

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN

Studienjahr 2026/27

Ausgegeben am 30. Oktober 2026

Stück 7

VERORDNUNGEN, RICHTLINIEN:

18. RICHTLINIE DER UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN ÜBER DAS VERFAHREN ZUR ENTFRISTUNG VON BEFRISTETEN VERTRAGSVERHÄLTNISSEN VON UNIVERSITÄTSPROFESSOR*INNEN GEM. § 98 UG 2002
19. ÄNDERUNG DES SATZUNGSTEILS I. ORGANISATIONSRECHT / C) QUALITÄTSENTWICKLUNG

-
18. RICHTLINIE DER UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN ÜBER DAS VERFAHREN ZUR ENTFRISTUNG VON BEFRISTETEN VERTRAGSVERHÄLTNISSEN VON UNIVERSITÄTSPROFESSOR*INNEN GEM. § 98 UG 2002

Das Rektorat hat in seiner Sitzung am 6. Oktober 2026 folgende Richtlinie der Universität für angewandte Kunst Wien über das Verfahren zur Entfristung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor*innen gem. § 98 UG 2002 beschlossen.

(Siehe Anhang 1)

Die Rektorin:

Dr.phil. Dipl.-Ing. Ulrike Kuch

19. **ÄNDERUNG DES SATZUNGSTEILS I. ORGANISATIONSRECHT / C) QUALITÄTSENTWICKLUNG**

Der Senat hat in seiner Sitzung am 22. Oktober 2026 auf Vorschlag des Rektorats die Änderung des Satzungsteils I. Organisationsrecht / C) Qualitätsentwicklung in der nachfolgenden Fassung beschlossen:

§ 20 Teil I Organisationsrecht / C) Qualitätsentwicklung lautet wie folgt:

„Professuren

§ 20 (1) Gemäß Entwicklungsplan werden Professuren an der Angewandten zunächst grundsätzlich auf drei bis fünf Jahre befristet bestellt. Wenn eine darüber hinausgehende Beschäftigung ermöglicht werden soll, ist bereits für die erste Bestellung ein Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 1 UG durchzuführen.

(2) Die unbefristete Weiterbeschäftigung eines*einer gemäß Abs. 1 bestellten Professor*in setzt einen Evaluierungsprozess gemäß der jeweils gültigen „Richtlinie der Universität für angewandte Kunst Wien über das Verfahren zur Entfristung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor*innen gem. § 98 UG 2002“, veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, voraus, welcher einer entsprechenden Entscheidung durch das Rektorat zugrunde gelegt wird. Das Verfahren ist auf Antrag des*der betreffenden Professor*in oder auf Initiative des Rektorats so zeitgerecht einzuleiten, dass ein Ergebnis spätestens sechs Monate vor Auslaufen der Befristung vorliegt.

(3) Nach Vorlage aller Evaluierungsergebnisse hat das Rektorat über den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu entscheiden. Im Falle einer beabsichtigten abschlägigen Entscheidung ist der*die betreffende Professor*in vorab anzuhören.“

Der Senat

Die Rektorin:

Dr.phil. Dipl.-Ing. Ulrike Kuch

Impressum

Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin: Universität für angewandte Kunst Wien

Oskar-Kokoschka-Platz 2, 1010 Wien

<https://www.dieangewandte.at/mitteilungsblaetter>

Redaktion:

Mag. Zekija Ahmetovic, Rechtsabteilung

Tel.: +43 1 711 33 - 2052

mitteilungsblatt@uni-ak.ac.at

Erscheinung nach Bedarf.

Fristgebundene Mitteilungen sind mindestens 5 Werktage vor dem gewünschten Erscheinungsdatum einzubringen.

Richtlinie der Universität für angewandte Kunst Wien über das Verfahren zur Entfristung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor*innen gem. § 98 UG 2002

– Beschluss des Rektorats vom 6. Oktober 2026 –

§ 1 Geltungsbereich und Zweck

Der Geltungsbereich dieser Richtlinie erstreckt sich auf den Evaluierungsprozess gemäß I. Teil C) § 20 Abs. 2 der Satzung der Universität für angewandte Kunst Wien (im Folgenden: „Angewandte“).

§ 2 Ausgangssituation

(1) Frühestens 18 Monate und spätestens 12 Monate vor dem Ende der befristeten Anstellung als Universitätsprofessor*in kann dieser*diese die Umwandlung seines*ihrer Arbeitsvertrages in ein unbefristetes Vertragsverhältnis beantragen. Das Verfahren ist auf Antrag der betreffenden Professor*in oder auf Initiative des Rektorats einzuleiten.

Der Einleitung des Verfahrens durch das Rektorat hat eine Prüfung des Bedarfs und der budgetären Bedeckung durch das Rektorat voranzugehen.

(2) Der Bereich Personal stellt den aktuellen Arbeitsvertrag, die Ausschreibung der aktuell von dem*der Professor*in innegehabten Stelle sowie etwaige Dokumente zur objektiv nachvollziehbaren, vereinbarten Art und Weise der Ausfüllung der Stelle zur Verfügung, die in die abschließende Entscheidungsfindung einfließen.

(3) Das Verfahren wird im Auftrag des Rektorats von der für Berufungsmanagement zuständigen Person des Bereichs Personal der Angewandten betreut. Alle im Verfahren geschaffenen oder herangezogenen Informationen werden an das Berufungsmanagement nach Maßgabe von dessen technischen und organisatorischen Anweisungen geliefert. Für die Beibringung der durch das Berufungsmanagement angefragten Informationen besteht eine Frist von acht Wochen ab Ergehen der Aufforderung durch die für das Berufungsmanagement zuständigen Person.

§ 3 Grundlagen für den Evaluierungsprozess

Die Grundlagen für die Begutachtung sind:

a) Selbstevaluierungsbericht „Portfolio“ (gemäß § 4)

b) Berichte (gemäß § 5) von:

I. Studienrichtungsvertretung

II. Senat

sowie über Erhebungsergebnisse des Bereichs Qualitätskultur Lehre und Curricularwerkstatt (vgl. § 9 Abs. 1) zu:

- III. Mitarbeiter*innen des*der Professor*in in der von ihm*ihr geleiteten Abteilung
- IV. Professor*innen desselben Instituts, an dem der*die Professor*in seine*ihre Professur im Evaluationszeitraum innehat
- V. Absolvent*innen des*der Professor*in im Evaluationszeitraum

c) Berichte (gemäß § 6) von:

- VI. Bereich Personal
- VII. Bereich Studienangelegenheiten
- VIII. Bereich Support Kunst und Forschung
- IX. Bereich Presse & Kommunikation
- X. Bereich Finanzen

§ 4 Selbstevaluierungsbericht

Der Selbstevaluierungsbericht (Portfolio, vgl. „Handreichung für die Erstellung eines Portfolios zur Evaluation befristet bestellter Professor*innen“) ist spätestens 10 Monate vor Ende der Vertragslaufzeit des*der Antragsteller*in in deutscher oder englischer Fassung digital in einem PDF (max. 15 Seiten Text bzw. max. 30 Seiten bebildert) dem Rektorat zu übermitteln. Das Portfolio soll nachvollziehbare Aufschlüsse über die Tätigkeit an der Angewandten bzw. dem Wirkungsbereich der Professur seit dem Antritt in der aktuellen Position geben. Für jede der nachstehenden vier Dimensionen sind eine narrative Erörterung (je ein bis zwei Seiten), eine übersichtliche Darstellung der berichtenswerten Fakten in Listenform sowie Vorstellungen, Pläne und Konzepte für die weitere berufliche Tätigkeit an der Angewandten in Form eines kurzen Ausblicks vorzulegen. Details und Leitfragen zur Gestaltung sind der **„Handreichung für die Erstellung eines Portfolios zur Evaluation befristet bestellter Professor*innen“** der Angewandten zu entnehmen. Die inhaltlichen Dimensionen, zu denen ein Portfolio möglichst gute Auskünfte bieten sollte, sind:

- (1) Lehre
- (2) Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste, künstlerische Forschung
- (3) Entwicklung der Abteilung und Beitrag zur universitären Selbstverwaltung
- (4) Gesellschaftliche Wirksamkeit

§ 5 Berichte

- (1) Bericht zur Lehre

Die Studienrichtungsvertreter*innen verfassen nach Anhörung der Studierenden des*der Professor*in, das sind die Studierenden der betreffenden Studienrichtung oder im Falle des Fehlens einer solchen die Studierenden, die die Lehrveranstaltungen des*der Professor*in besucht haben (vgl.: „Briefing Studierendenvertretung“), einen Bericht, in dem die Lehre sowie die Betreuung der Studierenden der*des evaluierten Professor*in thematisiert wird.

Darin sollten zumindest folgende Qualitätskriterien bewertet werden:

- a) Ankündigung der und Information über die Lehrveranstaltung
- b) Erklärung der Prüfungsmodalitäten und Bewertungskriterien
- c) Definition und Nachvollziehbarkeit der Lehrziele
- d) Aktualität der Lehrinhalte
- e) didaktische und soziale Kompetenzen
- f) Möglichkeit der Beteiligung der Studierenden
- g) Erreichbarkeit und Präsenz

(2) Bericht zur universitären Selbstverwaltung

Der Senat verfasst einen Bericht zur Qualität und Art der Einbringung der*des evaluierten Professor*in im Rahmen der universitären Selbstverwaltung, sofern er*sie Mitglied oder Ersatzmitglied des Senates ist und/oder Mitglied oder Ersatzmitglied eines*einer vom Senat eingesetzten Kollegialorgans, Arbeitsgruppen oder Kommission ist.

(3) Bericht über Erfahrungen und Sichtweisen der Mitarbeiter*innen des*der Professor*in in der von ihm*ihr geleiteten Abteilung

Der Bereich Qualitätskultur Lehre und Curricularwerkstatt holt im Auftrag des Rektorats Sichtweisen der Mitarbeiter*innen des*der Professor*in in der von ihm*ihr geleiteten Abteilung ein und organisiert das Erhebungsverfahren. Als Mitarbeiter*innen geltend unbefristet oder temporär angestellte Mitarbeiter*innen, nicht jedoch externe Lektor*innen.

Die Erhebung folgt einem standardisierten Leitfaden und umfasst insbesondere folgende Qualitätskriterien:

- a) Arbeitsorganisation und Arbeitsklima
- b) Klarheit des Stellenwerts der eigenen Lehre der Mitarbeiter*innen in der Gesamtheit des Lehrangebots der Abteilung, diesbezügliche Bemühungen seitens der*des Professor*in
- c) Förderung der Mitarbeiter*innen in ihren wissenschaftlichen, künstlerischen bzw. künstlerisch-forschenden Aktivitäten, Weiterbildungen der Mitarbeiter*innen
- d) Aktivitäten des*der Professor*in, um die gesellschaftliche Relevanz von Lehre und Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste bzw. künstlerischer Forschung der Abteilung zu steigern

Der Bereich übermittelt der für das Berufsmanagement zuständigen Person eine anonymisierte zusammenfassende Auswertung der erhaltenen Sichtweisen. Einzelrückmeldungen werden nicht weitergegeben.

(4) Bericht über Erfahrungen und Sichtweisen der*des Professor*innen desselben Instituts

Der Bereich Qualitätskultur Lehre und Curricularwerkstatt holt im Auftrag des Rektorats Erfahrungen und Sichtweisen der Professor*innen desselben Instituts ein und organisiert das Erhebungsverfahren. Die Erhebung folgt einem standardisierten Leitfaden und umfasst insbesondere folgende Qualitätskriterien:

- a) Kooperativität und Interdisziplinarität des*der Professor*in in der Planung und Durchführung von Lehre im Rahmen des Instituts;
- b) Kooperativität und Interdisziplinarität des*der Professor*in in der Planung und Durchführung von Forschung/EEK/Künstlerischer Forschung;
- c) Aktivitäten des*der Professor*in zur Gewährleistung oder Steigerung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der eigenen Arbeit und der Arbeit der Mitarbeiter*innen in der geleiteten Abteilung.

(5) Bericht über Erfahrungen und Sichtweisen von Absolvent*innen

Der Bereich Qualitätskultur Lehre und Curricularwerkstatt holt im Auftrag des Rektorats Erfahrungen und Sichtweisen von Absolvent*innen der*des Professor*in ein und organisiert das Erhebungsverfahren.

Über die Auswahlkriterien und die Anzahl der befragten Personen entscheidet der Bereich.

Die Erhebung folgt einem standardisierten Leitfaden und umfasst insbesondere folgende Qualitätskriterien:

- a) Qualität der künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Betreuung
- b) Qualität, Aktualität und didaktische Vermittlung der Lehrinhalte
- c) Überfachliche/soziale Kompetenzen in der Betreuung wie Feedbackkultur, Empathie, wertschätzendes Klima
- c) Erreichbarkeit, Präsenz und Verlässlichkeit in der Betreuung
- d) Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses
- e) Bedeutung der Lehre und Betreuung für die weitere berufliche bzw. künstlerisch-wissenschaftliche Entwicklung

Der Bereich übermittelt dem Berufsmanagement eine anonymisierte zusammenfassende Auswertung der erhaltenen Auskünfte. Einzelrückmeldungen werden nicht weitergegeben.

(6) Verfahren bei unvollständigen Berichten

Die für das Berufungsmanagement zuständige Person kontrolliert die eingehenden Berichte auf Vollständigkeit gegenüber den in dieser Richtlinie festgelegten Fragestellungen und Datenbedarfen und verweist unvollständige Berichte an die erstellenden Organisationseinheiten und Gremien zurück, die ihren korrigierten Bericht sodann innerhalb von zehn Werktagen nachzuliefern haben.

(7) Verfahren bei negativen Berichtsergebnissen

Sollten Berichte negativ ausfallen, sind sie der*dem evaluierten Professor*in durch die für das Berufungsmanagement zuständigen Person vorzulegen, woraufhin diese*r die Gelegenheit hat, innerhalb von zehn Werktagen zu kommentieren. Diese Stellungnahme wird wiederum den Berichtsverfasser*innen übermittelt. Stellungnahmen durch den*die evaluierte*n Professor*in werden ebenso an das Berufungsmanagement übermittelt und ungeachtet einer Überarbeitung von Berichten Bestandteil des Verfahrens.

§ 6 Berichte von Organisationseinheiten der Angewandten

(1) Bereich Personal

Der Bereich Personal erstellt einen Bericht über

- a) dokumentierte arbeitsrechtlich relevante Vorfälle, die nachweislich im Zusammenhang mit der Nicht- bzw. Mindererfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten stehen.
- b) Liste der von dem*der Professor*in in Anspruch genommenen Weiterbildungen und Trainings.

(2) Bereich Studienangelegenheiten

Der Bereich Studienangelegenheiten erstellt einen Bericht mit folgendem Inhalt:

- a) Überblick über sämtliche während des Anstellungsverhältnisses abgehaltenen Lehrveranstaltungen des*der evaluierten Professor*in, gegliedert nach Semester, Art und Umfang
- b) Überblick über die betreuten Abschlussarbeiten auf Bachelor-, Master- und Doktoratsebene (Anzahl, Themen, Abschlussjahr)

(3) Bereich Support Kunst und Forschung

Der Bereich Support Kunst und Forschung erstellt einen Bericht über die während des Anstellungsverhältnisses durch die*den evaluierten Professor*in beantragten und eingeworbenen Drittmittel (Projektbezeichnung, Förderquelle, Volumen, Laufzeit, Rolle der*des evaluierten Professor*in im Drittmittelprojekt).

(4) Bereich Presse & Kommunikation

Der Bereich Presse & Kommunikation erstellt einen Bericht über die während des Anstellungsverhältnisses durch die*den evaluierten Professor*in geplanten und durchgeführten Kooperationen mit externen Partnern.

(5) Bereich Finanzen

Der Bereich Finanzen erstellt einen Bericht über das Gebaren im Umgang mit Anlagen, Budget und Beschaffungsvorgängen gemäß im Zeitraum der Innehabung der befristeten Professur geltender interner Richtlinien:

- a) Durchgehende korrekte Dokumentation der vorhandenen Anlagen;
- b) Einhaltung des Jahresbudgets und Begründung von etwaigen Abweichungen;
- c) Ordnungsgemäßheit von Beschaffungsvorgängen.

(6) Die Berichte werden der*dem evaluierten Professor*in zur Kenntnis gebracht. Bei sachlichen Unrichtigkeiten hat diese*r innerhalb von zehn Werktagen die Möglichkeit zur Stellungnahme; die Stellungnahme wird dem jeweiligen Bericht beigelegt.

§ 7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist vom Rektorat (gemäß § 42 UG) über Entfristungsanträge von Universitätsprofessor*innen bzw. vom Rektorat ausgelöste Entfristungsverfahren zu informieren.

(2) Der AKG kann gegebenenfalls bei Zustimmung betroffener dritter Personen und dokumentierter Beschwerde Stellungnahme abgeben.

(3) Gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität für angewandte Kunst Wien hat der AKG das Recht, nach Erstellung und Übermittlung der Unterlagen an das Rektorat in sämtliche im Verfahren erstellte Unterlagen Einsicht zu nehmen.

§ 8 Weitere Abteilungen

Die Organisationseinheit Diversity, Equity, Inclusion wird vom Rektorat über die Einleitung des Entfristungsverfahrens informiert und kann beratend vom Rektorat hinzugezogen werden.

§ 9 Verfahren der Begutachtung

(1) Folgende Unterlagen bilden die Grundlage für die Entscheidung durch das Rektorat:

- a) Selbstevaluierungsbericht gemäß § 4 sowie die von der*dem Antragsteller*in eingereichten Unterlagen,
- b) die Berichte von Studienrichtungsvertretung, Senat, sowie des Bereichs Qualitätskultur Lehre und Curricularwerkstatt zu den Erfahrungen und Sichtweisen der

Abteilungsmitarbeiter*innen, der Professor*innen desselben Instituts und der Absolvent*innen gemäß § 5.

c) die Berichte aus Planung, Service und Verwaltung gemäß § 6.

(2) Die Unterlagen gemäß Abs. (1) bilden eine Einheit und beinhalten die gegebenenfalls von dem*der evaluierten Professor*in abgegebenen Stellungnahmen. Das Rektorat führt auf diesen Grundlagen die Entscheidungsfindung durch.

(3) Das Rektorat muss zu einem eindeutigen Beschluss kommen, ob es eine Entfristung unterstützt oder nicht. Im Falle von gleicher Stimmanzahl dafür respektive dagegen, entscheidet der*die Rektor*in.

§ 10 Datenschutz und Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Verantwortlicher

Verantwortlicher für sämtliche Verarbeitungen personenbezogener Daten im Rahmen des Verfahrens zur Entfristung von Dienstverhältnissen gemäß § 98 UG ist die Universität für angewandte Kunst Wien.

Die Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage der DSGVO, des Datenschutzgesetzes (DSG), des Universitätsgesetzes 2002 (UG), des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer*innen der Universitäten sowie der sonstigen einschlägigen arbeits- und dienstrechtlichen Bestimmungen.

(2) Zweck der Verarbeitung

Zweck der Datenverarbeitung ist die in Evidenz gegründete Entscheidungsfindung über die Entfristung des*der befristet bestellten Professor*in.

(3) Die Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung bilden Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO, Art. 6 Abs. 1 lit. e DSGVO, § 25 Abs 4 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten in Verbindung mit §98 Universitätsgesetz, sowie allgemeine und universitätsspezifische arbeits- und dienstrechtliche Vorschriften.

(4) Die Verarbeitung darf ausschließlich für den in Abs. 2 genannten Zweck erfolgen. Eine Verwendung für andere Zwecke ist unzulässig, sofern keine gesetzliche Verpflichtung oder gesonderte Rechtsgrundlage besteht. Alle im Zusammenhang mit dem Evaluierungsverfahren erhobenen oder bereitgestellten Daten dienen ausschließlich dem Zweck der Durchführung der genannten Evaluierung und werden streng vertraulich behandelt.

(5) Für alle Daten wird Datenschutz gemäß DSGVO durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen auf höchstem Niveau gewährleistet. Diese Vorkehrungen sind in einem getrennten **Datenschutzprotokoll** festgehalten, das einen Bestandteil dieser Richtlinie bildet.

Alle vom Verfahren Betroffenen und am Verfahren Beteiligten werden über ihre datenschutzrechtlichen Rechte und Pflichten informiert. Die im Evaluierungsverfahren verarbeiteten Daten werden in ihrer Gesamtheit ausschließlich dem Rektorat der Angewandten, der*dem evaluierte*n Professor*in, gesetzlich dazu befugten Gremien und den unmittelbar befassten Mitarbeiter*innen des Berufungsmanagements der Angewandten zugänglich, wobei die Zugriffsmöglichkeiten auf die Daten durch die technische Einrichtung eines Repositoriums auf einem hauseigenen Server gewährleistet werden. Alle Daten unterliegen der ehestmöglichen Datenlöschung.

Der für den Ablauf bzw. Prozess verbindliche Datenplan ist im Ordner „Verlängerung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor*innen gem. § 98 UG 2002“ auf der base der Angewandten abrufbar.

§ 11 Abschluss des Verfahrens

- (1) Das Rektorat fasst den Beschluss mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der*des Rektorin*Rektors den Ausschlag (§ 22 Abs. 5 UG, § 4 Abs. 1 Geschäftsordnung des Rektorats). Stimmübertragungen sind unzulässig.
- (2) Beschließt das Rektorat gemäß Abs. 1 die Entfristung, wird das zeitlich befristete Dienstverhältnis des*der Professor*in durch den*die Rektor*in in ein zeitlich unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt.
- (3) Spricht sich das Rektorat mehrheitlich gegen eine Entfristung aus, wird der*die Professor*in zu einem Gespräch geladen und muss die Gelegenheit erhalten, Stellung zu nehmen. Nach der Anhörung findet eine erneute Abstimmung im Rektorat statt: Spricht sich das Rektorat nach dieser Anhörung weiterhin für eine Vertragsauflösung aus, wird das Vertragsverhältnis des*der Universitätsprofessor*in nicht verlängert und endet automatisch mit dem Datum des befristeten Vertrags.
- (4) Der*die zu entfristende Professor*in, die Abteilungsmitarbeiter*innen, die Professor*innen desselben Instituts und die Absolvent*innen, der Senat, die Studienrichtungsvertretung sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden innerhalb von drei Werktagen über den Ausgang des Verfahrens informiert.
- (5) Seitens Abt. Personalmanagement wird dem*der entfristeten Universitätsprofessor*in sowie der*dem Rektor*in der unbefristete Dienstvertrag zur Unterfertigung vorgelegt.

§12 Anlagen

Anlagen zu dieser Richtlinie sind:

- Handreichung für die Erstellung eines Portfolios zur Evaluation befristet bestellter Professor*innen
- Briefing Studierendenvertretung
- Datenplan

§ 13 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit 1. November 2026 in Kraft.

Für das Rektorat:

Dr. phil. Dipl.-Ing. Ulrike Kuch
Rektorin der Universität für angewandte Kunst Wien