

Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

142. Abgeänderter Organisationsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Zielsetzungen

II. Organisationsstrukturen und Organisationsprinzipien

III. Gliederung

A. Rektorat

B. Organisationseinheiten für Forschungs- und Lehraufgaben

1. Fakultäten

2. Interfakultäre Fachbereiche

3. School of Education

C. Zentren

IV. Aufgaben

A. Fakultäten

1. Dekan / Dekanin

2. Fakultätsrat

3. Fakultätsbüros

B. Fachbereiche

1. Leiter / Leiterin

2. Fachbereichsrat

C. Interfakultäre Fachbereiche

1. Leiter / Leiterin

2. Interfakultärer Fachbereichsrat

D. School of Education

1. Direktor/in

2. School of Education-Rat

3. Schoolboard

E. Schwerpunkte und andere Maßnahmen zur Förderung von Exzellenz in der Forschung

1. Schwerpunkte

2. Zentren

V. Inkrafttreten

Präambel

Die Paris Lodron-Universität hat die Aufgabe, Forschung und Lehre in den an ihr vertretenen Fächern auf höchstem Niveau durchzuführen und damit eine zentrale Wissensressource – insbesondere auch für Stadt und Land Salzburg – zur Verfügung zu stellen. Ihre Absolventen und Absolventinnen sollen sich durch hohe fachliche Qualifikation sowie soziale Kompetenz, Flexibilität und Mobilität auszeichnen.

Der vorliegende Organisationsplan (Organigramm) beschreibt die künftige Struktur der Universität, mit der Vorgabe, die Ressourcen der Universität so zusammenzufassen, dass bei einer effizienten Verwaltung herausragende Forschung und Lehre betrieben werden können. Die Universität verfolgt dieses Ziel im Bewusstsein, dass zur Bewältigung der gegenwärtigen Problemstellungen in Gesellschaft und Wissenschaft sowohl die Vielfalt der Fächer und Methoden als auch die transdisziplinäre Verständigung und Zusammenarbeit gefordert sind. Damit kann sie zu einer gefragten Partnerin für nationale und internationale Kooperationen mit anderen Organisationen in den Bereichen Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft und Politik werden.

Das Universitätsgesetz 2002 (UG) legt lediglich die Leitungsorgane der Universität fest, räumt den Universitäten aber unterhalb dieser Ebene weitgehende Gestaltungsfreiheit ein. Damit ist es Sache der Universitäten, konkrete Ziele für ihre zukünftigen Entwicklungen zu formulieren, und zu diesem Zweck Mechanismen zur Überprüfung und Verbesserung der Qualität in allen Bereichen einzurichten.

Der Organisationsplan, welcher gemäß § 20 Abs. 4 UG vom Rektorat „nach Stellungnahme des Senates“ zu erstellen und vom Universitätsrat zu genehmigen ist, betrifft die interne Gliederung der Universität. Bei der Festlegung der einzelnen Organisationseinheiten ist auf eine zweckmäßige Zusammenfassung nach den Gesichtspunkten von Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Im Organisationsplan ist ferner auszuweisen, welche Aufgaben das Rektorat an die Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten delegiert.

Der Organisationsplan ist zu unterscheiden von der Satzung, die gemäß § 19 Abs. 1 und 2 UG vom Senat auf Vorschlag des Rektorats mit einfacher Mehrheit zu beschließen ist und die die „erforderlichen Ordnungsvorschriften“ enthält, insbesondere die Regelung von Wahlen, Evaluierungen, studienrechtliche Bestimmungen und akademische Ehrungen. Im Rahmen der Satzung erfolgt ferner die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung. Auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Beirat für Frauenforschung, Frauenförderung und Frauenstudien werden vom Senat eingerichtet.

Der Organisationsplan ist ebenso zu unterscheiden von der Geschäftsordnung des Rektorats, welche festlegt, welche Agenden des Rektorats den einzelnen Mitgliedern des Rektorats allein zukommen, welche Agenden von zwei Mitgliedern des Rektorats und welche von allen Mitgliedern gemeinsam wahrzunehmen sind (§ 22 Abs. 6 UG). Und er ist schließlich zu unterscheiden vom Entwicklungsplan, der – im Sinne einer Schwerpunktplanung – die kurz-, mittel- und langfristigen strategischen Ziel- und Prioritätensetzungen enthält, die mit Hilfe des Organisationsplanes realisiert werden sollen.

Der Organisationsplan betrifft den derzeit gesetzlich vorgegebenen „Wirkungsbereich der Universität“ (§ 7 UG); dieser umfasst alle mit Stichtag 30. September 2002 an der Universität bestehenden bzw. in der Zwischenzeit (bis 30.04.2012) neu eingerichteten Studien und Forschungseinrichtungen. Es handelt sich dabei um den innerhalb der Katholisch-Theologischen Fakultät, der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, der Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät und der Naturwissenschaftlichen Fakultät sowie der Interfakultären Fachbereiche vertretenen Fächerkanon unter Einschluss des in den Studienplänen abgebildeten Studienangebots.

Vom Organisationsplan nicht unmittelbar erfasst ist die Vertretung der Studierenden an der Universität Salzburg. Die HochschulInnenenschaft ist eine eigenständige Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Aufgaben und Organisation im Hochschulinnen- und Hochschülerschaftsgesetz 1998 grundgelegt sind.

I. Zielsetzungen

Grundlage für die Ausgestaltung der inneren Organisation sind neben den in § 2 UG normierten leitenden Grundsätzen – insbesondere das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die soziale Chancengleichheit sowie die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen – die unten angeführten Organisationsprinzipien der Universität, die mit dem Ziel einer effizienten und leistungsfähigen Struktur formuliert werden. Maßgeblich sowohl für die künftige Gesamtstruktur als auch für die einzelnen Organisationseinheiten der Universität sind sodann die jeweils mit dem Bund auf drei Jahre abzuschließenden Leistungsvereinbarungen sowie deren inneruniversitäre Umsetzung durch Zielvereinbarungen. Die Versorgung universitärer Einrichtungen mit Ressourcen wie Personal, Räumen und Geld wird kontinuierlich auf der Basis der Leistungs- und Zielvereinbarungen zu überprüfen sein. Auch die Frage der Neugründung, Weiterführung oder Schließung von Einrichtungen der Universität kann in Zukunft nur auf dieser Grundlage verhandelt werden.

Von den Zielvereinbarungen wird vor allem zweierlei erwartet: Erstens eine Flexibilisierung und Dynamisierung der Strukturen und zweitens ein starker Impuls für Leistung in allen Bereichen. Eine Einrichtung, die sich engagiert und nachweislich auszeichnet, wird in Zukunft Anspruch auf eine entsprechende Berücksichtigung beim Ressourceneinsatz der Universität erheben können.

Dies wiederum kann nur gewährleistet werden, wenn sowohl der Erstellung als auch der Überprüfung der Einhaltung der Zielvereinbarungen allgemein bekannte und transparente Kriterien zugrunde liegen, die zum einen eine regelmäßige Evaluierung zulassen und zum anderen die Qualitätssicherung des Vereinbarten garantieren.

Die Zielvereinbarungen betreffen Forschung, Lehre und Verwaltung. Sie sind danach zu differenzieren und jeweils mit jenen Organisationseinheiten abzuschließen, die für die Erfüllung der entsprechenden Aufgaben am besten geeignet sind.

Die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stellt eine besondere Aufgabe der Universität dar, die sich als Strukturprinzip auf alle Ebenen der Universität bezieht. Es ist daher Sorge zu tragen, dass entsprechende Maßnahmen in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden.

Ferner ist dem Gebot der Frauenförderung im Rahmen der Zielvereinbarungen Rechnung zu tragen.

II. Organisationsstrukturen und Organisationsprinzipien

Sowohl auf Grund der Zielsetzungen als auch auf Grund der Tatsache, dass die Universität in Forschung und Lehre sehr unterschiedliche Bereiche abdeckt, muss sich die Gesamtuniversität in einer Koordinierung von zentralen und dezentralen Strukturen organisieren.

Eine Reihe von wichtigen Aufgaben der Universität kann nur auf zentraler Ebene wahrgenommen werden. Die Universität ist als Ganze dem Bund bzw. dem zuständigen Ministerium gegenüber Vertragspartnerin für den Abschluss von Leistungsvereinbarungen und für die Überprüfung der

Erfüllung dieser Vereinbarungen; auch kommt ausschließlich die Gesamtuniversität als Empfängerin und Verwalterin der daraus resultierenden Ressourcen in Frage. Die zentrale Leitung ist darüber hinaus dafür verantwortlich, die Flexibilität und Dynamik der Universität zur Geltung kommen zu lassen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit der verschiedenen Fächer zu ermöglichen und zu fördern.

Die Pluralität der Wissenschaften mit ihren höchst unterschiedlichen Ausprägungen erfordert zudem eine dezentrale Ebene. Die Gestaltung der Zuständigkeitsverteilung orientiert sich dabei am Subsidiaritätsprinzip, wonach jene Agenden, die dezentral wirksam erledigt werden können, dieser Organisationseinheit delegiert werden.

Es erscheint sinnvoll, nicht beliebig viele Zielvereinbarungen abzuschließen, zumal dies jeglicher Bemühung um Profilbildung und Schwerpunktsetzung zuwiderlaufen würde. Die bisher vorliegenden Evaluierungen haben aufgezeigt, dass in vielen Bereichen gute Forschung vor allem dort zustande kommt, wo Kooperationen von Gruppen im Vordergrund stehen. Allzu viele Vereinbarungen würden zudem ein schwer bewältigbares Organisationsproblem darstellen. Aus diesen Gründen wird angestrebt, die Binnengliederung der Organisationseinheiten in Grenzen zu halten und gegenüber den derzeit bestehenden Einrichtungen größere, aber noch überschaubare Einheiten zu schaffen. Wesentlicher Faktor dabei ist das Entstehen einer Universitätskultur, die die Erfüllung der Zielvereinbarungen durch teamorientiertes Handeln ermöglicht und fördert. Natürlich ist Zusammenlegung kein Selbstzweck. Sie muss inhaltlich sinnvoll sein und Rahmenbedingungen, wie etwa vorhandene Personalkapazitäten, berücksichtigen.

Die einzelnen Organisationseinheiten können ihre Ziele am besten erreichen, wenn sie im Rahmen der Zielvereinbarungen weitgehend autonom agieren können. Dies wiederum setzt voraus, dass die gesamte Universität flach strukturiert ist, was bedeutet, dass es nur wenige Entscheidungsebenen gibt, die eindeutige Verantwortlichkeiten festlegen. Hierarchisierungen würden den Ablauf von organisatorischen Maßnahmen aller Art in der Regel tendenziell komplizierter machen und auf Grund von Kompetenzverflechtungen Konflikte eher fördern als vermeiden.

Die gesamtuniversitären Ziele lassen sich dann am ehesten realisieren, wenn zwischen der Universitätsleitung einerseits und den Organisationseinheiten andererseits ein unmittelbarer, nicht durch Zwischeninstanzen geregelter und vermittelter Kommunikations- und Aktionszusammenhang herrscht. Dieser Zusammenhang bildet nicht zuletzt die Voraussetzung dafür, dass seitens der Universitätsleitung sachgerechtere und zielführendere Entscheidungen im Bereich der Ressourcenzuteilung erfolgen können. Auf Grund der Komplexität und Heterogenität einer Universität ist offensichtlich, dass es auch koordinierender Funktionen bedarf.

Schließlich ist die Organisationsstruktur mit der Zielsetzung verbunden, dass allen Entscheidungen der Universitätsleitung oder der Funktionsträger und Funktionsträgerinnen, an die Entscheidungskompetenzen delegiert sind, transparente und einsichtige Kriterien zugrunde liegen, die zwar im Hinblick auf die Besonderheiten der Organisationseinheiten differenziert sein mögen, zugleich aber hinsichtlich der gesamten Universität gleichermaßen Prinzip sein sollen.

III. Gliederung

Binnengliederung

Die Gesamtuniversität gliedert sich wie folgt: Die zentrale Ebene ist das Rektorat einschließlich der Serviceeinrichtungen und Büros. Als dezentrale Ebene treten für die Forschungs- und Lehraufgaben die Fachbereiche in den Vordergrund, die als Organisationseinheiten in den Fakultäten zusammengefasst werden; fakultätsübergreifende Agenden werden von interfakultären Fachbereichen bzw. der School of Education wahrgenommen.

Zentren haben für den Wirkungsbereich einer Fakultät / eines Fachbereiches oder außerhalb des Verbandes der Fakultäten / in der Kooperation mehrerer Fachbereiche primär Forschungsaufgaben. Die Einrichtung von Zentren bedarf der Genehmigung durch das Rektorat.

Fachbereiche können mit Zustimmung des Rektorats fachlich sinnvolle und den jeweiligen Verhältnissen entsprechende Untergliederungen (Arbeitsgruppen oder Abteilungen) vornehmen. Diese sind zwar keine eigenständigen Organisationseinheiten, schließen jedoch als Basisebene der Forschung und Lehre eigenständige Zielvereinbarungen mit der Fachbereichsleitung ab. Damit sind sie maßgeblicher Gegenstand für Evaluierungen.

Bei der Festlegung der Größe der Untergliederungen ist sicherzustellen, dass alle Angehörigen des Fachbereiches von den Zielvereinbarungen erfasst werden. Werden Personen nur auf der Ebene des Fachbereichs angesiedelt, ist auch deren Leistungsbilanz adäquat zu dokumentieren.

Personalzuordnung

Im Bereich der Wissenschaft arbeitende Personen (Wissenschaftler / Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen) sind in jedem Falle einem Fachbereich oder direkt der School of Education zugeordnet.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der Mehrfachzuordnung entweder zu einem weiteren Fachbereich, zur School of Education, zu einem Schwerpunkt oder zu einem Zentrum, wobei diese Mehrfachzuordnung einer genauen Definition und (prozentuellen) Einteilung der damit verbundenen Aufgaben bedarf. Aus einer Mehrfachzuordnung resultiert keine Begründung für Ressourcenerhöhungen.

Im Bereich des Rektorats (Serviceeinrichtungen und Büros) ist prinzipiell jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin einer Serviceeinrichtung oder einem Büro zugeordnet. Mehrfachzuordnungen zwischen zwei Serviceeinrichtungen oder zwischen einer Serviceeinrichtung und einem Büro bedürfen einer genau definierten Festlegung mit entsprechender Rückwirkung auf die zuzuweisenden Ressourcen.

Die gesamte Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen liegt zunächst beim zuständigen Mitglied des Rektorats, sodann aber über dessen ausdrückliche Delegation unmittelbar und ausschließlich bei jenen Personen, die das Rektorat zur Leitung der einzelnen Organisationseinheiten bestimmt. Mit koordinierenden Funktionen ist keine Zuständigkeit in Fach- oder Dienstaufsicht gegeben.

Lehre

Gesamtuniversitär ist für die Organisation des Lehrbetriebs der Vizerektor / die Vizerektorin für Lehre zuständig. An den Fakultäten erfolgt die Organisation der Lehre durch den Dekan / die Dekanin in Abstimmung mit den Fachbereichen und der School of Education.

Mit Satzungsbeschluss des Gründungskonvents vom 14.10.2003 (MBI. Sondernummer 2003/16) wurde der Vizerektor / die Vizerektorin für Lehre mit den Aufgaben einer Studienbehörde nach § 19 Abs. 2 Z 2 UG betraut.

Die Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge obliegt dem Senat, der hierfür nach § 25 Abs. 8 UG entscheidungsbefugte Kollegialorgane einzusetzen hat. Diese werden vom Vizerektor / von der Vizerektorin für Lehre bei der Erledigung der studienrechtlichen Angelegenheiten einbezogen.

A. Rektorat

Das Rektorat besteht aus dem Rektor / der Rektorin und vier Vizerektoren / Vizerektorinnen.

Die Vizerektorate werden eingerichtet für die Bereiche

- Forschung
- Lehre
- Internationale Beziehungen und Kommunikation
- Qualitätsmanagement und Personalentwicklung.

Jedes Mitglied des Rektorats ist für eine Fakultät bzw. einen interfakultären Fachbereich in der Weise zuständig, dass es die Zielvereinbarungen mit den einzelnen Fachbereichen abschließt, für deren Durchführbarkeit in Forschung, Lehre und Verwaltung sorgt sowie die dafür notwendigen jährlichen Ressourcen mit dem Rektor / der Rektorin verhandelt.

Daraus ergibt sich folgende Zuständigkeit:

Rektor / Rektorin: Katholisch-Theologische Fakultät

Vizerektor / Vizerektorin für Forschung: Naturwissenschaftliche Fakultät

Vizerektor / Vizerektorin für Lehre: alle interfakultären Fachbereiche, School of Education

Vizerektor / Vizerektorin für Internationale Beziehungen und Kommunikation: Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät

Vizerektor / Vizerektorin für Qualitätsmanagement und Personalentwicklung: Rechtswissenschaftliche Fakultät

Bei der Aufgabenbesorgung wird das Rektorat von Serviceeinrichtungen und Büros unterstützt, die dem Rektorat eingegliedert sind.

Serviceeinrichtungen werden für folgende Bereiche eingerichtet:

- Zentrale Wirtschaftsdienste (Wirtschaft und Gebäude)
- Personal einschließlich der Agenden des Amtes der Universität (§ 125 UG)
- Studium
- IT Services
- Universitätsbibliothek

Folgende Büros werden eingerichtet:

- Büro des Rektorats
 - Sekretariat des Rektors und Kanzlei
 - Alumni Club, Career Center, Fundraising
 - Qualitätsmanagement
 - Rechtsangelegenheiten
 - Rechnungswesen
 - Controlling
 - Public Relations und Kommunikation
 - Internationale Beziehungen
 - Forschungsförderung
 - Zentrale Servicestelle für Flexibles Lernen und Neue Medien
 - Personalentwicklung
 - Rhetorik
 - gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung
 - Sprachenzentrum
 - UniKid – Kinderbüro
 - Arbeitsmedizin/-sicherheit

- disability&diversity
- Chinazentrum
- Büro des Universitätsrates und des Senates
- Fakultätsbüros.

Die Untergliederung der Serviceeinrichtungen und Büros (etwa in Abteilungen) erfolgt nach Maßgabe der Geschäftsordnung des Rektorats. Die Leiter / Leiterinnen der Serviceeinrichtungen sowie deren Stellvertreter / Stellvertreterinnen werden vom Rektorat ernannt. Für die einzelnen Bereiche des Büros des Rektorates sowie des Büros des Universitätsrates und des Senates werden Verantwortliche bestellt. Bezüglich der Leiter / Leiterinnen des Fakultätsbüros siehe Abschnitt IV/A.3. Die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht kann vom zuständigen Mitglied des Rektorats delegiert werden.

B. Organisationseinheiten für Forschungs- und Lehraufgaben

1. Fakultäten

Die Universität Salzburg besteht aus vier Fakultäten:

- die Katholisch-Theologische Fakultät
- die Rechtswissenschaftliche Fakultät
- die Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät
- die Naturwissenschaftliche Fakultät.

Die Fakultäten definieren sich über die Fachbereiche sowie über die gemeinsamen Studienangebote. Fachbereiche umfassen in der Regel mehrere Fachgebiete.

Im Einzelnen umfassen die Fakultäten folgende Fachbereiche:

Katholisch-Theologische Fakultät

- Philosophie an der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Systematische Theologie
- Bibelwissenschaft und Kirchengeschichte
- Praktische Theologie

Rechtswissenschaftliche Fakultät

- Öffentliches Recht
- Privatrecht
- Arbeits-, Wirtschafts- und Europarecht
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät

- Altertumswissenschaften
- Geschichte
- Politikwissenschaft und Soziologie
- Erziehungswissenschaft
- Kommunikationswissenschaft
- Linguistik
- Germanistik
- Romanistik
- Anglistik und Amerikanistik
- Kunst-, Musik- und Tanzwissenschaft
- Philosophie an der Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Slawistik

Naturwissenschaftliche Fakultät

- Mathematik
- Computerwissenschaften
- Organismische Biologie
- Zellbiologie
- Molekulare Biologie
- Geographie und Geologie
- Materialforschung & Physik; engl. Materials Engineering & Physics
- Psychologie

Serviceeinrichtungen innerhalb der Naturwissenschaftlichen Fakultät

Zentrale Tierhaltung

Fachwerkstätte

Die Zentrale Tierhaltung sowie die Fachwerkstätte werden direkt dem für die Naturwissenschaftliche Fakultät zuständigen Vizerektorat zugeordnet.

2. Interfakultäre Fachbereiche

Folgende interfakultäre Fachbereiche werden eingerichtet:

- Interfakultärer Fachbereich Sport- und Bewegungswissenschaft / Universitätssportinstitut USI (Diesem Fachbereich ist auch das Universitätssportinstitut USI als eigene Abteilung nach Maßgabe von § 40 UG zugeordnet.)
- Interfakultärer Fachbereich Gerichtsmedizin und Forensische Neuropsychiatrie
- Interfakultärer Fachbereich Geoinformatik – Z_GIS

3. School of Education

C. Zentren

Zentren bilden im Vergleich zu den Fachbereichen das flexiblere Strukturelement, was bedeutet: Zentren werden im Organigramm als eine prinzipielle Möglichkeit vorgesehen, die nach entsprechender Antragstellung auf der Grundlage eines ausführlich begründeten Forschungsprogramms für eine bestimmte Zeit (höchstens 5 Jahre) eingerichtet werden können, wenn sie besondere Kriterien erfüllen. Diese sind:

1. Das Forschungsgebiet bzw. das Problemfeld, dem sich ein Zentrum widmen will, ist durch die bestehende Fachbereichsgliederung nicht abgebildet und erfordert daher eine eigene Einrichtung, die nach Möglichkeit durch eine über Fachbereiche hinausgehende Kooperation errichtet wird.
2. Es muss der Nachweis geführt werden, dass die Behandlung des jeweiligen Forschungsgebietes bzw. Problemfeldes in sich, speziell aber auch für die Universität Salzburg empfehlenswert ist, dass es dafür an der Universität Salzburg erwiesenermaßen gute Voraussetzungen gibt und dass die Forscher und Forscherinnen, die dem Zentrum zugeteilt werden sollen, für die Durchführung eine besondere Kompetenz mitbringen sowie substantielle Vorleistungen nachweisen.
3. Für ein Zentrum hat zumindest die begründete Aussicht auf internationale Kooperationen im Bereich der Forschung zu bestehen.
4. Es sind entsprechende Programme zur Nachwuchsförderung einzurichten.
5. Ein Zentrum wird nur errichtet, wenn die Akquirierung von Drittmitteln sicher in Aussicht steht bzw. eine realistische Möglichkeit darstellt.

Zentren werden auf Antrag vom Rektorat in der Regel nach Prüfung durch Experten / Expertinnen eingerichtet. Zentrumsanträge sind dem Senat zur Stellungnahme und dem Universitätsrat zur Genehmigung vorzulegen. Die Zentren schließen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats eine eigene Zielvereinbarung ab. Diese wird nach einem festgelegten Zeitraum, der in der Regel fünf Jahre beträgt, evaluiert. Bestätigt die Evaluierung die Erfüllung der vereinbarten Ziele, so kann das Zentrum – wenn es sich als sinnvoll erweist – für einen wiederum definierten Zeitraum weiter bestehen. Ergibt die Evaluierung keine Bestätigung, so wird das Zentrum aufgelöst.

Zentren werden primär zum Zwecke der Forschung eingerichtet, nicht zur Einführung neuer Studienangebote.

Zum Leiter / zur Leiterin eines Zentrums ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des betreffenden Zentrums eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Universität zu bestellen (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung eines Stellvertreters / einer Stellvertreterin. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Den Leitern / den Leiterinnen der Zentren wird nahe gelegt, einen wissenschaftlichen Beirat einzurichten.

Gegenwärtig sind folgende Zentren eingerichtet:

- Zentrum für Jüdische Kulturgeschichte
- Zentrum für Neurokognitive Forschung
- Interdisziplinäres Zentrum für Mittelalter-Studien
- Embedded Software & Systems Research Center (SRC)
- Zentrum für Theologie Interkulturell und Studium der Religionen
- Zentrum für Ethik und Armutforschung
- Information and Communication Technologies & Society – ICT&S Center
- Zentrum für Gastrosophie: Ernährung – Kultur – Gesellschaft
- Zentrum für Sprachlehrforschung

IV. Aufgaben

A. Fakultäten

Die Fakultäten definieren sich über das Forschungs- und Lehrangebot der ihnen zugehörigen Fachbereiche. Das Lehrangebot wird in den zwischen dem Rektorat und den Dekanen / den Dekaninnen abzuschließenden Zielvereinbarungen näher ausgestaltet.

1. Dekan / Dekanin

Die Fakultäten werden durch den Dekan / die Dekanin repräsentiert. Diesen obliegt

- die Repräsentation der Fakultät nach außen
- die anfallende notwendige Koordinierung der Fachbereiche
- der Abschluss der Zielvereinbarungen über die fakultäre Lehre mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats (unter Einschluss der Ressourcenzuweisung für die Lehre)
- die Koordination und Sicherstellung des Lehrveranstaltungs- und Prüfungsbetriebes in den an der betreffenden Fakultät eingerichteten Studienrichtungen
- die Erteilung von Anweisungen an Universitätslehrer / Universitätslehrerinnen zur Sicherstellung der Ausübung ihrer Lehrverpflichtung im Bereich der Pflichtlehrveranstaltungen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Aufrechterhaltung des Studienbetriebes nach Maßgabe der Studienpläne erforderlich ist
- die Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen in den an der betreffenden Fakultät eingerichteten Studienrichtungen
- die Vorbereitung, Einberufung und Leitung des Fakultätsrates

- die Aufsicht (allenfalls Koordinierung, Organisation, Betreuung) über fakultäre Universitätslehrgänge
- die Erledigung anfallender Verwaltungsaufgaben der Gesamtfakultät, wie z.B. die Genehmigung von Raumansuchen für Veranstaltungen
- die Aufsicht über jene Personen, die zur Unterstützung seiner / ihrer Tätigkeit speziell zugewiesen sind
- an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät: Aufgaben der Rechtsakademie

Der Dekan / die Dekanin hat den Fakultätsrat über seine / ihre Tätigkeiten regelmäßig zu informieren und in wesentlichen Fragen, vor allem was die Betrauung mit Lehre anbelangt, zu konsultieren.

Zum Dekan / zur Dekanin ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen der betreffenden Fakultät eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Universität zu bestellen (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung eines Stellvertreters / einer Stellvertreterin. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Der Dekan / die Dekanin übt seine / ihre Funktion nebenamtlich aus. Die Funktionsdauer endet mit jener des Rektorats, unter dem er / sie die Funktion übernommen hat. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

2. Fakultätsrat

Jede Fakultät hat einen Fakultätsrat, dem der Dekan / die Dekanin als Vorsitzender / Vorsitzende vorsteht. Dem Fakultätsrat kommt eine beratende und stellungnehmende Funktion zu. Diese übt er in allen Angelegenheiten aus, welche die Gesamtfakultät betreffen. Insbesondere gehören dazu:

- Vorschläge und Stellungnahmen im Bereich der Entwicklungsplanung der Fakultät
- Anhörung vor dem Abschluss jeder Zielvereinbarung sowie der jährlichen Budgetverteilung an der Fakultät
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Zielvereinbarung im Bereich der Lehre der Fakultät mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge und Stellungnahmen sowohl zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats als auch zur Vergabe der Lehrressourcen durch den Dekan / die Dekanin
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen durch den Dekan / die Dekanin
- Vorschläge und Stellungnahmen zu neuen Universitätslehrgängen
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Verleihung von Ehrendoktoraten
- Stellungnahmen zu Habilitationen

Größe und Zusammensetzung des Fakultätsrats sind vom Dekan / von der Dekanin im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG) sowie der Studierenden zu regeln. Die Anzahl der Mitglieder des Fakultätsrates darf die Mitgliederzahl des Senates nicht überschreiten. Bei der Zusammensetzung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass dem Fakultätsrat jedenfalls alle Leiter / Leiterinnen der Fachbereiche sowie Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG), des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) angehören.

Die Funktionsdauer des Fakultätsrates endet mit jener des Rektorats, unter dem die Einrichtung erfolgte.

3. Fakultätsbüros

Die früheren Dekanate (Dekanatsbüros) der Fakultäten wurden neu definiert. Sie sind als Fakultätsbüros eingerichtet, die – vergleichbar den gegenwärtigen Abteilungen der Verwaltung – für klar festgelegte Aufgaben sowohl von dem / der für eine Fakultät zuständigen Vizerektor / Vizerektorin als auch vom Dekan / der Dekanin sowie von den Leitern / Leiterinnen der Fachbereiche in Anspruch genommen werden können. Ihre Aufgaben umfassen insbesondere:

1. Unterstützung für die Erstellung der Zielvereinbarungen
2. Unterstützung bei der Erstellung der jährlichen Budgets
3. Unterstützung für die Organisation und Verwaltung der Lehre an der Fakultät sowie deren Evaluierung
4. Wahrnehmung der fakultären Raumangelegenheiten
5. Unterstützung bei den koordinierenden und repräsentativen Tätigkeiten des Dekans / der Dekanin
6. Beratung der Studierenden (zu koordinieren mit der Serviceeinrichtung Studium)

Jedes Fakultätsbüro untersteht dem jeweiligen Mitglied des Rektorats, das für die Fakultät zuständig ist. Die Dienst- und Fachaufsicht kann an den Dekan / die Dekanin der betreffenden Fakultät delegiert werden. Die verantwortliche Leitung des Fakultätsbüros wird jeweils bei einem Leiter / einer Leiterin des Fakultätsbüros liegen, der / die nicht nur für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben, sondern auch für die Koordinierung des ihm / ihr unterstellten Personals zu sorgen hat.

Diese Neudefinition wurde sowohl im Hinblick darauf gemacht, dass die in den derzeitigen Dekanaten bestehenden Kompetenzen auch für die zukünftige Struktur erhalten bleiben, als auch im Hinblick darauf, dass die Leiter / Leiterinnen der Fachbereiche für die ihnen erwachsenden Neuaufgaben eine kompetenten Unterstützung und Entlastung erhalten.

B. Fachbereiche

Die Fachbereiche sind die primären Ansprechpartner für die Zielvereinbarungen sowie die Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats.

1. Leiter / Leiterin

Dem Fachbereich steht ein Leiter / eine Leiterin vor. Dieser / diese führt die laufenden Geschäfte des Fachbereiches, hat das Recht, für den Fachbereich zu sprechen und ihn nach außen (gegenüber Fakultät, Universität und Öffentlichkeit) zu vertreten. Darüber hinaus obliegt ihm / ihr

- der Abschluss der Zielvereinbarung des Fachbereiches mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen innerhalb des Fachbereiches, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie die Bestimmung deren Leiter und Leiterinnen
- der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Untergliederungen
- die Abstimmung der Zielvereinbarungen innerhalb des Fachbereiches mit der Fakultät, soweit es Fragen der Lehre betrifft
- die jährlichen Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- die Wahrnehmung des Ressourceneinsatzes innerhalb des Fachbereiches
- Vorschläge an den Dekan / die Dekanin zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- die Vorbereitung, Einberufung und Leitung des Fachbereichsrates

- die Absprache mit dem Dekan / der Dekanin hinsichtlich der Koordination mit anderen Fachbereichen der Fakultäten
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das im Fachbereich angesiedelte wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die dem Fachbereich Profil und Zielsetzung geben sollen.

Der Leiter / die Leiterin hat den Fachbereichsrat über seine / ihre Tätigkeiten regelmäßig zu informieren und in wesentlichen Fragen, vor allem was die Zielvereinbarungen und die Ressourcen-Gebahrung anbelangt, zu konsultieren.

Zum Leiter / zur Leiterin ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des betreffenden Fachbereiches eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Universität zu bestellen (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung eines Stellvertreters / einer Stellvertreterin. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Der Leiter / die Leiterin übt seine / ihre Funktion nebenamtlich aus. Die Funktionsdauer endet mit jener des Rektorats, unter dem er / sie die Funktion übernommen hat. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

2. Fachbereichsrat

Jeder Fachbereich hat einen Fachbereichsrat, dem der Leiter / die Leiterin als Vorsitzender / Vorsitzende vorsteht. Dem Fachbereichsrat kommt eine beratende und stellungnehmende Funktion zu. Diese übt er in allen Angelegenheiten aus, welche den Fachbereich als ganzen betreffen. Insbesondere gehören dazu

- Vorschläge und Stellungnahmen zur Zielvereinbarung des Fachbereiches mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge und Stellungnahmen sowohl zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats als auch zur Vergabe der Ressourcen durch den Leiter / die Leiterin
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Betrauung mit Lehre durch den Dekan / die Dekanin
- Vorschläge im Bereich der Entwicklungsplanung des Fachbereiches
- Vorschläge und Stellungnahmen zu Einrichtung und Zusammensetzung von Untergliederungen innerhalb des Fachbereiches
- Stellungnahmen zu Habilitationen
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Verleihung von Ehrendoktoraten.

Größe und Zusammensetzung des Fachbereichsrates sind vom Leiter / von der Leiterin im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG) sowie der Studierenden zu regeln. Die Anzahl der Mitglieder des Fachbereichsrates darf die Mitgliederzahl des Senates nicht überschreiten. Bei der Zusammensetzung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass dem Fachbereichsrat Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG), des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) angehören.

Die Funktionsdauer des Fachbereichsrates endet mit jener des Rektorats, unter dem die Einrichtung erfolgte.

C. Interfakultäre Fachbereiche

1. Leiter / Leiterin

Dem Interfakultären Fachbereich steht ein Leiter / eine Leiterin vor. Dieser / diese führt die laufenden Geschäfte des Interfakultären Fachbereichs, hat das Recht, für den Interfakultären Fachbereich zu sprechen und ihn nach außen (gegenüber den Fakultäten, Universität und Öffentlichkeit) zu vertreten. Darüber hinaus obliegt ihm / ihr

- der Abschluss der Zielvereinbarung des Interfakultären Fachbereichs mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Untergliederungen
- die jährlichen Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- die Wahrnehmung des Ressourceneinsatzes innerhalb des Interfakultären Fachbereichs
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen innerhalb des Interfakultären Fachbereichs, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie der Bestimmung deren Leiter / Leiterinnen
- Vorbereitung, Einberufung und Leitung des Interfakultären Fachbereichsrates
- Koordination und Sicherstellung des Lehrveranstaltungs- und Prüfungsbetriebes in den am Interfakultären Fachbereich eingerichteten Studienrichtungen
- die Erteilung von Anweisungen an Universitätslehrer / Universitätslehrerinnen zur Sicherstellung der Ausübung ihrer Lehrverpflichtung im Bereich der Pflichtlehrveranstaltungen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Aufrechterhaltung des Studienbetriebes nach Maßgabe der Studienpläne erforderlich ist
- die Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- die Koordinierung des Interfakultären Fachbereichs in Lehre und Forschung
- die Aufsicht (allenfalls Koordinierung, Organisation, Betreuung) über die Universitätslehrgänge
- die Erledigung der laufenden Verwaltung des Interfakultären Fachbereichs
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das im Interfakultären Fachbereich angesiedelte wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die dem Interfakultären Fachbereich Profil und Zielsetzung geben sollen.

Der Leiter / die Leiterin hat den Interfakultären Fachbereichsrat über seine / ihre Tätigkeiten regelmäßig zu informieren und in wesentlichen Fragen, vor allem was die Zielvereinbarung, die Ressourcen-Gebahrung sowie die Betrauung mit Lehre anbelangt, zu konsultieren.

Zum Leiter / zur Leiterin ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des betreffenden Interfakultären Fachbereiches eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Universität zu bestellen (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung eines Stellvertreters / einer Stellvertreterin. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Der Leiter / die Leiterin übt seine / ihre Funktion nebenamtlich aus. Die Funktionsdauer endet mit jener des Rektorats, unter dem er / sie die Funktion übernommen hat. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

2. Interfakultärer Fachbereichsrat

Jeder Interfakultäre Fachbereich hat einen Interfakultären Fachbereichsrat, dem der Leiter / die Leiterin als Vorsitzender / Vorsitzende vorsteht. Dem Interfakultären Fachbereichsrat kommt eine beratende und stellungnehmende Funktion zu. Diese übt er in allen Angelegenheiten aus, welche den Interfakultären Fachbereich als Ganzes betreffen. Insbesondere gehören dazu

- Vorschläge und Stellungnahmen zur Zielvereinbarung des Interfakultären Fachbereiches mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge und Stellungnahmen sowohl zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats als auch zur Vergabe der Ressourcen durch den Leiter / die Leiterin
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Betrauung mit Lehre durch den Leiter / die Leiterin
- Vorschläge und Stellungnahmen zu Einrichtung und Zusammensetzung von Untergliederungen innerhalb des Interfakultären Fachbereiches
- Vorschläge im Bereich der Entwicklungsplanung des Interfakultären Fachbereiches
- Stellungnahmen zu Habilitationen
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Verleihung von Ehrendoktoraten.

Größe und Zusammensetzung des Interfakultären Fachbereichsrates sind vom Leiter / von der Leiterin im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG) sowie der Studierenden zu regeln. Die Anzahl der Mitglieder des Interfakultären Fachbereichsrates darf die Mitgliederzahl des Senates nicht überschreiten. Bei der Zusammensetzung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass dem Interfakultären Fachbereichsrat Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG), des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) angehören.

Die Funktionsdauer des Interfakultären Fachbereichsrates endet mit jener des Rektorats, unter dem die Einrichtung erfolgte.

D. School of Education

Die LehrerInnenbildung ist eine wichtige Aufgabe der PLUS seit ihrer Wiederbegründung im Jahr 1962. Mit dem Modell der School of Education strebt die PLUS an, die Qualität ihrer LehrerInnenbildung weiter zu entwickeln, indem sie ihre Stärken als akademische, forschungsorientierte Bildungsstätte nutzt, um Themen und Forschungsanliegen im Kontext von Schule und Unterricht zu vertiefen und mit neuen Möglichkeiten einer auf die Praxis bezogenen Ausbildung vereint. Die School of Education verbindet Forschung, Lehre und Praxis in einer Art und Weise, dass sie gemeinsam zu einer fundierten und hochstehenden Ausbildung angehender Lehrpersonen und zur Fort- und Weiterbildung von amtierenden Lehrpersonen beitragen.

Die School of Education setzt sich überwiegend aus wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in vier disziplinären Schwerpunkten (Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Pädagogik/Bildungswissenschaft, Schulpraxis) zusammen, welche in der LehrerInnenbildung tätig sind und der neuen Organisationseinheit in der Regel durch Doppelzuordnung (Fachbereich / School of Education) angehören. Damit kann einerseits eine bessere Vernetzung der Teilbereiche der LehrerInnenbildung erreicht werden, gleichzeitig bleibt aber die Einbindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die jeweiligen Fachbereiche und in die dortige Scientific Community erhalten. Die Einbindung in beide Organisationseinheiten hat jedenfalls den Vorteil, dass eine forschungsgeleitete und an den neuesten fachwissenschaftlichen Erkenntnissen orientierte Fachdidaktik möglich ist. Diese kann sich gleichzeitig aber auch über die Vernetzung mit Fachdidaktikern und Fachdidaktikerinnen anderer Unterrichtsfächer sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Bereich der Bildungswissenschaft und Schulpraxis an den neuesten Entwicklungen dieser Bereiche orientieren und diese entsprechend integrieren. Die Vernetzung aller vier Säulen der LehrerInnenbildung wird dadurch optimiert.

1. Direktor/in

Die School of Education wird geleitet von einem Direktorium, bestehend aus einem Direktor / einer Direktorin und max. zwei Stellvertretern bzw. Stellvertreterinnen, das wissenschaftliche und organisatorische Aufgaben übernimmt. Das Direktorium ist für die Erstellung, Verhandlung und Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat verantwortlich und sorgt für die Ressourcenplanung und -verteilung innerhalb der School of Education.

Zum Direktor / zur Direktorin ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen der School of Education eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Universität zu bestellen (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung der Stellvertreter / der Stellvertreterinnen. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

2. School of Education-Rat

Die School of Education verfügt über einen Rat, dem die Direktorin/der Direktor als Vorsitzender/Vorsitzende vorsteht. Dem School of Education-Rat kommt eine beratende und stellungnehmende Funktion zu. Diese übt er in allen Angelegenheiten aus, welche die School of Education betreffen. Insbesondere gehören dazu:

- Vorschläge und Stellungnahmen im Bereich der Entwicklungsplanung der School of Education
- Anhörung vor dem Abschluss jeder Zielvereinbarung sowie der jährlichen Budgetverteilung innerhalb der School of Education
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Zielvereinbarung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge und Stellungnahmen sowohl zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats als auch zur Vergabe der Ressourcen durch die Direktorin/den Direktor
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen durch die Direktorin/den Direktor
- Vorschläge an das Rektorat für die universitären Mitglieder des Schoolboard

Größe und Zusammensetzung des School of Education-Rates sind von der Direktorin/dem Direktor im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG) sowie der Studierenden zu regeln. Die Anzahl der Mitglieder des School of Education-Rates darf die Mitgliederzahl des Senates nicht überschreiten. Bei der Zusammensetzung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass dem School of Education-Rat jedenfalls Vertreterinnen bzw. Vertreter aller Fachbereiche, deren Studienangebot Lehramtsstudien umfasst, sowie Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG), des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) angehören.

Die Funktionsdauer des School of Education-Rates endet mit jener des Rektorats, unter dem die Einrichtung erfolgte.

3. Schoolboard

Dem Direktorium wird ein Schoolboard beratend zur Seite gestellt. Dabei handelt es sich um ein zeitlich befristetes Gremium, welches das Direktorium hinsichtlich der Entwicklungslinien der School of Education berät und Fragen der Qualitätsentwicklung behandelt.

Das Schoolboard besteht aus 6 Mitgliedern, davon zwei Vertreterinnen und Vertreter der Universität. Daneben sollen auch Personen aus dem Landesschulrat, dem Schulwesen sowie in den Auf-

gabenbereichen der School of Education anerkannte externe Personen im Schoolboard vertreten sein. Die Vertreterinnen und Vertreter werden vom Rektorat für die Dauer von 3 Jahren bestellt, wobei der School of Education-Rat entsprechende Vorschläge für die universitären Mitglieder unterbreiten kann.

E. Schwerpunkte und andere Maßnahmen zur Förderung von Exzellenz in der Forschung

1. Schwerpunkte

Schwerpunkte verleihen der Universität ein strategisches Profil in Forschung, Lehre und Verwaltung, indem sie Stärken und Kompetenzen repräsentieren. Schwerpunkte sind somit besondere Akzentsetzungen, die als solche sonstige universitäre Spitzenleistungen nicht ausschließen.

Schwerpunkte werden als Netzwerke gebildet, die sich aus den Mitgliedern der beteiligten Fachbereiche zusammensetzen. Die Koordinatoren / Koordinatorinnen sowie deren Stellvertreter / Stellvertreterinnen werden vom Rektorat bestellt. Den Koordinatoren / Koordinatorinnen wird nahe gelegt, einen wissenschaftlichen Beirat einzurichten.

Schwerpunkte bestehen auf Zeit und sind von Evaluierungen abhängig, die nach einem festgelegten Zeitraum - in der Regel nach fünf Jahren – erfolgen. Das gesamte den Schwerpunkten zugeordnete Personal hat zeitlich limitierte Zuordnungen oder Verträge. Die Schwerpunkte unterscheiden sich von den Zentren darin, dass sie längerfristig eingerichtet sind und eine besondere Bedeutung für die strategische Entwicklung der Gesamtuniversität haben. Im Unterschied zu den Zentren können Schwerpunkte auch Lehre in Form neuer Studienrichtungen oder zusätzlicher Lehrangebote begründen.

Im Rahmen der Schwerpunkte sind entsprechende Programme zur Nachwuchsförderung einzurichten.

Derzeit sind vier gesamtuniversitäre Schwerpunkte eingerichtet:

- Biowissenschaften und Gesundheit
- Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt
- Wissenschaft und Kunst – Zusammenarbeit der Paris Lodron-Universität mit der Universität Mozarteum
- Salzburg Centre of European Union Studies (SCEUS)

Für jeden Schwerpunkt übernimmt ein Mitglied des Rektorats die Zuständigkeit.

- Biowissenschaften und Gesundheit → Vizerektor / Vizerektorin mit besonderer Zuständigkeit für die Naturwissenschaftliche Fakultät
- Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt → Vizerektor / Vizerektorin mit besonderer Zuständigkeit für die Rechtswissenschaftliche Fakultät
- Wissenschaft und Kunst – Zusammenarbeit der Paris Lodron-Universität mit der Universität Mozarteum → Rektor / Rektorin
- Salzburg Centre of European Union Studies (SCEUS) → Vizerektor / Vizerektorin mit besonderer Zuständigkeit für die Rechtswissenschaftliche Fakultät

2. Zentren

Hinsichtlich der Zentren wird auf die Ausführungen in Punkt III C verwiesen. Die Zuständigkeit für Zentren liegt beim Rektorat.

V. Inkrafttreten

- (1) Die Novellierung des Organisationsplanes tritt mit 1. Jänner 2007 in Kraft.
- (2) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 48 vom 02.01.2008 tritt mit 1. Jänner 2008 in Kraft.
- (3) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 99 vom 16.04.2008 tritt mit 1. April 2008 in Kraft.
- (4) Die redaktionelle Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 33 vom 14.12.2010 tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.
- (5) Die redaktionelle Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 45 vom 22.12.2011 und Mitteilungsblatt Nr. 47 vom 04.01.2012 tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft.
- (6) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 93 vom 24.04.2012 tritt mit 1. Mai 2012 in Kraft.
- (7) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 142 vom 05.07.2012 tritt mit 1. August 2012 in Kraft.

Impressum

Herausgeber und Verleger:
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger
Redaktion: Johann Leitner
alle: Kapitelgasse 4-6
A-5020 Salzburg