

gemeinsam eingerichteten Lehramtsstudien) für die entsprechende Kurie angehören dürfen.“ (ErlRV UG 15/2, 14f)

VII. Verfahren vor der Berufungskommission

- 33** Die **Eignungsbeurteilung** im Berufungsverfahren erfolgt in mehreren Schritten (Abs 5). Zunächst hat die Berufungskommission jene Bewerbungen auszuschneiden, die die Ausschreibungskriterien „offensichtlich nicht erfüllen“. Alle anderen sind den Gutachtern zu übermitteln; diese haben die Eignung der Bewerber zu beurteilen. Dieser Eignungsbeurteilung der Gutachter sind auch jene Kandidaten zu unterziehen, die sich nicht beworben haben, aber dennoch in das Verfahren einbezogen wurden (Abs 2).
- 34** Die Möglichkeit der Berufungskommission, offensichtlich ungeeignete Bewerber vom Begutachtungsverfahren auszunehmen, wurde durch die UG-Nov 09 eingeführt und sollte – insb bei einer sehr großen Bewerberzahl – die Gutachter entlasten. In der Stammfassung des UG war dies nicht ausdrücklich verankert gewesen. Da die Begutachtung ein zeitaufwändiger Vorgang ist, waren geeignete Gutachter oft schwer zu finden. Die Neuregelung mildert dieses Problem; freilich nur dann, wenn die Berufungskommission von ihrer Befugnis gem Abs 5 auch Gebrauch macht und die Zahl der zu Begutachtenden stark reduziert. Um dies zu ermöglichen, sollte die Satzung vorsehen, dass den Gutachtern eine Namensliste der ausgeschiedenen Bewerber zu übermitteln ist und sie deren Bewerbungen nachfordern können.
- 35** Viele Universitäten haben universitätsintern nähere Regelungen für die Begutachtung geschaffen, insb Formulare für die Gestaltung der Gutachten entwickelt (näher *Rath-Kathrein* in FS Wimmer 582).

VIII. Berufungsvorträge

- 36** Den von den Gutachtern als geeignet beurteilten Kandidaten ist vom Rektor die Gelegenheit zu einer Präsentation „in angemessener Weise“ zu geben; dh sie sind zu **Berufungsvorträgen** bzw **Hearings** einzuladen (Abs 6). Die Universitätsangehörigen sollen damit die Gelegenheit bekommen, diese Kandidaten „kennenzulernen“ (ErlRV UG 02, 29). Die Präsentation dient zwar auch der Entscheidungsfindung in der Berufungskommission über den Berufungsvorschlag, es ist jedoch nicht normiert, dass ihr Ergebnis zwingend in die Entscheidungsfindung einzufließen hat. Vielmehr hat die Erstellung des Besetzungsvorschlags „auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen“ zu erfolgen. Gutachter und Kommissionsmitglieder müssen an einer solchen Präsentation somit nicht teilnehmen. Auch die Kandidaten sind nicht verpflichtet, der Einladung nachzukommen; tun sie es nicht, ist ihre Eignung ausschließlich auf Basis der vorgelegten Qualifikationsnachweise zu beurteilen. Der fachliche, didaktische oder persönliche Eindruck des Kandidaten bei der Präsentation kann sich jedoch auf die Eignungsbeurteilung sowohl positiv als auch negativ auswirken und damit das Ergebnis des Qualifikationsvergleichs zwischen den Kandidaten verändern.
- 37** In der RV zum UG hatte sich die in Abs 6 verankerte Pflicht des Rektors zur Einladung nur auf die im Besetzungsvorschlag angeführten Personen bezogen. Mit der Erweiterung des Personenkreises auf alle „geeigneten“ Kandidaten wurde die Präsentation zeitlich in die Phase vor der Erstellung des Besetzungsvorschlages vorverlegt.
- 38** Fraglich ist, ob aufgrund der Präsentation den Gutachtern aufgetragen werden kann, nochmals zu den einzelnen Kandidaten Stellung zu nehmen. Dies erscheint durch Abs 6 – va in

Zweifelsfällen – nicht ausgeschlossen. Eine gesetzliche Verpflichtung hiezu besteht jedoch nicht.

IX. Besetzungsvorschlag

Nach einer allfälligen Präsentation der geeigneten Kandidaten hat die Berufungskommission ihren **Besetzungsvorschlag** zu erstatten. Dabei sind – aufgrund der Gutachten – die drei am besten geeigneten Bewerber auszuwählen (Abs 7). Gleich geeignete Bewerber sind an der jeweiligen Stelle ex aequo zu reihen. Die Aufnahme von weniger als drei Kandidaten ist möglich; sie ist jedoch besonders zu begründen. Ein sachlicher Grund hiefür kann insb darin liegen, dass weniger als drei Kandidaten dem Anforderungsprofil des § 97 UG bzw der Ausschreibung genügen. Der Besetzungsvorschlag ist für den Rektor bindend; eine darin nicht aufgenommene Person darf nicht berufen werden. Der Rektor kann den Vorschlag der Berufungskommission jedoch zurückweisen, wenn er seiner Meinung nach nicht die am besten geeigneten Kandidaten enthält (Abs 8). Auch eine Aufhebung im Aufsichtsweg ist denkbar. 39

Die Auswahl muss mit Argumenten, die va den Gutachten zu entnehmen sind, sachlich und so eingehend **begründet** werden, dass sie für den Rektor transparent und nachvollziehbar ist (vgl Abs 8). Werden die ausgewählten Kandidaten nach ihrer Eignung **gereiht** (was nicht zwingend vorgesehen ist; vgl *Thienel*, Das Berufungsverfahren nach dem UOG 1993 [1996] 241 f), so muss auch eine vergleichende Gegenüberstellung der Qualifikation dieser Kandidaten erfolgen. Aus der Begründung muss überdies schlüssig hervorgehen, warum bestimmte grundsätzlich geeignete Personen nicht in den Vorschlag aufgenommen wurden. 40

Auswahlkriterien für die Berufung von Professoren sind im UG nur noch insoweit normiert, als sie die „entsprechend hohe wissenschaftliche oder künstlerische und berufliche Qualifikation für das Fach“ aufweisen müssen (§ 97 Abs 2 UG). Wie diese Qualifikation zu beurteilen ist, ist im UG nicht näher geregelt; dabei werden insb Universitätsausbildung, wissenschaftliche bzw künstlerische Leistungen, pädagogische und didaktische Eignung, Einbindung in die internationale Forschung bzw Entwicklung und Erschließung der Künste, facheinschlägige außeruniversitäre Praxis, aber auch etwa Führungsqualifikation eine Rolle spielen (vgl etwa noch § 49f VBG, der allerdings mit 31. 11. 2003 außer Kraft getreten ist). Auch die Ziele, die leitenden Grundsätze und die Aufgaben der Universität sind dabei zu berücksichtigen (§§ 1, 2 und 3 UG). 41

Im Hinblick auf die Aufnahme von **Frauen** in Besetzungsvorschläge ist das Frauenförderungsgebot der §§ 11 ff B-GIBG zu befolgen (§ 44 UG). Insb ist zu beachten, dass die zugrunde gelegten Qualifikationskriterien keine frauendiskriminierende Wirkung haben dürfen (problematisch zB Dienstalder, Lebensalter, Vollzeitbeschäftigung, Alleinverdienereigenschaft, Familienstand, Einkommen des Partners; vgl § 5 B-GIBG) und relevante Zusatzqualifikationen von Frauen (zB Familienarbeit, kooperativer Führungsstil, pädagogische und didaktische Eignung) in die Beurteilung mit einzufließen haben. Überdies sind Frauen im Fall gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen, solange sie unterrepräsentiert sind (§ 11b B-GIBG iVm § 44 UG). Die Entscheidung darf jedoch zu Gunsten des – gleich geeigneten – Mannes ausfallen, wenn im Einzelfall die in seiner Person liegenden Gründe überwiegen und diese Gründe keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben („Härte-“ oder „Öffnungsklausel“: vgl § 11b Abs 2 B-GIBG sowie die Urteile des EuGH 11. 11. 1997, C-409/95, *Marschall* Slg 1997, I-6363; 28. 3. 2000, C-158/97, *Badeck* Slg 2000, I-1875; 6. 7. 2000, C-407/98, *Abrahamsson* Slg 2000, I-5539; 19. 3. 2002, C-476/99, *Lommers* Slg 2002, I-2891). Näheres kann der Frauenförderungsplan regeln. 42

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann einen Berufungsvorschlag bei der Schiedskommission bekämpfen (§ 42 Abs 8 UG).

- 43** Eine besondere Regelung für **Hausberufungen** ist nicht mehr vorgesehen (vgl etwa noch § 23 Abs 3 UOG 1993). Die Erläuterungen weisen aber darauf hin, dass derartige Regelungen in die Satzung aufgenommen werden dürfen (ErlRV UG 02, 28).
- 44** Der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission ist einschließlich einer Liste aller Bewerbungen der sonst in das Berufungsverfahren einbezogenen Kandidaten und sämtlicher erstatteter Gutachten und Stellungnahmen **an den Rektor weiterzuleiten**.

X. Auswahl durch den Rektor

- 45** Vor seiner Auswahlentscheidung hat der **Rektor** zunächst den **Besetzungsvorschlag** daraufhin zu **überprüfen**, ob er von jenen Personen, die sich beworben haben oder die sonst in das Berufungsverfahren einbezogen wurden, die nach den spezifischen Qualifikationskriterien (vgl IX.3.) bestgeeigneten Kandidaten enthält. Er kann dabei insb die Gutachten berücksichtigen, aber auch eigene Ermittlungen anstellen und neue Gutachten bzw Stellungnahmen einholen. Eine „Zurückverweisung“ an die Berufungskommission bedeutet, dass der Berufungskommission die Auffassung des Rektors, es seien nicht die Bestgeeigneten in den Vorschlag aufgenommen worden, samt einer Begründung bekannt zu geben ist. Sie hat in diesem Fall – wohl unter Bindung an die Auffassung des Rektors – einen neuen Dreivorschlag zu erstellen. Ein „Beharrungsbeschluss“ der Berufungskommission und die Einsetzung einer „besonderen Berufungskommission“ sind nicht mehr vorgesehen (vgl noch § 23 Abs 7 UOG 1993, § 24 Abs 8 KUOG). Hält die Kommission die Entscheidung des Rektors für rechtswidrig, so muss sie beim BM die Ausübung des Aufsichtsrechts anregen (§ 45).
- 46** Bei seiner **Auswahlentscheidung** aufgrund des Berufungsvorschlags ist der Rektor nicht an eine allfällige Reihung im Besetzungsvorschlag gebunden. Dessen Begründung ist jedoch zu berücksichtigen; jedenfalls ist der Rektor verpflichtet, den aufgrund seiner Beurteilung am besten geeigneten Kandidaten auszuwählen (dem folgend VwGH 14. 6. 2012, 2008/10/0093).
- 47** Vor der Aufnahme von Berufungsverhandlungen hat der Rektor seine Auswahlentscheidung dem **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** und dem **Betriebsrat** bekannt zu geben (Abs 9; § 42 Abs 7 UG). Wird die Mitteilung an den Arbeitskreis unterlassen, so ist ein dennoch abgeschlossener Arbeitsvertrag unwirksam. Innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe hat der Arbeitskreis das Recht zur Beschwerdeerhebung an die Schiedskommission, wenn Grund zur Annahme besteht, dass die Auswahlentscheidung des Rektors eine Diskriminierung von Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellen würde (Abs 9 iVm § 42 Abs 8 UG). Die sonst dreiwöchige Beschwerdefrist des Arbeitskreises (§ 42 Abs 8) ist für diese Fälle auf zwei Wochen verkürzt (VwGH 28. 10. 2015, 2013/10/0104). Vor Ablauf dieser Frist darf ein Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen werden; eine allfällige Beschwerde bei der Schiedskommission hat aufschiebende Wirkung (§ 42 Abs 7, § 43 Abs 8 UG). Wird dennoch während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, so ist dieser unwirksam (§ 43 Abs 8 UG).
- 48** Bejaht die **Schiedskommission** die vom Arbeitskreis behauptete Diskriminierung, so muss der Rektor unter Bindung an diese Rechtsauffassung eine neue Auswahlentscheidung treffen (Abs 10; § 43 Abs 6 UG). Stellt die Schiedskommission eine Diskriminierung fest, so kann der Rektor den Bescheid beim BVwG bekämpfen (vgl zB BVwG 5. 8. 2015, W213 2013807-1). Nur

im Fall der Abweisung der Beschwerde durch die Schiedskommission kann er die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Entscheidet die Schiedskommission nicht binnen drei Monaten, so kann der Arbeitskreis Säumnisbeschwerde an das BVwG erheben (vgl Art 130 Abs 1 Z 3 iVm Art 131 Abs 2 B-VG) (vgl *Kucsko-Stadlmayer/Haslinger* § 43 Rz 16; *Muzak* § 47 Rz 8).

XI. Berufungsverhandlungen und Arbeitsvertrag

Die Führung der **Berufungsverhandlungen** mit dem vom Rektor gem Abs 8 ausgewählten Kandidaten ist im Gesetz nicht näher determiniert. Deren Gegenstand sind die Besoldung, die personelle und sachliche Ausstattung des Professors sowie sonstige Inhalte des Arbeitsvertrages. Der Rektor hat dabei die finanzielle Bedeckbarkeit zu berücksichtigen; im Übrigen gehen seine rechtlichen Möglichkeiten so weit, als die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts und des Organisationsrechts, insb auch der Kollektivvertrag, seinen Gestaltungsspielraum nicht begrenzen. Wird bei den Verhandlungen kein Konsens erzielt oder zieht der ausgewählte Kandidat seine Bewerbung zurück, so muss der Rektor aufgrund des Besetzungsvorschlags der Berufungskommission eine neue Auswahlentscheidung treffen (dem folgend *Stöger*, Die Bestellung von Leiterinnen und Leitern von Organisationseinheiten nach § 20 Abs 5 UG, zfhr 2013, 98). Bei dieser Auswahl ist wiederum das Verfahren gem Abs 8 bis 10 einzuhalten. Scheitern die Verhandlungen mit allen im Vorschlag aufscheinenden Kandidaten, so muss – wenn die Besetzung der Stelle weiterhin für zweckmäßig erachtet wird – das Berufungsverfahren von Beginn an neu durchgeführt werden. 49

Der **Arbeitsvertrag** ist gem Abs 11 vom Rektor im Namen der Universität abzuschließen; diese wird Arbeitgeberin des Professors. Inhalt des Arbeitsvertrages sind „die speziellen Rechte und Pflichten der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors, die über allgemeine Regelungen auf Gesetzesstufe oder im Kollektivvertrag hinausgehen, . . . Mit dem Instrument des Arbeitsvertrages kann wesentlich besser als bisher auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes und auf die individuellen Bedürfnisse der zu Berufenden eingegangen werden.“ (ErlRV UG 02, 97). Rechtsgrundlage des Arbeitsvertrages sind das gesetzliche Arbeitsrecht (insb AngG) und der Kollektivvertrag (§ 108 UG). Vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages galt das VBG (in der Fassung des Tags des Abschlusses des Arbeitsvertrages) als Inhalt des Arbeitsvertrages mit der Universität (§ 128 UG). Spezifische arbeitsrechtliche Bestimmungen, die für Professoren relevant sind, enthalten auch die §§ 110 und 113 ff UG; vgl auch §§ 105 und 106 UG. 50

Im Arbeitsvertrag ist auch festzulegen, ob das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte oder auf bestimmte Zeit abgeschlossen wird und ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung erfolgen soll (vgl § 97 Abs 1 und § 109 UG). Die Verlängerung einer befristeten Bestellung bedarf wiederum eines Berufungsverfahrens gem § 98. 51

Bei einer Verletzung des Gleichbehandlungs- oder des Frauenförderungsgebotes durch Übergehen einer Bewerberin oder eines Bewerbers kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein **Gutachten der Gleichbehandlungskommission** einholen (§ 23a Abs 1 und § 41 Abs 2 Z 2 B-GIBG). Dies kann – allenfalls – zu einem schadenersatzrechtlichen Anspruch gegenüber der Universität führen (§ 17 B-GIBG iVm § 44 UG). 52

XII. Lehrbefugnis

Die **Lehrbefugnis** ist im Kontext des UG das Recht, im entsprechenden Fach die wissenschaftliche oder künstlerische Lehre an der jeweiligen Universität und mittels deren Einrichtungen frei auszuüben; dies beinhaltet auch das Recht zur Betreuung und Beurteilung wissenschaftli- 53

cher Arbeiten (vgl auch § 103 Abs 1 UG). Die Lehrbefugnis für das Fach, für das der Professor berufen wird, erwirbt dieser mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages ex lege (Abs 12); mit dem Ende eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses erlischt sie (Abs 13). Hingegen verliert ein Professor (auch im zeitlich unbefristeten Arbeitsverhältnis) die Lehrbefugnis nicht, wenn er in den Ruhestand tritt (§ 104 Abs 2 UG).

- 54 Dass eine allenfalls **früher erworbene Lehrbefugnis** nicht berührt wird (Abs 13), bedeutet insb, dass die aus einer Habilitation oder einer Bestellung zum Honorarprofessor erworbenen Rechte (vgl etwa §§ 26 f UOG 1993, §§ 27 f KUOG) durch die Lehrbefugnis nach Abs 12 nicht verändert werden. Diese können sich auf eine andere Universität beziehen und auch zeitlich unbefristet gelten.

Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 99. (1) Soll eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren aufgenommen werden, ist § 98 Abs. 1 und 3 bis 8 nicht anzuwenden. Eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 zulässig.

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle auf Vorschlag oder nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität auszuwählen, dem die Stelle zugeordnet ist.

(3) Durch Verordnung des Rektorates, die der Genehmigung des Universitätsrates bedarf, kann einmalig eine Anzahl von Stellen für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren festgelegt werden, die für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gewidmet sind und nur für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 vorgesehen sind. Die Anzahl darf bis zu 20 vH der Stellen gemäß § 122 Abs. 2 Z 4 umfassen. § 98 Abs. 1 bis 8 sind nicht anzuwenden. Die Stellen sind im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben. Die Rektorin oder der Rektor hat die Stellen nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, das internationalen kompetitiven Standards entspricht, zu besetzen. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung durch die Rektorin oder den Rektor ist nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig. Inhalt der Qualifikationsprüfung ist die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie der Leistungen in der Lehre der letzten fünf Jahre. Die Durchführung der Qualifikationsprüfung hat internationalen kompetitiven Standards zu entsprechen. Der Antrag auf unbefristete Verlängerung kann nach dem vollendeten fünften Jahr gestellt werden.

(4) Im Entwicklungsplan ist jeweils eine Anzahl von Stellen für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 und für Assoziierte Professorinnen und Professoren festzulegen, die in jeweils einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren berufen werden können. Auf diese Verfahren sind § 98 Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden. Diese Stellen sind im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben. Die Rektorin oder der Rektor hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität, dem die Stelle zugeordnet ist, sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auszuwählen. Nähere Bestimmungen sind in der Satzung festzulegen.

(5) Das Angebot des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages, in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung, setzt die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus, insbesondere ist die Stelle international auszu-schreiben. Zum Ergebnis des Auswahlverfahrens sind die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs anzuhören. Der Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern ist entsprechend zu berücksichtigen. § 42 ist an-zuwenden.

(6) Jene Personen, die ein Auswahlverfahren gemäß Abs. 5 durchlaufen und die Quali-fikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben (Assoziierte Professorinnen und Professoren), gehören dem wissenschaft-lichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 an.

(7) Die gemäß Abs. 4 und 5 durchgeführten Verfahren sind im Abstand von fünf Jahren einer Evaluierung zu unterziehen. Diese Evaluierung ist durch die Bundesministerin oder den Bundesminister zu veranlassen.

IdF BGBl I 2015/131.

Literatur: Eisenberger/Lachmayer, Die Träger selbstverantwortlicher universitärer Forschung und Lehre, zfhr 2015, 146; Gamper, Fast-Track Tenure mit Qualitätssicherung? Zum neuen § 99 Abs 4 UG 2002, zfhr 2016, 101; Hauser, Professorenberufungen gemäß UG 2002, zfhr 2007, 120; Lang/Lichtmannegger, Die organisationsrechtliche Umsetzung des „Tenure Track“-Modells im Universitätsgesetz, zfhr 2016, 35; No-vak, Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002 (2007).

Übersicht

	Rz
I. Allgemeines	1
II. Berufungsverfahren nach Abs 1	2
III. Berufungsverfahren nach Abs 3	10
IV. Berufungsverfahren nach Abs 4	19
V. Besetzung von Laufbahnstellen pro futuro (Abs 5 und 6)	25

I. Allgemeines

§ 99 UG sieht in Abs 1, 3 und 4 verschiedene Arten von **abgekürzten Berufungsverfahren** **1** vor. Es handelt sich um gegenüber § 98 UG vereinfachte Verfahren, auf die § 98 nur teilweise (Abs 1) oder gar nicht (Abs 3 und 4) anwendbar ist. Sie dienen unterschiedlichen Zwecken: Abs 1 soll eine höchstens auf fünf Jahre befristete Bestellung von Professoren durch den Rek-tor rasch und unbürokratisch, dh ohne Stellenwidmung, ohne Berufungskommission und oh-ne Gutachterbestellung, ermöglichen. Dagegen sieht Abs 3, der durch die UG-Nov 09 einge-fügt wurde, eine einmalige Aktion vor, bei der Universitätsdozenten der eigenen Universität in den Professorenstatus berufen werden sollen. Abs 4 ist ähnlich konzipiert. Er erfasst einer-seits (nochmals) den von Abs 3 erfassten Personenkreis, andererseits die Gruppe der Asso-zierten Professoren nach KV, die bis zum 30. 9. 2016 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen wurden. Alle in § 99 geregelten Verfahren sind gegenüber § 98 UG vereinfacht, bei allen Varianten steht aber inhaltlich das Qualifikationsprinzip im Vordergrund. Regelun-gen anderer Art enthalten die Abs 5 und 6: Hier geht es nicht um die Berufung von Univer-sitätsprofessoren, sondern um die Aufnahme wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbei-terinnen und Mitarbeiter in einen **Tenure Track**, der nach einer gewissen Frist und einer

Qualifikationsprüfung die Überleitung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Universitätsprofessor und daher in die Professorenkurie ermöglicht.

II. Berufungsverfahren nach Abs 1

- 2 Das Verfahren nach § 99 Abs 1 dient der Durchführung von Berufungen, die aus besonderen Gründen eine rasche Entscheidung des Rektors erfordern und für die das ordentliche Verfahren unzweckmäßig erscheint (zB Rekrutierung eines hervorragenden Wissenschafters, der sich keinem Bewerbungsverfahren unterziehen würde). § 98 UG bleibt aber immerhin teilweise anwendbar (Abs 2, 9–13). Im Ergebnis beinhaltet das Verfahren nach § 99 Abs 1 die folgenden Schritte:
 1. **Öffentliche Ausschreibung** durch das Rektorat im In- und Ausland mit Einschaltung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 99 Abs 1 iVm § 98 Abs 2 UG);
 2. **Übermittlung der Bewerberliste an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** (§ 42 Abs 6 Z 2 UG);
 3. **Vorschlag oder Anhörung der Professoren des Fachbereichs** (§ 99 Abs 2);
 4. Information des **Betriebsrats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**, mit welchem Bewerber der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll, durch den Rektor (§ 42 Abs 7 UG);
 5. Allfällige Rechtsmittelentscheidung durch die **Schiedskommission** (§ 99 Abs 3 iVm § 98 Abs 9 und 10 UG);
 6. **Berufungsverhandlungen** durch den Rektor (Abs 1 iVm § 98 Abs 10 und 11 UG);
 7. **Abschluss des Arbeitsvertrages** (Abs 1 iVm § 98 Abs 11 und 12 UG).
- 3 Ob das Verfahren nach § 99 Abs 1 UG angewendet wird, ist vom Rektor zu entscheiden. Dieser erhält somit in gewissem Ausmaß die Möglichkeit, Professorinnen und **Professoren aktiv zu rekrutieren**, wie es international zT üblich und im Wettbewerb der Universitäten um wissenschaftliche Exzellenz nötig ist. Um den Spielraum des Rektors dabei zu vergrößern, hat die UG-Nov 09 die zwingende Befristung von zwei auf fünf Jahre verlängert. Die Häufigkeit der Anwendung des abgekürzten Verfahrens nach § 99 Abs 1 UG darf im Ergebnis aber nicht dazu führen, dass damit das ordentliche Verfahren nach § 98 UG und die Zuständigkeit des Senats unterlaufen wird. Die Entscheidung über die Befristung kann entweder in der Ausschreibung oder durch den Rektor nach Einlangen der Bewerbungen erfolgen.
- 4 Da auch die nur relativ kurz befristete Bestellung von Universitätsprofessoren nach dem UG auf keine grundsätzlichen rechtlichen Hindernisse stößt (vgl § 97 Abs 1), ist das abgekürzte Verfahren bei der Neuaufnahme von Professoren immer dann anwendbar, wenn nicht schon die Ausschreibung für eine unbefristete Stelle erfolgt ist. Die Beschränkungen der § 23 a UOG 1993 und § 24 a KUOG auf Ersatzkräfte bzw aus zwischenstaatlichen Programmen finanzierte Professuren gelten nicht mehr.
- 5 Das abgekürzte Verfahren soll nach der Absicht des historischen Gesetzgebers auch für **Stiftungsprofessoren** gelten (vgl ErlRV UG 02, 29). Es handelt sich dabei um Professoren, deren Gehaltskosten der Universität aus Drittmitteln refundiert werden.
- 6 Das abgekürzte Verfahren ersetzt auch das früher spezifisch für **Gastprofessoren** vorgesehene Aufnahmeverfahren: „Die Erstellung des Besetzungsvorschlags für eine nur kurz dauernde Tätigkeit an der Universität (ähnlich einer Gastprofessur) soll in einem vereinfachten und damit verkürzten Verfahren erfolgen.“ (ErlRV UG 02, 29). Besondere Regelungen für solche sind im Rahmen des UG nicht mehr vorgesehen. Organisationsrechtlich wurden die „Gast-

professoren“ iSd UOG und KUOG zu Universitätsprofessoren gem § 97 UG übergeleitet (§ 122 Abs 2 Z 3 UG).

Unzweckmäßig erscheint, dass die Bestellung zum Gastprofessor nach dem Konzept des § 99 zwingend einer Ausschreibung bedarf, wenn es auch nur etwa um die auf ein oder zwei Semester befristete Aufnahme ausländischer Wissenschaftler zu eng eingegrenzten Lehr- und Forschungszwecken geht. In der Satzung dürfte für solche Personen nur insoweit ein besonderes Aufnahmeverfahren vorgesehen werden, als ihre Verwendung auf die Lehre beschränkt wird und damit Abweichungen von der Ausschreibungspflicht zulässig sind (§ 107 Abs 2 iVm Abs 5 UG).

Der **Rektor hat die Wahl**, ob er einen Vorschlag der Professoren des Fachbereichs einholen oder ob er diese zu seiner Auswahlentscheidung bloß anhören will (Abs 2). Er kann eine Berufung nach § 99 also auch aus eigener Initiative und gegen einen allfälligen Widerspruch dieser Professoren vornehmen. Er darf aber keine fachlich ungeeignete Person bestellen. **7**

Ein vom Rektor allenfalls eingeholter **Vorschlag** kann, muss aber nicht mehr als einen Kandidaten umfassen, zumal ein solcher Vorschlag überhaupt nicht zwingend vorgesehen ist. Er muss – da § 98 Abs 7 und 8 UG nicht gelten – auch grundsätzlich nicht begründet sein (aA Hauser, zfhr 2007, 123) und hat für den Rektor keine bindende Wirkung. Ohne Zweifel kann der Rektor im Rahmen seiner Anhörung aber auch eine Begründung des Vorschlags einholen. **8**

Unter dem **fachlichen Bereich** der Universität, dem die Stelle zugeordnet ist, ist jener Fachbereich zu verstehen, aus dem gem § 98 Abs 3 UG im Fall des ordentlichen Berufungsverfahrens der Vorschlag zur Gutachterbestellung eingeholt werden muss (vgl § 98 UG Rz 20). Aufgrund eines Redaktionsversehens wurde der ursprünglich auch in § 98 Abs 3 UG enthaltene Begriff „fachlicher Bereich“ im Zuge der Verfassung des Gesetzesentwurfs an dieser Stelle zu „Fachbereich“ modifiziert, nicht aber in § 99 Abs 2 UG. **9**

III. Berufungsverfahren nach Abs 3

§ 99 Abs 3 wurde durch die UG-Nov 09 eingefügt. Anders als Abs 1 sieht er eine einmalige Aktion vor, bei der die qualifiziertesten Universitätsdozenten, die diesen Status nach altem Dienst- und Organisationsrecht durch ihre Habilitation erlangt haben, Professorenstellen erhalten sollen. Grund dafür ist der Sonderstatus der Angehörigen dieser Gruppe, der in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut und jenem der Universitätsprofessoren angenähert wurde. Entwicklungsgeschichtlich wurzelt diese Rechtslage in einem überholten Dienstrecht, dessen primäres Ziel in der Schaffung kontinuierlicher Universitätslehrerkarrieren bestand. Man wollte die Betreuung der gestiegenen Studierendenzahlen durch Pragmatisierung qualifizierter Mittelbauangehöriger sichern, ohne die Anzahl der Professorenstellen vermehren zu müssen (vgl Kucsko-Stadlmayer, Alternativen der Personalüberleitung, in Winckler/Titscher [Hrsg], Universitäten im Wettbewerb [2000] 488). In der Folge wurde durch zahlreiche Habilitationen die Gruppe der Universitätsdozenten nach BDG und VBG immer größer, die für sie bestehenden Karriereanreize und -chancen mangels Professorenstellen freilich immer geringer. Als Kompensation erhielten sie mit der 2. BDG-Nov 1997 eine eigene Verwendungs- und Entlohnungsgruppe sowie den Amtstitel bzw die Funktionsbezeichnung „Außerordentlicher Universitätsprofessor“ (§ 172 b BDG, § 55 a VBG). Das UG tat einen weiteren Schritt, indem es sie von der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrücklich trennte und in einer eigenen organisationsrechtlichen Kategorie zusammenfasste (§ 94 Abs 2 Z 2 UG). Ihre Aufgaben wurden (wie bei den Professoren) mit „verantwortlicher“, also selbständiger Forschung und Lehre bzw Entwicklung und Erschlie-