmar SCHERMANN Mark STRINGER Dieter TORKEWITZ

**Akademischer Mittelbau:**

VertreterInnen: Violaine DE LARMINAT  
Peter MECHTLER  
Ertugrul SEVSAY

ErsatzvertreterInnen: Helena DEARING  
Herbert LAUERMANN  
Ulrike SYCH

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**56. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Tonmeisterstudium.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, dass sich das entscheidungsbefugte Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich Tonmeisterstudium wie folgt zusammensetzt:

**UniversitätsprofessorInnen:**

VertreterInnen: Carole DAWN-REINHARDT  
Axel SEIDELMANN  
Ulrich VETTE

Ersatzvertreter: Günter KAHOWEZ

**Akademischer Mittelbau:**

VertreterInnen: Violaine DE LARMINAT  
Thomas LANG  
Peter MECHTLER

Ersatzvertreter: Hermann FREIBERGER  
Martin KREINER  
Ernst SEUBERT

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**57. Entscheidungsbefugtes Kollegialorgan in Studienangelegenheiten Bereich: Instrumentalstudium.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, Eveline HEINISCH als Hauptvertreterin und Maria BAYDANOW als Ersatzvertreterin des akademischen Mittelbaus des entscheidungsbefugten Kollegialorgans in Studienangelegenheiten Bereich Instrumentalstudium zu bestellen.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

## HABILITATIONSKOMMISSIONEN

**58. Mitteilung betreffend Stellungnahmen gemäß § 103 (6) UG 2002 zu den Gutachten für die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereiches und des fachlich nahe stehenden Bereichs im Habilitationsfach Komposition mit Tonsatz (Habilitationsverfahren Ulf-Diether SOYKA).**

Mitteilung für die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs: Habilitationsfach Komposition mit Tonsatz:

Gemäß § 103 (6) UG 2002 haben die UniversitätsprofessorInnen des Fachbereiches und des fachlich nahe stehenden Bereichs das Recht, Stellungnahmen zu den Gutachten in Habilitationsverfahren abzugeben.

Die Gutachten für das Habilitationsverfahren Ulf-Diether SOYKA liegen in der Zeit von **7. Dezember bis 28. Dezember 2005** im Büro des Senats, Karlsplatz 1/1/5, 1010 Wien, zur Einsichtnahme auf.

Bitte um vorherige Terminvereinbarung: Tel. 01-711 55-7001 oder e-mail: [senat@mdw.ac.at](mailto:senat@mdw.ac.at).

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**59. Zusammensetzung der Habilitationskommission Kamerhan TURAN.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, dass sich die Habilitationskommission für Kamerhan TURAN, Fach Klavier, wie folgt zusammensetzt:

UniversitätsprofessorInnen: Klara HARRER-BARANYI  
Michael HRUBÝ  
Manfred WAGNER-ARTZT

Akademischer Mittelbau: Michael STEPHANIDES

entsendete/r StudierendenvertreterIn: N.N.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

**60. Zusammensetzung der Habilitationskommission Herbert HABERSACK sowie Bestellung von Gutachtern.**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.11.2005 beschlossen, dass sich die Habilitationskommission für Herbert HABERSACK, Fach Produktion, wie folgt zusammensetzt:

UniversitätsprofessorInnen: Walter KINDLER  
Peter MAYER  
Peter PATZAK

Akademischer Mittelbau: Gerlinde SEMPER

entsendete Studierendenvertreterin: Constanze SCHUMANN

Gemäß § 103 (5) UG 02 werden Veit HEIDUSCHKA und Robert POLAK als interne Gutachter sowie Antonia LANT und Kurt Robert LUGER als externe Gutachter bestellt.

Der Vorsitzende des Senats: R. Riedmann

## OFFENE STELLEN

**61. Ausschreibung der unbefristeten Stelle einer Universitätsprofessorin/ eines Universitätsprofessors für Komposition am Institut für Komposition und Elektroakustik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**

Am Institut für Komposition und Elektroakustik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wird die unbefristete Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors für

### KOMPOSITION

mit besonderer Berücksichtigung der Elektroakustischen/  
Elektronischen sowie der Experimentellen Musik

voraussichtlich ab WS 2006/2007 ausgeschrieben.

Anstellungserfordernisse sind ein umfangreiches und profiliertes kompositorisches Schaffen auf dem Gebiet der elektroakustischen/elektronischen Musik neben der Instrumentalkomposition, umfassende Kenntnis der aktuellen facheinschlägigen Hard- und Software verbunden mit intensiver Programmiererfahrung, eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung bzw. eine gleich zu wertende künstlerische Eignung, eine hervorragende künstlerische Qualifikation für das zu besetzende Fach, sowie die pädagogische und didaktische Eignung. Weiters sind die Qualifikation zur Führungskraft, eine facheinschlägige Auslandserfahrung sowie eine facheinschlägige außeruniversitäre Praxis nachzuweisen.

Die Bereitschaft zu institutsinterner Gremienarbeit wird vorausgesetzt.

Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.

Durch die Aufnahme wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität begründet.

InteressentInnen werden gebeten, ihre schriftliche Bewerbung einschließlich der erforderlichen Unterlagen bis spätestens

**31. Jänner 2006**

mit Angabe der GZ 5108/05 an die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Abteilung für Personalmanagement, Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien, zu richten.

Die BewerberInnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Der Rektor: W. Hasitschka

**62. Ausschreibung der Stelle eines wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiters/einer wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterin im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (eines Vertragslehrers/einer Vertragslehrerin) für Architektur am Institut für Film und Fernsehen „Filmakademie Wien“ der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**

Am Institut für Film und Fernsehen „Filmakademie Wien“ der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist voraussichtlich ab 1. März 2006 die Stelle eines wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiters /einer wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterin im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (eines Vertragslehrers/einer Vertragslehrerin) für Architektur zu besetzen.

Beschäftigungsausmaß: teilbeschäftigt (66,06%)

Vertrag: unbefristet

Aufnahmebedingungen:

Anstellungserfordernisse sind eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung. Die Hochschulbildung kann auch durch gleichzuwertende künstlerische Leistungen ersetzt werden.

Gewünschte Qualifikationen:

Reiche und praktische Erfahrungen im Bereich der Filmarchitektur sowie profunde Kenntnisse der historischen Filmarchitektur und eine pädagogische Erfahrung sind erwünscht.

Aufgaben:

Durchführung der Vorlesungen und Praktika für Architektur gemäß den derzeit gültigen Studienplänen.

**Bewerbungsfrist: 11. Jänner 2006**

Bewerbungen sind mit Angabe der GZ 5124/05 an die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Abteilung für Personalmanagement, Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien, zu richten.

Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Verwendungsgruppe an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.<sup>1</sup>

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität erfolgt.

Die Bewerber/innen haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstehen.

Der Rektor: W. Hasitschka

**63. Ausschreibung eines Lehrauftrages (auf Basis eines freien Dienstvertrages) für das neu einzurichtende Fach „Performance 1“ am Institut für Popularmusik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Institut für Popularmusik, ist mit Beginn des Sommersemesters 2006 ein Lehrauftrag für das Fach

**Performance 1**

im Ausmaß von 2 Semesterstunden zu besetzen.

Interessentinnen und Interessenten mit entsprechenden Qualifikationen werden gebeten, ihre schriftliche Bewerbung samt üblicher Unterlagen mit Angabe der **Kennzahl: 5165/05** bis spätestens

**11.01.2006**

an das Institut für Popularmusik zu richten.

Weitere Information: 01/ 71155 3801 oder office@ipop.at

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerischen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.

Die Bewerber und Bewerberinnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Der Rektor: W. Hasitschka

---

<sup>1</sup> Den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, hat die Ausschreibung gemäß § 7 Abs 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, i.d.g.F., dann zu enthalten, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt.

**64. Ausschreibung der Stelle einer technischen Sachbearbeiterin/ eines technischen Sachbearbeiters an der Abteilung für Gebäude und Technik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**

An der Abteilung für Gebäude und Technik der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist voraussichtlich ab Mitte Jänner 2006 die Stelle

**einer technischen Sachbearbeiterin/eines technischen Sachbearbeiters**

zu besetzen.

**Beschäftigungsausmaß:** 100%

**Vertrag:** befristet für die Dauer von 12 Monaten

**Aufnahmebedingungen:** Österreichische oder EWR-Staatsbürgerschaft, bei männlichen Bewerbern abgeleiteter Präsenz- bzw. Zivildienst.

**Erforderliche Qualifikationen:** abgeschlossene technische Berufsausbildung Kenntnisse in den Bereichen Heizungs-, Klima- und Elektrotechnik sowie organisatorisches Talent, Führungsqualitäten und EDV-Kenntnisse.

**Aufgaben:** Koordination der Instandhaltung und Betriebsführung sämtlicher Gebäude, gebäudetechnischer Anlagen, Grundstücke und Räume der Universität, Organisation von Planungs- oder Umbauarbeiten, Betreuung aller Objekte, Einteilung und Kontrolle des zugewiesenen Personals.

**Bewerbungsfrist:** 7.12.2005 bis 28.12.2005

Bewerbungen sind mit Angabe der **GZ 4544/05** an die Abteilung für Personalmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien zu richten.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität erfolgt.

Der Rektor: W. Hasitschka

**65. Ausschreibung der Stelle eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin im Controlling im Zentrum für Finanz- und Rechnungswesen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.**

Im Zentrum für Finanz- und Rechnungswesen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist voraussichtlich ab Jänner 2006 im Rahmen des Finanzcontrollings die Stelle

**eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin im Controlling**

zu besetzen.

**Beschäftigungsausmaß:** 40 Wochenstunden

**Vertrag:** unbefristet

**Aufnahmebedingungen:** Matura, kaufmännische Ausbildung, HAK

**Erforderliche Qualifikationen:** Verständnis für betriebswirtschaftliche Abläufe, sehr gute EDV-Anwenderkenntnisse (insbesondere Excel), Genauigkeit, Teamfähigkeit

**Aufgaben:** Mitarbeit in der Kosten- und Leistungsrechnung, im Budgetcontrolling, Dokumentation von Prozessen, Vermögensverwaltung

**Bewerbungsfrist: 07.12.2005 bis 28.12.2005**

Bewerbungen sind mit Angabe der **GZ 4646/05** an die Abteilung für Personalmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien zu richten.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur Universität erfolgt.

Die BewerberInnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Der Rektor: W. Hasitschka

**66. Ausschreibung der Stelle eines/r Professors/in in der Studienrichtung bildende Kunst mit dem Schwerpunkt Film und Fernsehen am Institut für bildende Kunst an der Akademie der bildenden Künste Wien.**

An der Akademie der bildenden Künste Wien gelangt folgende Stelle zur Ausschreibung:

**ProfessorIn**

in der Studienrichtung bildende Kunst mit dem Schwerpunkt Film und Fernsehen am Institut für bildende Kunst ab 01.03.2006 befristet bis 30.09.2010 zu besetzen.

Voraussetzungen für die Bewerbung:

- hervorragende künstlerische Qualifikation im Bereich Film und Fernsehen unter besonderer Berücksichtigung eines Werkbegriffs, der filmische Medien formal wie methodisch reflektiert. Im Sinne eines transdisziplinären Kunstbegriffs sollten die Berührungspunkte zu anderen Disziplinen, Medien und Genres berücksichtigt werden;
- eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Universitäts- bzw. Hochschulausbildung (oder gleichzuhaltende künstlerische Eignung);
- der Nachweis künstlerischer Eignung und nationaler wie internationaler Ausstellungstätigkeit;

- der Nachweis der pädagogischen und didaktischen Eignung;
- die Kompetenz zur Führung eines Ordinariats und zur Entwicklung und Erschließung der Künste im Rahmen der Forschungsaktivitäten der Akademie der bildenden Künste;
- die Bereitschaft zur Mitarbeit in den Universitätsgremien und zu Kooperation mit den MitarbeiterInnen wird vorausgesetzt.

Die Lehrverpflichtung umfasst Vorlesungen, Übungen und Seminare im Ausmaß von 12 Semesterwochenstunden.

Interessierte Damen und Herren senden uns ihre Bewerbung unter Angabe der Kennzahl Nr. 22/2005, **bis 22.12.2005**, an die angegebene Kontaktadresse:

Akademie der bildenden Künste Wien, Personalabteilung, Schillerplatz 3, 1010 Wien, [www.akbild.ac.at](http://www.akbild.ac.at), Tel.: 01 588 16 – 276, Fax 01 588 16 – 275, e-mail: [a.greiner@akbild.ac.at](mailto:a.greiner@akbild.ac.at)

Die BewerberInnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind. Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen, die bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden.

E. Freismuth

**67. Ausschreibung der Stelle eines/r Universitätsprofessors/in für Kontrabass an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.**

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist ab dem Studienjahr 2008/2009 eine Universitätsprofessur für

**Kontrabass**

am Institut 3 „Saiteninstrumente“ in der Form eines vertraglichen Dienstverhältnisses befristet auf fünf Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit auf unbestimmte Zeit zu besetzen.

Erwartet wird eine hervorragende künstlerische Qualifikation sowie pädagogische und didaktische Eignung, um die Studierenden zu SolistInnen, OrchestermusikerInnen, KammermusikerInnen und InstrumentalpädagogInnen ausbilden zu können.

Ein/e geeignete/r Bewerber/in im Aufnahmeverfahren soll bereits ab dem Studienjahr 2006/2007 als Gastprofessor/in mit einer voraussichtlichen Lehrverpflichtung von 10 SStd. Z1n beschäftigt werden.

Allgemeine Anstellungserfordernisse:

1. eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung,
2. hervorragende künstlerische Qualifikationen für das zu besetzende Fach,
3. die pädagogische und didaktische Eignung,
4. Qualifikation zur Führungskraft,
5. facheinschlägige außeruniversitäre Praxis, soweit diese in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist,
6. Gender-Kompetenz.

Die Hochschulbildung im Sinne der Z 1 kann auch durch eine gleich zu wertende künstlerische Eignung ersetzt werden.

Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in ihrem Personalstand an und fordert daher facheinschlägige qualifizierte Künstlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.

Die Bewerber/innen haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die durch das Aufnahmeverfahren entstanden sind.

Bewerbungen sind bis längstens

**31. Jänner 2006**

an das Rektorat der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, A-8010 Graz, Leonhardstraße 15, zu richten.

E. Freismuth

**68. Ausschreibung „Institutslektorat“ am Österreichzentrum der Hebräischen Universität Jerusalem.**

Am Österreichzentrum der Hebräischen Universität Jerusalem wird ein „Institutslektorat“ ausgeschrieben.

**Anforderungsprofil:**

Dauer: bis zu 3 Studienjahre ab Oktober 2006

Hinweise zur Bewerbung:

Bewerbungsvoraussetzungen:

Doktorat an einer österreichischen Universität im Bereich der Kulturwissenschaften, Geschichte, Philosophie, Germanistik; mit Schwerpunkt Donauraum und österreichische Kulturentwicklung im Zusammenhang mit ihrer Bedeutung für das gesamteuropäische Geistesleben; ein philosophisch-historischer Hintergrund wird erwünscht; Hebräisch-Kenntnisse sind nicht erforderlich; gute englische Sprachkenntnisse werden erwünscht; mehrjährige Tätigkeit an einer Universität/wissenschaftlichen Einrichtung wünschenswert; nachgewiesene interdisziplinäre Erfahrungen/Interesse; Lehrerfahrung an einer Universität von Vorteil; nachgewiesene Forschungsarbeiten oder Publikationen in der jeweiligen Disziplin wünschenswert

Aufgabenbereich:

Lehrfähigkeit in seinem/ihrem Fachbereich im Ausmaß von ca. 6-9 Wochenstunden; Anbahnung und Mitplanung von Forschungsprojekten; Mitarbeit im Zentrum für Österreichstudien, insbesondere in der Wahrnehmung der Koordinations- und Kooperationsbeziehungen zu österreichischen Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen.

Auswahlvorgang:

Die Auswahl erfolgt anhand der Bewerbungsunterlagen und anschließendem Auswahlinterview. Die endgültige Entscheidung obliegt dem Center for Austrian Studies der Hebräischen Universität Jerusalem.

Einreichsstelle:

Österreich-Kooperation, Hörlgasse 12/14, 1090 Wien

Einreichtermin: **15. April 2006**

Antrittstermin: **1. Oktober 2006**

Weitere Information:

Center for Austrian Studies / Hebrew University

<http://www.hum.huji.ac.il/cas>

E. Freismuth

**69. Ausschreibung der Stelle eines/einer Oracle – AnwendungsentwicklerIn an der Akademie der bildenden Künste Wien.**

Die Akademie der bildenden Künste Wien sucht voraussichtlich ab 01.01.2006 eine/n

**Oracle-AnwendungsentwicklerIn**

vorläufig befristet bis 31.12.2006

Aufgabenbereich

Sie sind verantwortlich für die Projektkoordination bei der Einführung des Campus Verwaltungssystems der Akademie der bildenden Künste Wien und betreuen den Betrieb sowie die Weiterentwicklung des Systems.

Gewünschte Qualifikationen

Sie verfügen über einen HTL Abschluss (IT-Fachrichtung) oder gleichwertige Ausbildung sowie mind. 3 Jahre; einschlägige Erfahrungen in EDV-gestützten Organisationseinheiten. Darüber hinaus besitzen Sie einschlägige Programmierkenntnisse im Oracle Umfeld, insbesondere Oracle (Web)-Forms, Reports, Java und Pl/ Sql sowie Erfahrungen mit Oracle-Datenbanken (9i bzw. 10g) und Oracle Applikation Server. Team- und Kommunikationsfähigkeit setzen wir ebenso voraus wie Verlässlichkeit und Belastbarkeit. Einschlägige Kenntnisse im Projektmanagement sowie sehr gute Englischkenntnisse runden Ihr Profil ab.

Interessierte Damen und Herren senden ihre Bewerbung unter Angabe der Kennzahl Nr. 21/2005, **bis 20.12.2005** an die angegebene Kontaktadresse:

Akademie der bildenden Künste Wien, Personalabteilung, Schillerplatz 3, 1010 Wien, [www.akbild.ac.at](http://www.akbild.ac.at); Tel.: 01 588 16 – 276, Fax 01 588 16 – 275, e-mail: [a.greiner@akbild.ac.at](mailto:a.greiner@akbild.ac.at)

Die BewerberInnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und ersucht nachdrücklich um

Bewerbungen von qualifizierten Frauen, die bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden.

E. Freismuth

**70. Ausschreibung der Stelle eines/ einer Mitarbeiter/ in für das Qualitätsmanagement an der Akademie der bildenden Künste Wien.**

Die Akademie der bildenden Künste Wien sucht eine/n engagierte/n Mitarbeiter/in für das

**Qualitätsmanagement**

(Befristung auf 2 Jahre – Verlängerungsmöglichkeit)

Ihr Aufgabenbereich umfasst die Erstellung von Konzepten und die Durchführung von Maßnahmen für die adäquate Qualitätssicherung einer Kunstuniversität. Sie werden mit der Implementierung und Abwicklung von Evaluierungsmaßnahmen sowie mit der Vorbereitung von inneruniversitären Leistungsvereinbarungen betraut sein. Als Stabstelle sind Sie in dieser Funktion direkt dem Rektorat unterstellt.

Wir wenden uns an Damen und Herren, die nach Abschluss eines wirtschaftswissenschaftlichen Universitäts- oder Fachhochschulstudiums bereits einschlägige, mehrjährige Erfahrungen im Bereich Wissensmanagement und organisationalem Lernen sammeln konnten. Einen universitären Background, idealerweise verbunden mit eigenen Erfahrungen in Lehre und Forschung, setzen wir bei einer hoch professionellen und pragmatischen Arbeitsweise ebenso voraus, wie Genderkompetenz, verhandlungssichere Englischkenntnisse, fundierte EDV Kenntnisse, sowie eine ausgeprägte Freude am Umgang mit Zahlen.

Wir bieten Ihnen eine interessante Tätigkeit in einer verantwortungsvollen Position, in der Sie die Möglichkeit haben, den Bereich Qualitätsmanagement entscheidend mitzugestalten und den Erfolg maßgeblich zu beeinflussen. Wenn Sie sich durch diese Herausforderung angesprochen fühlen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen, die **bis spätestens 22.12.2005** an die angegebene Kontaktadresse zu senden sind.

Akademie der bildenden Künste Wien, Personalabteilung, Schillerplatz 3, 1010 Wien, [www.akbild.ac.at](http://www.akbild.ac.at), Tel.: 01 588 16 – 276, Fax 01 588 16 – 275, e-mail: [a.greiner@akbild.ac.at](mailto:a.greiner@akbild.ac.at)

Die BewerberInnen haben keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen, die bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden.

E. Freismuth

**STIPENDIEN, PROGRAMME, PREISE**

**71. Fulbright Intercountry Lecture Program.**

Das Fulbright Intercountry Lecture Programm richtet sich an österreichische Institutionen im postsekundären Bildungsbereich, die amerikanischen WissenschaftlerInnen, die sich im

Studienjahr 2005-06 im Rahmen des Fulbright Programms in Europa aufhalten, einladen möchten, einen Vortrag zu halten oder an einem Symposium teilzunehmen.

Listen der U.S. Fulbrighter - geordnet nach Fach, Namen und Region – sind auf der Website des Council for the International Exchange of Scholars

unter: <[http://www.cies.org/us\\_scholars/us\\_dir.htm](http://www.cies.org/us_scholars/us_dir.htm)>

[http://www.cies.org/us\\_scholars/us\\_dir.htm](http://www.cies.org/us_scholars/us_dir.htm)

zu finden.

Die Fulbright Kommission ist grundsätzlich bereit, nach Rücksprache mit den KandidatInnen die Reisekosten innerhalb Europas zu übernehmen. (Hin- und Rückreise; Bahnfahrt 2. Klasse oder Wochenend Flugarrangement). Die Gastinstitutionen sollten ihrerseits sonstige Aufenthaltskosten der eingeladenen Fulbright-WissenschaftlerInnen decken.

Für weitere Information kontaktieren Sie:

Austrian-American Educational Commission, Schmidgasse 14, A 1080 Vienna,

Tel: (431) 31339 5685, [www.fulbright.at](http://www.fulbright.at)

E. Freismuth

## **72. Staatspreis und Förderungspreis für Wissenschaftspublizistik.**

Das BMBWK vergibt für hervorragende journalistische Leistungen auf dem Gebiet der Wissenschaftspublizistik wieder den mit 5.500 Euro dotierten Staatspreis sowie den Förderungspreis in Höhe von 2.500 Euro.

Redaktionen österreichischer Medien können Beiträge aus den Jahren 2004/2005 bis spätestens **31. Jänner 2006** beim BMBWK unter folgender Anschrift einreichen:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Bankgasse 1, 1014 Wien

Infos: Tel. 01-53120-5151 oder 5153 und bei [lilian.muellner@bmbwk.gv.at](mailto:lilian.muellner@bmbwk.gv.at);

Preisstatuten unter <http://www.bmbwk.gv.at/publizistikstaatspreis>

E. Freismuth

## **73. Ausschreibung der Austrian Science and Research Liaison Offices (ASOs) in Ljubljana und Sofia zur Einreichung von Projektanträgen mit Südosteuropa.**

Die Österreichischen Verbindungsbüros für Wissenschaft und Forschung in Ljubljana/ Slowenien and Sofia/ Bulgarien (ASOs) schreiben einen "Call for Proposals" für Projekte zur Forschungskooperation, Anbahnung und Netzwerkbildung zwischen Österreich, den ASO-Ländern Slowenien und Bulgarien und Südosteuropa (Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Rumänien, Serbien (inklusive Kosovo) und Montenegro) aus.

Die Ausschreibung ist bis zum **15. Februar 2006** (Datum des Poststempels) geöffnet.

Die geförderten Aktivitäten sollen ForscherInnen aus Österreich, Slowenien, Bulgarien und anderen südosteuropäischen Ländern ermöglichen, an gegenseitig befruchtenden Projekten zu arbeiten, wobei Netzwerkbildung, Anbahnung, vergleichende Studien, Austausch von Erfahrungen, Forschungsergebnissen und Know-how über Standards etc. im Vordergrund stehen. Die Aktivitäten sollen auf existierende Forschungsergebnisse aufbauen.

Zulässig sind Einreichungen von Universitäten, außeruniversitären Forschungsinstitutionen und Fachhochschulen. Das Konsortium muss mindestens einen Partner aus Österreich, einen Partner aus einem der ASO-Länder (entweder Bulgarien oder Slowenien) und mindestens einen Partner aus Südosteuropa beinhalten.

Nähere Informationen sowie die Ausschreibungsunterlagen finden Sie in den Beilagen und unter: <http://www.aso.zsi.at/de/all/ausschreibung/303.html>

**Kontakt:**

Mag.a Elke Dall / Mag.a Andrea Christiane Mayr Zentrum für Soziale Innovation/Centre for Social Innovation, Linke Wienzeile 246, A-1150 Wien, Tel. +43 1 49 50 442-62 (Fr. Dall)

e-mail: [aso@zsi.at](mailto:aso@zsi.at)

E. Freismuth