

## Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

---

### 175. Organisationsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg (Fassung 2019-4)

#### Inhaltsübersicht

|        |   |    |
|--------|---|----|
| A.     | Zielsetzungen .....   | 3  |
| B.     | Organisationsstrukturen und Organisationsprinzipien .....                 | 3  |
| B.1.   | Binnengliederung .....  | 4  |
| B.2.   | Personalzuordnung .....   | 4  |
| B.3.   | Lehre .....   | 5  |
| C.     | Rektorat .....  | 5  |
| D.     | Wissenschaftliche Organisationseinheiten .....                            | 5  |
| D.1.   | Fakultäten .....  | 5  |
| D.1.1. | Dekanin/Dekan .....   | 6  |
| D.1.2. | Fakultätsrat .....  | 7  |
| D.1.3. | Fakultätsbüros .....  | 8  |
| D.2.   | Fachbereiche und interfakultäre Fachbereiche .....                        | 8  |
| D.2.1. | Leiterin/Leiter .....   | 8  |
| D.2.2. | Fachbereichsrat .....   | 9  |
| D.3.   | School of Education .....   | 10 |
| D.3.1. | Direktorium – Direktorin/Direktor .....                                   | 10 |
| D.3.2. | School of Education-Rat .....   | 10 |
| D.3.3. | Wissenschaftlicher Beirat .....   | 11 |
| D.4.   | Schwerpunkte .....  | 11 |
| D.5.   | Besondere Einrichtungen .....   | 12 |
| D.6.   | Interuniversitäre Einrichtungen .....                                     | 13 |
| E.     | Administrative Organisationseinheiten: Dienstleistungseinrichtungen ..... | 14 |
| F.     | Inkrafttreten .....   | 15 |

## Präambel

Die Paris-Lodron-Universität Salzburg (PLUS) 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 Absolventinnen und Absolventen sollen sich durch hohe fachliche Qualifikation sowie soziale Kompetenz, Flexibilität und Mobilität auszeichnen.

Der vorliegende Organisationsplan (Organigramm) beschreibt die 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.

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 gesetzlich vorgegebenen „Wirkungsbereich der Universität“ (§ 7 UG); dieser umfasst alle an der Universität bestehenden 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 Curricula abgebildeten Studienangebots.

Vom Organisationsplan nicht unmittelbar erfasst ist die Vertretung der Studierenden an der Universität Salzburg. Die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft ist eine eigenständige Körperschaft

öffentlichen Rechts, deren Aufgaben und Organisation im Hochschulinnen- und Hochschulerschulungsgesetz 2014 grundgelegt sind. Ebenso wenig erfasst sind der Universitätsrat und der Senat; deren Aufgaben und Zusammensetzung sind im UG geregelt, sie haben eigene Geschäftsordnungen und werden administrativ durch das Büro des Universitätsrates und des Senates unterstützt.

## A. 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 mit den Organisationseinheiten. 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 nur auf dieser Grundlage verhandelt werden.

## B. 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 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 zuständig; 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 wissenschaftliche Organisationseinheiten einzurichten, zumal dies jeglicher Bemühung um Profilbildung und Schwerpunktsetzung zuwiderlaufen würde. Allzu viele Sondereinrichtungen würden zudem ein schwer bewältigbares Organisationsproblem darstellen. Aus diesen Gründen wird angestrebt, die Anzahl und die Binnengliederung der Organisationseinheiten in Grenzen zu halten und 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.

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 Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, 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.

Beim Wechsel des Rektorats oder beim Wechsel der Funktionsperiode des Rektorats bleiben die Leiter bzw. Leiterinnen sämtlicher Organisationseinheiten bis zu einer Neubestellung der Leitungspositionen durch das neue Rektorat, längstens jedoch bis 1. März des darauffolgenden Jahres im Amt.

### **B.1. Binnengliederung**

Die Gesamtuniversität gliedert sich wie folgt: Die zentrale Ebene ist das Rektorat einschließlich der administrativen Organisationseinheiten („Dienstleistungseinrichtungen“; vgl. E). 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. Besondere Erfordernisse in der Forschungsorganisation können in Schwerpunkten (vgl. D.4) oder Besonderen Einrichtungen (vgl. D.5.) ihren Niederschlag finden.

Fachbereiche können mit Zustimmung des Rektorats fachlich sinnvolle und den jeweiligen Verhältnissen entsprechende Untergliederungen („Abteilungen“) vornehmen. Eine darüber hinaus gehende Untergliederung in „Arbeitsgruppen“ ist dem Rektorat vor ihrer Umsetzung rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen. Abteilungen und Arbeitsgruppen sind zwar keine eigenständigen Organisationseinheiten, schließen jedoch als Basisebene der Forschung und Lehre ihrerseits eigenständige Zielvereinbarungen mit der Fachbereichsleitung ab. Damit sind sie maßgeblicher Gegenstand für Evaluierungen.

### **B.2. Personalzuordnung**

Im Bereich der Wissenschaft arbeitende Personen (Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) 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, zu einer Besonderen Einrichtung oder zu einer Interuniversitären Einrichtung, wobei diese Mehrfachzuordnung einer genauen Definition der damit verbundenen Aufgaben bedarf. Aus einer Mehrfachzuordnung resultiert keine Begründung für Ressourcenerhöhungen. Mehrfachzuordnungen müssen vom Rektorat genehmigt werden. Die gesamte Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen, der School of Education, den Schwerpunkten, den Besonderen Einrichtungen oder zu einer Interuniversitären Einrichtung liegt bei jener Person, die das Rektorat mit der Leitung dieser wissenschaftlichen Organisationseinheit betraut hat. Mit Zustimmung des Rektorats kann die Dienst- und Fachaufsicht auf andere Mitglieder dieser Organisationseinheit delegiert werden.

Im Bereich der zentralen administrativen Organisationseinheiten ist prinzipiell jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter nur einer Dienstleistungseinrichtung zugeordnet. Mehrfachzuordnungen bedürfen einer genau definierten Festlegung mit entsprechender Rückwirkung auf die zuzuweisenden Ressourcen und der Genehmigung des Rektorats. Die gesamte Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zentralen administrativen Organisationseinheiten 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.

### **B.3. Lehre**

Gesamtuniversitär ist für die Organisation des Lehrbetriebs die Vizerektorin/der Vizerektor für Lehre zuständig. An den Fakultäten erfolgt die Organisation der Lehre durch die Dekanin/den Dekan in Abstimmung mit den Fachbereichen und – und soweit betroffen – der School of Education, an den interfakultären Fachbereichen durch die Fachbereichsleitung und an der School of Education durch das Direktorium.

Mit Satzungsbeschluss des Gründungskonvents vom 14.10.2003 (Mitteilungsblatt Sondernummer 2003/16) wurde die Vizerektorin/der Vizerektor 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 von der Vizerektorin/vom Vizerektor für Lehre bei der Erledigung der studienrechtlichen Angelegenheiten einbezogen.

## **C. Rektorat**

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

Die Vizerektorate werden eingerichtet für die Bereiche

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

Alle Fakultäten sowie alle wissenschaftlichen und administrativen Organisationseinheiten sind gemäß der Rektoratsgeschäftsordnung einem Mitglied des Rektorats zugeordnet.

Die Mitgliedschaft im Rektorat kann nicht gleichzeitig mit der Tätigkeit als Dekanin/Dekan, mit der Leitung eines Fachbereichs, eines Schwerpunkts oder einer Besonderen Einrichtung oder mit der Mitgliedschaft im School of Education-Direktorium ausgeübt werden.

## **D. Wissenschaftliche Organisationseinheiten**

### **D.1. Fakultäten**

Fakultäten erfüllen Planungs- und Koordinationsaufgaben hinsichtlich des Lehrangebots der ihnen zugehörigen Fachbereiche sowie der gemeinsamen Studienangebote.

Die PLUS besteht aus vier Fakultäten:

- die Katholisch-Theologische Fakultät

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

Im Einzelnen umfassen die Fakultäten folgende Fachbereiche:

***Katholisch-Theologische Fakultät***

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

***Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät***

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

***Naturwissenschaftliche Fakultät***

- Biowissenschaften
- Chemie und Physik der Materialien
- Computerwissenschaften
- Geographie und Geologie
- Mathematik
- Psychologie

***Rechtswissenschaftliche Fakultät***

- Arbeits- und Wirtschaftsrecht
- Öffentliches Recht, Völker- und Europarecht
- Privatrecht
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
- Strafrecht und Strafverfahrensrecht

***Interfakultäre Fachbereiche***

Neben den vier Fakultäten bestehen folgende interfakultäre Fachbereiche:

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

*D.1.1. Dekanin/Dekan*

Die Fakultät wird durch die Dekanin/den Dekan repräsentiert. Dieser/Diesem obliegt:

- die Repräsentation der Fakultät nach außen
- die anfallende notwendige Koordinierung der Fachbereiche

- die Koordination und Sicherstellung des Lehrveranstaltungs- und Prüfungsbetriebes in den an der betreffenden Fakultät eingerichteten Studienrichtungen
- das Monitoring der Universitätslehrerinnen/Universitätslehrer zur Sicherstellung der Ausübung ihrer Lehrverpflichtung im Bereich der Pflichtlehrveranstaltungen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Aufrechterhaltung des Studienbetriebs nach Maßgabe der Curricula 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 Erledigung anfallender Verwaltungsaufgaben der Gesamtfakultät, wie z.B. die Bestätigung freier Räumlichkeiten für Veranstaltungen
- die Aufsicht über jene Personen, die zur Unterstützung seiner/ihrer Tätigkeit speziell zugewiesen sind (einschließlich Vor-Ort-Umsetzung von Hausordnung, PLUS-S-Richtlinien, ArbeitnehmerInnenschutz, Datenschutz etc.)
- an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät: Aufgaben der Rechtsakademie

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

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

Die Funktion der Dekanin/des Dekans kann nicht gleichzeitig mit der Leitung eines Fachbereichs oder eines Schwerpunkts oder mit der Mitgliedschaft im School of Education-Direktorium ausgeübt werden.

Die Dekanin/der Dekan übt ihre/seine Funktion nebenamtlich aus. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

#### *D.1.2. Fakultätsrat*

Jede Fakultät hat einen Fakultätsrat, dem die Dekanin/der Dekan als Vorsitzende/Vorsitzender 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
- Vorschläge und Stellungnahmen sowohl zum Ergebnis der Ressourcenverhandlung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats als auch zur Vergabe der Lehrressourcen durch die Dekanin/den Dekan
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen durch die Dekanin/den Dekan
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Verleihung von Ehrendoktoraten

Größe und Zusammensetzung des Fakultätsrats sind von der Dekanin/vom Dekan im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG), des allgemeinen Personals (§ 94 Abs. 3 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 Leiterinnen/Leiter der Fachbereiche angehören. Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) sowie des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94

Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) gehören dem Fakultätsrat mit beratender Stimme an; sie sind in die Anzahl der Mitglieder nicht einzurechnen.

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

#### *D.1.3. Fakultätsbüros*

Fakultätsbüros können – vergleichbar mit den Dienstleistungseinrichtungen der zentralen Verwaltung – für klar festgelegte Aufgaben sowohl von der/dem für eine Fakultät zuständigen Vizerektorin/Vizerektor als auch von der Dekanin/vom Dekan sowie von den Leiterinnen/Leitern der Fachbereiche in Anspruch genommen werden. Ihre Aufgaben umfassen insbesondere:

- Unterstützung für die Erstellung der Zielvereinbarungen
- Unterstützung bei der Erstellung der jährlichen Budgets
- Unterstützung für die Organisation und Verwaltung der Lehre an der Fakultät sowie deren Evaluierung
- Verwaltung der fakultären Unterrichtsräume
- Unterstützung bei den koordinierenden und repräsentativen Tätigkeiten der Dekanin/des Dekans
- Beratung der Studierenden (zu koordinieren mit der Studienabteilung)

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

### **D.2. Fachbereiche und interfakultäre Fachbereiche**

Die Fachbereiche (vgl. die Auflistung in D.1.) sind neben den Fakultäten die Grundelemente zur Gliederung der an der Universität vertretenen Wissenschaftsdisziplinen. Sie sind die primären Ansprechpartner für die Zielvereinbarungen sowie die Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats.

#### *D.2.1. Leiterin/Leiter*

Dem Fachbereich steht eine Leiterin/ein Leiter vor. Diese/dieser 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 ihr/ihm:

- der Abschluss der Zielvereinbarung des Fachbereiches mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen (Abteilungen und/oder Arbeitsgruppen) innerhalb des Fachbereichs, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie über die Bestimmung von deren Leiterinnen und Leiter
- 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 die Dekanin/den Dekan zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- die Vorbereitung, Einberufung und Leitung des Fachbereichsrates



- die Absprache mit der Dekanin/dem Dekan hinsichtlich der Koordination mit anderen Fachbereichen der Fakultäten
- der Vorschlag für eine Personalaufnahme an die Rektorin/den Rektor
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das im Fachbereich angesiedelte wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal (einschließlich Vor-Ort-Umsetzung von Hausordnung, Laborordnung, PLUS-S-Richtlinien, ArbeitnehmerInnenschutz, Datenschutz, etc.)
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die dem Fachbereich Profil und Zielsetzung geben sollen

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

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

Die Funktion der Leiterin/des Leiters kann nicht gleichzeitig mit der Tätigkeit als Dekanin/Dekan, mit der Leitung eines Schwerpunkts oder mit der Mitgliedschaft im School of Education-Direktorium ausgeübt werden.

Die Leiterin/der Leiter übt ihre/seine Funktion nebenamtlich aus. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

#### *D.2.2. Fachbereichsrat*

Jeder Fachbereich hat einen Fachbereichsrat, dem die Leiterin/der Leiter als Vorsitzende/Vorsitzender 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 die Leiterin/den Leiter
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Betrauung mit Lehre durch die Dekanin/den Dekan
- Vorschläge im Bereich der Entwicklungsplanung des Fachbereiches
- Vorschläge und Stellungnahmen zu Einrichtung und Zusammensetzung von Untergliederungen innerhalb des Fachbereiches
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Bestellung von Honorar- und Gastprofessuren
- Vorschläge und Stellungnahmen zur Verleihung von Ehrendoktoraten

Größe und Zusammensetzung des Fachbereichsrates sind von der Leiterin/vom Leiter im Einvernehmen mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 Z 1 und 2 UG), des allgemeinen Personals (§ 94 Abs. 3 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) mit beratender Stimme angehören; sie sind in die Anzahl der Mitglieder nicht einzurechnen.

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

### ***D.3. School of Education***

Die School of Education setzt sich überwiegend aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in vier disziplinären Schwerpunkten (Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Pädagogik/Bildungswissenschaft, Schulpraxis) zusammen, welche in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung tätig sind und der Organisationseinheit ausschließlich oder durch Doppelzuordnung (Fachbereich und School of Education) angehören.

#### *D.3.1. Direktorium – Direktorin/Direktor*

Die School of Education wird geleitet von einem Direktorium, bestehend aus einer Direktorin/einem Direktor und max. zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern, 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.

Zur Direktorin/zum Direktor ist vom Rektorat aus dem Kreis des Direktoriums auf Vorschlag der im aktiven Dienststand befindlichen 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 Stellvertreterinnen/Stellvertreter. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Die Mitgliedschaft im Direktorium kann nicht gleichzeitig mit der Tätigkeit als Dekanin/Dekan oder mit der Leitung eines Fachbereichs oder eines Schwerpunkts ausgeübt werden.

Für die Aufgaben der Direktorin/des Direktors gilt D.2.1. sinngemäß.

#### *D.3.2. School of Education-Rat*

Die School of Education verfügt über einen Rat, dem die Direktorin/der Direktor als Vorsitzende/Vorsitzender 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 wissenschaftlichen Beirats

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), des allgemeinen Personals (§ 94 Abs. 3 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 all jener Fachbereiche, deren Studienangebot Lehramtsstudien umfasst, angehören. Mitglieder der Personalvertretung (des Betriebsrats) des wissenschaftlichen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 UG) sowie des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 3 UG) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) gehören dem School of Education-Rat mit beratender Stimme an; sie sind in die Anzahl der Mitglieder nicht einzurechnen.

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

#### *D.3.3. Wissenschaftlicher Beirat*

Der wissenschaftliche Beirat berät das Direktorium hinsichtlich der Entwicklungslinien der School of Education und behandelt Fragen der Qualitätsentwicklung. Er besteht aus sechs Mitgliedern, davon zwei Vertreterinnen und Vertreter der Universität. Daneben sollen auch Personen aus dem Landeschulrat, dem Schulwesen sowie in den Aufgabenbereichen der School of Education anerkannte externe Personen im wissenschaftlichen Beirat vertreten sein. Die Vertreterinnen und Vertreter werden vom Rektorat für die Dauer von drei Jahren bestellt, wobei der School of Education-Rat entsprechende Vorschläge für die universitären Mitglieder unterbreiten kann.

#### **D.4. Schwerpunkte**

Schwerpunkte verleihen der Universität ein strategisches Profil in der Forschung, indem sie Fachbereichsgrenzen überschreitende Stärken und Kompetenzen repräsentieren, die in einer größeren Einheit zusammengefasst werden. Sie sind besondere Akzentsetzungen, die als solche sonstige universitäre Spitzenleistungen in den Fachbereichen oder Besonderen Einrichtungen nicht ausschließen. Als Schwerpunkt kann aber nur ein Forschungsnetzwerk, welches aus Mitgliedern verschiedener Fachbereiche besteht, eingerichtet werden. Das schließt nicht aus, dass im Rahmen der Tätigkeit dieses Forschungsnetzwerks auch universitäre Lehre im Speziellen und Nachwuchsförderung im Allgemeinen ihren Platz haben. Doktoratskollegs bzw. qualifizierende Stellen im Rahmen akquirierter Projekte bilden wichtige Bestandteile von Schwerpunkten. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass – nicht zuletzt im Hinblick auf das Proprium universitärer Lehre und Ausbildung – diese Angebote in einem klar erkennbaren Zusammenhang zu den Forschungsleistungen stehen, die den Schwerpunkt definieren und auszeichnen.

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 Besonderen Einrichtungen darin, dass sie längerfristig eingerichtet sind und eine besondere Bedeutung für die strategische Entwicklung der Gesamtuniversität haben.

Schwerpunkte können vom Rektorat auf Antrag von Universitätsangehörigen eingerichtet werden. Zur Bewertung des Vorhabens werden in der Regel Gutachten von zumindest zwei externen Expertinnen/Experten eingeholt. Vom Rektorat akzeptierte Anträge sind dem Senat zur Stellungnahme und dem Universitätsrat zur Genehmigung vorzulegen. Kriterien zur Antragstellung und Evaluierung der Schwerpunkte sind in einer Rektorsrichtlinie veröffentlicht.

Derzeit sind folgende gesamtuniversitäre Schwerpunkte eingerichtet:

- Allergy-Cancer-BioNano Research Centre
- Centre for Cognitive Neuroscience
- Salzburg Centre of European Union Studies

Zur Leiterin/zum Leiter sowie zu deren Stellvertreterin/Stellvertreter wird vom Rektorat auf Vorschlag der im aktiven Dienststand befindlichen Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des Schwerpunkts eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Universität bestellt (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung einer Stellvertreterin/eines Stellvertreters. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Die Funktion der Leiterin/des Leiters kann nicht gleichzeitig mit der Tätigkeit als Dekanin/Dekan, mit der Leitung eines Fachbereichs oder mit der Mitgliedschaft im School of Education-Direktorium ausgeübt werden.

Die Leiterin/der Leiter führt die laufenden Geschäfte des Schwerpunkts, hat das Recht, für den Schwerpunkt zu sprechen und ihn nach außen (gegenüber Fakultät, Universität und Öffentlichkeit) zu vertreten. Darüber hinaus obliegt ihr/ihm:

- der Abschluss der Zielvereinbarung des Schwerpunkts mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen innerhalb des Schwerpunkts, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie über die Bestimmung von deren Leiterinnen und Leiter
- der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Untergliederungen
- die Abstimmung der Zielvereinbarungen innerhalb des Schwerpunkts mit der Fakultät, soweit es Fragen der Lehre betrifft
- die jährlichen Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- die Wahrnehmung des Ressourceneinsatzes innerhalb des Schwerpunkts
- Vorschläge an die Dekanin/den Dekan zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- die Vorbereitung, Einberufung und Leitung eines allenfalls eingerichteten wissenschaftlichen Beirats
- die Absprache mit der Dekanin/dem Dekan hinsichtlich der Koordination mit anderen Fachbereichen der Fakultäten
- der Vorschlag für eine Personalaufnahme an die Rektorin/den Rektor
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das dem Schwerpunkt zugewiesene wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal (einschließlich Vor-Ort-Umsetzung von Hausordnung, Laborordnung, PLUS-S-Richtlinien, ArbeitnehmerInnenschutz, Datenschutz, etc.)
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die dem Schwerpunkt Profil und Zielsetzung geben sollen

Die Leiterin/der Leiter übt ihre/seine Funktion nebenamtlich aus. Die Funktionsdauer kann nach der Evaluierung des Schwerpunkts enden. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

#### **D.5. Besondere Einrichtungen**

Eine Besondere Einrichtung ist eine Organisationseinheit, deren Funktion und Zielsetzung nicht schon durch eine andere universitäre Einrichtung verfolgt wird bzw. hinsichtlich der zu erfüllenden Aufgaben nicht in einem bereits bestehenden Fachbereich integriert werden kann.

Besondere Einrichtungen bestehen auf Zeit und sind in der Regel von Evaluierungen abhängig, die nach einem festgelegten Zeitraum – normalerweise nach fünf Jahren – erfolgen. Das gesamte der Besonderen Einrichtung zugeordnete Personal hat zeitlich limitierte Zuordnungen oder Verträge.

Besondere Einrichtungen können auf Antrag von Universitätsangehörigen an das Rektorat in der Regel nach der Einholung von zumindest zwei externen Gutachten eingerichtet werden. Vom Rek-

torat akzeptierte Anträge sind dem Senat zur Stellungnahme und dem Universitätsrat zur Genehmigung vorzulegen. Kriterien zur Antragstellung und Evaluierung der Besonderen Einrichtungen sind in einer Rektoratsrichtlinie veröffentlicht.

Derzeit sind folgende Besondere Einrichtungen realisiert:

- Center for Human-Computer Interaction
- Interdisziplinäres Zentrum für Mittelalter und Frühneuzeit (IZMF)/IMAREAL
- Literaturarchiv Salzburg
- Österreichisches Institut für Menschenrechte
- Science and Technology Hub Itzling
- Stefan Zweig Zentrum
- WissensNetzwerk Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt
- Zentrum Ethik und Armutforschung
- Zentrum Jüdische Kulturgeschichte
- Zentrum Theologie Interkulturell und Studium der Religionen
- Zentrum zur Erforschung des Christlichen Ostens

Zur Leiterin/zum Leiter sowie zu deren Stellvertreterin/Stellvertreter wird vom Rektorat auf Vorschlag der im aktiven Dienststand befindlichen Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen der Besonderen Einrichtung eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Universität bestellt (§ 20 Abs. 5 UG). Dies gilt auch für die Bestellung einer Stellvertreterin/eines Stellvertreters. Dem Vorschlag ist eine kurze Begründung beizufügen.

Die Leiterin/der Leiter führt die laufenden Geschäfte der Organisationseinheit, hat das Recht, für die besondere Einrichtung zu sprechen und sie nach außen (gegenüber Fakultät, Universität und Öffentlichkeit) zu vertreten. Darüber hinaus obliegt ihr/ihm:

- der Abschluss der Zielvereinbarung der Besonderen Einrichtung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen innerhalb der Besonderen Einrichtung, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie über die Bestimmung von deren Leiterinnen und Leiter
- der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Untergliederungen
- die Abstimmung der Zielvereinbarungen innerhalb der Besonderen Einrichtung mit der Fakultät, soweit es Fragen der Lehre betrifft
- die jährlichen Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- die Wahrnehmung des Ressourceneinsatzes innerhalb der Besonderen Einrichtung
- Vorschläge an die Dekanin/den Dekan zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- die Absprache mit der Dekanin/dem Dekan hinsichtlich der Koordination mit anderen Fachbereichen der Fakultäten
- der Vorschlag für eine Personalaufnahme an die Rektorin/den Rektor
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das der Besonderen Einrichtung zugewiesene wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal (einschließlich Vor-Ort-Umsetzung von Hausordnung, Laborordnung, PLUS-S-Richtlinien, ArbeitnehmerInnenschutz, Datenschutz, etc.)
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die der Besonderen Einrichtung Profil und Zielsetzung geben sollen

Die Leiterin/der Leiter übt ihre/seine Funktion nebenamtlich aus. Die Funktionsdauer kann nach der Evaluierung der Besonderen Einrichtung enden. Eine kürzere Funktionsdauer kann mit dem Rektorat vereinbart werden.

#### **D.6. Interuniversitäre Einrichtungen**

Eine interuniversitäre Einrichtung ist eine Organisationseinheit, deren Funktion und Zielsetzung nicht schon durch eine andere universitäre Einrichtung verfolgt wird bzw. hinsichtlich der zu erfüllenden Aufgaben nicht in einem bereits bestehenden Fachbereich integriert werden kann. Sie dient insbesondere der organisationsrechtlichen Verankerung von Kooperationen mit anderen staatlichen Universitäten, Privatuniversitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen. In einem Kooperationsvertrag zwischen der PLUS und der Partnereinrichtung werden insbesondere die Organisation, die Leitung, die Aufgaben, die Finanzierung sowie die regelmäßige Evaluierung geregelt. Die Leiterin/der Leiter führt die laufenden Geschäfte der Organisationseinheit, hat das Recht, für die interuniversitäre Einrichtung zu sprechen und sie nach außen (gegenüber Fakultät, Universität und Öffentlichkeit) zu vertreten.

Anträge auf Errichtung von interuniversitären Einrichtungen werden vom Rektorat an den Senat zur Stellungnahme und an den Universitätsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Derzeit sind folgende Interuniversitären Einrichtungen realisiert:

- Kooperationsschwerpunkt Wissenschaft und Kunst
- Zentrum für pädagogisch-praktische Studien

#### **E. Administrative Organisationseinheiten: Dienstleistungseinrichtungen**

Dienstleistungseinrichtungen sind Organisationseinheiten der Universität, die die Universität, ihre Organisationseinheiten und Organe sowie ihre Angehörigen bei ihrer Aufgabenerfüllung unterstützen. Sie haben keine unmittelbaren wissenschaftlichen Forschungs- oder Lehraufgaben, können aber mit aufgabenspezifischen wissenschaftlichen Tätigkeiten betraut werden und Ausbildungsfunktionen wahrnehmen.

Die Untergliederung der Dienstleistungseinrichtungen erfolgt durch Beschluss des Rektorats. Die Leiterinnen/Leiter sowie deren Stellvertreterinnen/Stellvertreter werden vom Rektorat ernannt.

Folgende Dienstleistungseinrichtungen sind eingerichtet:

- Arbeitsmedizin/-sicherheit
- Büro des Universitätsrates und des Senates
- Büro für Internationale Beziehungen
- Chinazentrum
- Controlling
- disability&diversity
- Fachwerkstätte an der Naturwissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbüros
- Forschungsservice
- gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung
- IT Services
- Personalabteilung / Amt der Universität (§ 125 UG)
- Personalentwicklung
- Public Relations und Kommunikation, Alumni Club und UniKid – Kinderbüro
- Qualitätsmanagement
- Rechnungswesen
- Rechtsabteilung
- Russlandzentrum
- Sprachenzentrum
- Studienabteilung
- Universität 55-PLUS
- Universitätsbibliothek
- Zentrale Tierhaltung
- Zentrale Wirtschaftsdienste
- Zentrum für Flexibles Lernen

Die Leiterin/der Leiter führt die laufenden Geschäfte der Organisationseinheit, hat das Recht, für die Dienstleistungseinrichtung zu sprechen und sie nach außen (gegenüber anderen Organisationseinheiten oder den Universitätsleitungsorganen und gegenüber der Öffentlichkeit) zu vertreten. Darüber hinaus obliegt ihr/ihm:

- gegebenenfalls der Abschluss der Zielvereinbarung der Dienstleistungseinrichtung mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- Vorschläge an das Rektorat über die Einrichtung von Untergliederungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtung, einschließlich der Zuordnung von Personen und Ressourcen zu den Untergliederungen sowie über die Bestimmung von deren Leiterinnen und Leiter
- der Abschluss der Zielvereinbarungen mit den einzelnen Untergliederungen
- die Abstimmung der Zielvereinbarungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtung mit der jeweils betroffenen Fakultät, soweit es Fragen der Lehre betrifft
- die jährlichen Ressourcenverhandlungen mit dem zuständigen Mitglied des Rektorats
- die Wahrnehmung des Ressourceneinsatzes innerhalb der Dienstleistungseinrichtung
- Vorschläge an die Dekanin/den Dekan zur Beauftragung und Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen
- der Vorschlag für eine Personalaufnahme an die Rektorin/den Rektor
- die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über das der Dienstleistungseinrichtung zugewiesene Personal (einschließlich Vor-Ort-Umsetzung von Hausordnung, Laborordnung, PLUS-S-Richtlinien, ArbeitnehmerInnenschutz, Datenschutz, etc.)
- die Entwicklung von Strukturplänen und Konzepten, die der Dienstleistungseinrichtung Profil und Zielsetzung geben sollen

#### F. Inkrafttreten

- (1) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 34 vom 4. Dezember 2014 treten mit 1. Jänner 2015, die im Organisationsplan enthaltenen Unvereinbarkeitsregelungen hinsichtlich der Leitungsfunktionen mit 1. Oktober 2015 in Kraft.
- (2) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 12 vom 20. Oktober 2015 in der Präambel sowie in C., D.1., D.1.1., D.2.1., D.3.1., D.4. sowie D.5. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (3) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 132 vom 15. April 2016 in D.1., D.5. und E. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (4) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 120 vom 12. Mai 2017 in D.2.1., D.3.1, D.4., D.5. und E. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft; die Änderung in D.1. tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft.
- (5) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 28 vom 20. Dezember 2017 in D.1. tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft.
- (6) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 15 vom 24. Oktober 2018 in D.1., D.2., D.3.2., D.4., D.5. und E. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (7) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 62 vom 30. Jänner 2019 in D.5. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (8) Die Änderung laut Mitteilungsblatt Nr. 140 vom 3. Mai 2019 in B.2., D.5. und D.6. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (9) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 174 vom 12. Juni 2019 in B., D.1.1., D.2.1., D.3.1., D.5. und E. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes in Kraft.
- (10) Die Änderungen laut Mitteilungsblatt Nr. 175 vom 13. Juni 2019 in B., D.1.1., D.2.1., D.3.1., D.5. und E. treten am Tag nach der Kundmachung des Mitteilungsblattes 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