



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

VIENNA
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY

Der Rektor
Karlsplatz 13 / 005
A-1040 Wien
<http://www.tuwien.ac.at>

O.Univ.Prof. Dipl.-Ing.
Dr.techn. Peter Skalicky
tel.: +43 1 / 58801 40110
fax: +43 1 / 58801 40199
rektorat@zv.tuwien.ac.at

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom unser Zeichen unsere Bearbeiterin / Nebenstelle Datum
30002.07/003/06 Mag. STIMMER 41011 30. Juni 2006

BETRIEBSVEREINBARUNG

Richtlinien für

Personenbezogene Evaluierung und Qualitätssicherung an der TU Wien

§ 1

(1) Personenbezogene Evaluierungen gemäß §14 Abs.7 UG2002 erfolgen bei Angehörigen des wissenschaftlichen Personals mit unbefristetem Vertrag im Abstand von jeweils fünf Jahren, bei Angehörigen des wissenschaftlichen Personals mit befristetem Vertrag mindestens im Abstand von jeweils zwei Jahren. Die Evaluierung betrifft neben Leistungen in Lehre, Forschung und Verwaltung, die im Arbeitsvertrag/ in der Arbeitsplatzbeschreibung getroffenen Vereinbarungen sowie die im Rahmen von Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gesprächen vereinbarten Ziele. Bei der Beurteilung der Lehre ist Art und Umfang der Beauftragung zu berücksichtigen.

(2) Personenbezogene Evaluierungen bei Angehörigen des allgemeinen Universitätspersonals erfolgen im Abstand von jeweils fünf Jahren. Der Inhalt der Evaluierungen betrifft neben den Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit auch die im Arbeitsvertrag/in den Arbeitsplatzbeschreibungen getroffenen Vereinbarungen sowie die im Rahmen von Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gesprächen vereinbarten Ziele.

§ 2

(1) Die Evaluierung bezieht sich jeweils auf den in § 1 genannten Evaluierungszeitraum. Der Beurteilung geht eine schriftliche Selbstdarstellung (gegebenenfalls in Form eines entsprechenden Formblattes) durch die zu Evaluierende/den zu Evaluierenden voran. Die Evaluierung erfolgt unter Zugrundelegung dieser Selbstdarstellung durch ein Gespräch zwischen der/dem zu Evaluierenden und den in § 4 genannten evaluierenden Personen. Der zuständige Betriebsrat ist von der durchgeführten Evaluierung unter Angabe von Evaluierter/Evaluiertem, Evaluierender/Evaluierendem und Datum zu informieren. Zur Evaluierung wird ein kurzer schriftlicher Bericht verfasst. Die schriftliche Selbstdarstellung bildet einen integralen Bestandteil des Evaluierungsberichtes.

Der Bericht ist von der/dem Evaluierenden und der Evaluierten/ dem Evaluierten zu unterfertigen. Berichte über personenbezogene Evaluierungen sind nur in Papierform (gegebenenfalls in Form eines entsprechenden Formblattes) anzulegen und dem Personalakt beizulegen. Der Evaluierten/Dem Evaluierten ist jeweils eine Abschrift auszuhändigen und kann sie/er jederzeit in alle existenten und ihre/seine Person betreffenden früheren Evaluierungsberichte Einsicht nehmen. Dem zuständigen Betriebsrat ist bei Zustimmung der/des Betroffenen ebenfalls Einsicht zu gewähren. Berichte über personenbezogene Evaluierungen sind nach zehn Jahren auf Verlangen der/des Evaluierten, spätestens jedoch nach fünfzehn Jahren jedenfalls zu vernichten.

(2) Stimmt die/der Evaluierte den im Evaluierungsbericht angeführten Darstellungen nicht zu und verfasst die/der Evaluierte eine eigene Stellungnahme, so ist der Evaluierungsbericht, sofern die/der Evaluierte nicht Dekanin/Dekan oder Studiendekanin/Studiendekan ist, ergänzt durch diese Stellungnahme der/des Evaluierten, der zuständigen Dekanin/dem zuständigen Dekan bzw. falls diese/dieser die/der Evaluierende war, dem Rektorat zu übermitteln. Die Dekanin/Der Dekan bzw. wenn diese/dieser selbst die/der Evaluierende war, das Rektorat kann eine Kommission einsetzen, welche eine neuerliche Evaluierung vorzunehmen hat. Die Einsetzung einer Kommission kann aber auch vom zuständigen Betriebsrat verlangt werden, wenn auf Grund von Vorwürfen zur Person der/des Evaluierten im Evaluierungsbericht, die nach Ansicht des zuständigen Betriebsrates als ungerechtfertigt erscheinen, und negative dienstrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Evaluierte/den Evaluierten nach sich ziehen könnten. Der Kommission gehören jedenfalls je eine Vertreterin/ein Vertreter des zuständigen Betriebsrates und eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an.

§ 3

Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gespräche sind von der Leiterin/vom Leiter der jeweiligen Organisationseinheit mit jedem Mitarbeiter kontinuierlich, jedenfalls vor oder spätestens im Rahmen einer personenbezogenen Evaluierung durchzuführen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Verträgen auf Verlangen der betroffenen Mitarbeiterin/ des betroffenen Mitarbeiters auch nach Ablauf der halben Vertragsdauer. Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gespräche dienen insbesondere der Erörterung von weiteren Karrieremöglichkeiten und der Ziele für die folgende Periode bis zum nächsten Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gespräch. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter hat das Recht, eine Person ihres/seines Vertrauens (z.B. Betriebsrat) zu dem Gespräch bei zu ziehen. Die Ergebnisse dieses Gesprächs müssen in einem Protokoll schriftlich niedergelegt werden. Das Protokoll ist sowohl von der/dem Vorgesetzten als auch von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu unterzeichnen. Der Mitarbeiterin/Dem Mitarbeiter ist eine Kopie des unterschriebenen Protokolls auszuhändigen. Ein Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Gespräch kann jederzeit auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters durchgeführt werden.

§ 4

Personenbezogene Evaluierungen werden in der Regel von den nachfolgend beschriebenen Leitungspersonen veranlasst und durchgeführt:

- Dekaninnen und Dekane sowie Studiendekaninnen und Studiendekane werden vom Rektorat evaluiert, und zwar hinsichtlich der Lehre von der Vizerektorin/vom Vizerektor für Lehre, hinsichtlich der Forschung von der Vizerektorin/vom Vizerektor für Forschung und hinsichtlich der Verwaltung von der Vizerektorin/vom Vizerektor für Finanzen und Administration.

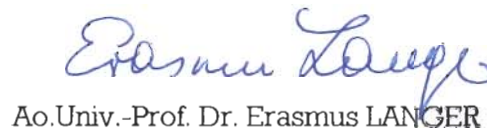
- Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten, die einer Fakultät zugeordnet sind, werden von der zuständigen Dekanin/vom zuständigen Dekan unter Beiziehung der zuständigen Studiendekanin/des zuständigen Studiendekans evaluiert. Dabei sind jedenfalls neben persönlichen Leistungen der/des Evaluierten auch die Leistungen der gesamten Organisationseinheit zu berücksichtigen.
- Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten, die nicht einer Fakultät zugeordnet sind, werden von einem dazu bestimmten Mitglied des Rektorates evaluiert. Dabei sind jedenfalls neben persönlichen Leistungen der/des Evaluierten auch die Leistungen der gesamten Organisationseinheit zu berücksichtigen.
- Professorinnen und Professoren sowie Dozentinnen und Dozenten, die nicht Leiterinnen bzw. Leiter von Organisationseinheiten sind, werden von der zuständigen Dekanin/vom zuständigen Dekan unter Beiziehung der zuständigen Studiendekanin/des zuständigen Studiendekans sowie der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit evaluiert.
- Für alle anderen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals und des allgemeinen Universitätspersonals erfolgt die Evaluierung durch die Leiterin/den Leiter der jeweiligen Organisationseinheit.

Der Rektor:



O.Univ.-Prof. Dr. Peter SKALICKY

Der Vorsitzende des Betriebsrats
für das wissenschaftliche Universitätspersonal:



Ao.Univ.-Prof. Dr. Erasmus LANGER

Der Vorsitzende des Betriebsrats
für das allgemeine Universitätspersonal:



A Dir. Ing. Hartwig BITTERMANN