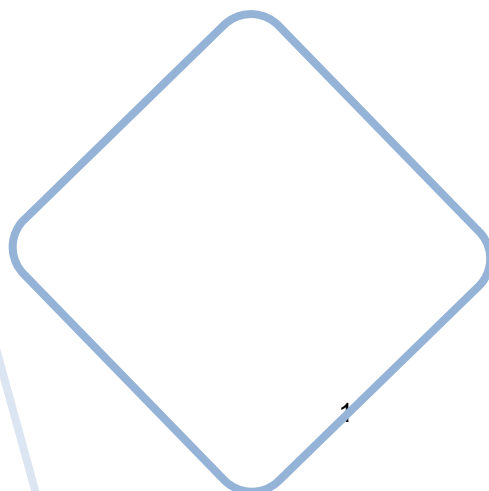
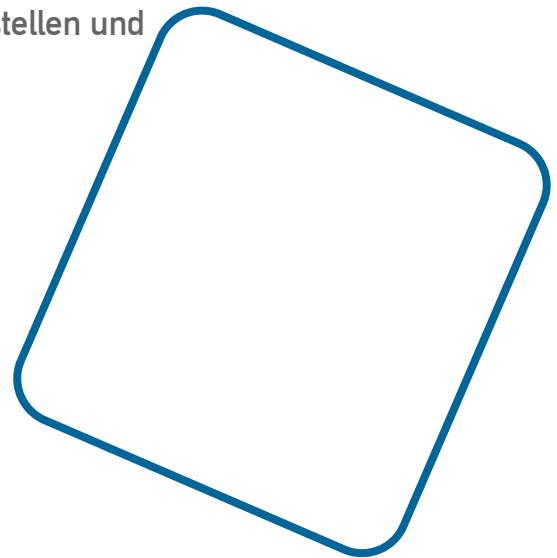


Erläuterungen und FAQ

Richtlinie des Rektorats zur betreffend Laufbahnstellen und
Qualifizierungsvereinbarungen



Einleitung

Die wichtigsten Themen zur Richtlinie betreffend Laufbahnstellen und Qualifizierungsvereinbarungen haben wir in den nachstehenden FAQs zusammengefasst.

1. Grundlage und Zielsetzung

1.1. *Auf welchen Grundlagen basiert die Richtlinie?*

Die Richtlinie basiert auf den Vorgaben des [Universitätsgesetz 2002](#) (im Folgenden „UG“) und des [Kollektivvertrag für Arbeitnehmer innen der Universitäten](#) (im Folgenden „KV“) sowie der [Europäischen Charta für Forscher](#).

2. Begriffserklärungen

2.1. *Was ist eine Laufbahnstelle?*

Eine Laufbahnstelle ist eine Stelle, für die Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt.

2.2. *Was ist eine Qualifizierungsvereinbarung?*

Die Qualifizierungsvereinbarung ist die Vereinbarung über Qualifizierungs- und Leistungsziele, die innerhalb eines festgelegten Zeitraumes (Qualifizierungsperiode) erfüllt werden müssen, um eine universitäre Karriere im Rahmen einer unbefristeten Anstellung machen zu können. Sie regelt den Ressourceneinsatz und die Fördermaßnahmen und bindet die Erfüllung der Kriterien an eine objektive Leistungsbewertung.

3. Verantwortlichkeiten und Aufgaben

Hier finden Sie eine tabellarische Übersicht über Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Zusammenhang mit der Vergabe von Laufbahnstellen und dem Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen:

Verantwortung	Aufgaben					
	Widmung Laufbahnstelle	Ausschreibung	Beirat	Auswahl	Qualifizierungsvereinbarung	Evaluierung
Rektorat	Festlegung der Anzahl, Widmung der Laufbahnstellen	Freigabe Ausschreibungstext				
Rektor_in			Bestellung Mitglieder	Entscheidung über Besetzung	Abschluss Qualifizierungsvereinbarung	Einleitung Verfahren Abschlussevaluierung Bestellung Gutachter_innen Entscheidung Erfüllung Qualifizierungsvereinbarung
Dekan_in		Entwurf Ausschreibungstext	Nominierung der Mitglieder Leitung		Abstimmung Entwurf Qualifizierungsvereinbarung gemeinsam mit Vorgesetzte_n	
Beirat				Durchführung Auswahlverfahren Erstellung Besetzungsvorschlag	Stellungnahme Entwurf Qualifizierungsvereinbarung	jährliche Statusberichte Durchführung Evaluierungsverfahren Vorschlag Gutachter_innen Erstellung Endbericht
Vorgesetzte_r					Entwurf Qualifizierungsvereinbarung gemeinsam mit Mitarbeiter_n	Statusgespräche Erstellen jährliche Statusberichte Stellungnahme Selbstbericht Stellungnahme Endbericht

3.1. Der_Die Rektor_in

3.2. Das Rektorat

3.3. Der_Die Dekan_in

3.4. Der Beirat

3.4.1. Zusammensetzung

3.4.1.1. *Muss der Fakultätsrat ein Mitglied aus den eigenen Reihen benennen?*

Nein, der Fakultätsrat kann auch ein Nichtmitglied nennen. Darüber hinaus spielt es keine Rolle, welcher Kurie das Mitglied angehört.

3.4.1.3. *Muss in jedem Fall ein fachlicher Bereich definiert werden? /Wie ist das bei einer fakultätsweiten Ausschreibung zu handhaben?*

Sowohl das UG (§ 99 Abs. 5 legt ein Anhörungsrecht der Universitätsprofessor_innen des betreffenden Fachbereichs fest) als auch der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer_innen der Universitäten (Festlegung der Stellen im „Strukturplan“) gehen davon aus, dass es eine thematische Zuordnung zu einem „Fachgebiet“ gibt.

Das kann neben dem bereits festgelegten fachlichen Bereich, in dem die Laufbahnstelle angesiedelt ist auch ein Forschungsschwerpunkt einer Fakultät (bei einer fakultätsübergreifenden Ausschreibung) oder aber auch die Fakultät selbst (bei einer institutsübergreifenden Ausschreibung) sein. Wesentlich ist, dass die fachspezifische Expertise im Beirat repräsentiert ist (durch eine_n zusätzliche_n Universitätsprofessor_in des betreffenden Fachbereichs sowie Anhörung alle Universitätsprofessor_innen des definierten Fachbereichs). Es ist davon auszugehen, dass die in § 99 Abs. 7 UG festgelegte Evaluierung des Ministeriums darauf achten wird.

3.4.1.4. *Welcher Studiendekan ist zuständig, wenn eine Fakultät mehr als einen Studiendekan hat?*

Die Entscheidung, welcher Studiendekan zuständig ist, trifft die_der Dekan_in, der für die Nominierung der Beiratsmitgliederzuständig ist.

3.4.1.5. *Was bedeutet facheinschlägiges universitätsexternes Mitglied?*

Eine wesentliche Eigenschaft dieser Person ist, dass sie nicht Angehörige der TU Wien sein darf.

3.4.1.6. *Wer ist Universitätsprofessor_in des betreffenden Fachbereichs?*

Die Entscheidung, wer den Universitätsprofessor_innen des betreffenden Fachbereichs, dem die Laufbahnstelle zugeordnet ist, angehört, trifft die_der Dekan_in, der für die Nominierung der Beiratsmitglieder zuständig ist.

3.4.2. Bestellung

3.4.2.1. *Was bedeutet, dass bei der Zusammensetzung des Beirates ist darauf zu achten ist, dass ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird? Gibt es Formblätter?*

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männer bedeutet keine strikte Quote. Dies sollte mit Hilfe einer Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung und bei den weiteren Laufbahnetappen

erreicht werden. Zur Sicherung der Gleichbehandlung sollte in Auswahl- und Bewertungsausschüssen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen (vgl. Europäische Charta für Forscher, S. 21). Es sind keine Formblätter notwendig.

3.4.2.2. Wie werden die Mitglieder aus AKG und Betriebsräte festgelegt?

AKG und Betriebsräte bestimmen ihre Mitglieder autonom. Dasselbe gilt auch für das vom Fakultätsrat zu benennende Mitglied.

3.4.2.3. Wie ist vorzugehen, wenn ein Beiratsmitglied ausscheidet?

Legt ein Beiratsmitglied seine Funktion zurück oder scheidet es aus dem Arbeitsverhältnis zur TU Wien aus, hat die_der Dekan_in ein neues Mitglied zu nominieren.

3.4.3. Aufgaben

3.4.3.1. Was ist unter Stellungnahme zum Entwurf zur Qualifizierungsvereinbarung zu verstehen?

Der Beirat fungiert als objektives Gremium, um zu gewährleisten, dass die Qualifizierungsvereinbarung den Vorgaben der Richtlinie entsprechen und die vereinbarten Ziele auch innerhalb des Qualifizierungszeitraumes erfüllbar sind.

Es gehört aber nicht zu den Aufgaben des Beirates, die Qualifizierungsvereinbarung mit der_dem Dekan_in zu verhandeln, denn die Qualifizierungsvereinbarung wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages zwischen der Rektorin und der_dem Arbeitnehmer_in abgeschlossen.

3.4.4. Geschäftsordnung

3.5. Administrative Services

3.6. Die_Der unmittelbare Vorgesetzte

3.6.1. Wer ist die_der unmittelbare Vorgesetzte?

Das ergibt sich aus jeweilig festgelegten Binnenstruktur der OE zu der die_der Inhaber_in zugeordnet ist.

3.6.2. Können fachbereichsübergreifenden Laufbahnstellen eingerichtet werden? Kann die Laufbahnstelle auch direkt der_dem Institutsleiter_in bzw. der-dem Dekan_in (bei institutsübergreifenden Laufbahnstellen) zugeordnet werden?

Prinzipiell ist die Einrichtung von fachbereichsübergreifenden Laufbahnstellen möglich, spätestens jedoch mit der Auswahlentscheidung hat auch eine Entscheidung über die dienstrechtliche Zuordnung zu erfolgen.

4. Widmung von Laufbahnstellen

5. Vergabe von Laufbahnstellen

5.1. Ausschreibungsverfahren

5.2. Auswahlkriterien

5.2.1 Welche Vorqualifikation darf/ soll gefordert werden?

Doktorat oder PHD oder vergleichbarer internationaler Abschluss, im Bereich der Künste und Architektur auch Personen ohne Doktorat.

Der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung kommt für alle wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter_innen in Betracht, die auf Grund ihrer Vorqualifikation das Erreichen des von der Universität über die Qualifikationskriterien definierten Anforderungsprofils erwarten lassen. Diese Vorqualifikation ist von der Universität je nach Fachbereich festzulegen, idR wird jedenfalls ein erfolgreich absolviertes Doktoratsstudiums einer österreichischen Universität (insb PhD) oder ein vergleichbarer internationaler Abschluss vorausgesetzt werden.¹

5.2.2. Kann auch eine Person, die bereits habilitiert ist, eine Laufbahnstelle bekommen?

Es ist auch zulässig, Qualifizierungsvereinbarungen mit Habilitierten abzuschließen. Das sollte jedoch eher die Ausnahme sein. Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer_innen der Universitäten lässt offen, welches Anforderungsprofil die_der Bewerber_in aufweisen muss, definiert aber, dass die von den Kandidat_innen erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Das bedeutet, dass eine Karrierestelle nur für jene Assistent_innen in Betracht kommen sollte, die eine entsprechende Vorqualifikation aufweisen und auf Grund ihres bisherigen wissenschaftlichen/künstlerischen Outputs als „early stage researcher“ zum hochtalentierten Nachwuchs zu zählen sind.

Den einzelnen Universitäten obliegt es, die (Mindest-) Kriterien für den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung abhängig vom jeweiligen Fachbereich und den inneruniversitären Zielvorgaben selbst zu definieren. In der Praxis werden die Laufbahnstellen in wissenschaftlichen Fächern nur für Personen in Betracht kommen, die bereits zumindest ein einschlägiges Doktoratsstudium abgeschlossen haben und damit ihre wissenschaftliche Qualifikation nachweisen können.²

5.2.3. Welche Leistungen sollen in den Bewerbungsunterlagen sollen dargestellt werden?

Die Darstellung der Leistungen umfasst alle bis zum Bewerbungszeitpunkt erbrachten Leistungen, unabhängig von dem Ort an dem und dem Arbeitgeber für den diese erbracht wurden.

5.3. Auswahlverfahren

5.3.1 Muss der Beirat ein Hearing durchführen?

Dem Beirat steht es grundsätzlich frei, wie er die Eignung der Kandidat_innen feststellt. Wesentlich ist aber, dass das im Vorfeld allen Bewerber_innen bekanntgegeben wird, welches Verfahren zur Anwendung kommt (vgl. Europäische Charta für Forscher, S. [26](#)).

¹ Grimm in Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) § 27 Rz 20

² Grimm in Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) § 27 Rz 18

5.3.2. *In welcher Form sind die Universitätsprofessorinnen_Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs zu hören?*

Anhörung meint, den Universitätsprofessor_innen des betreffenden Fachbereichs Gelegenheit zu geben, sich zum Ergebnis des Auswahlverfahrens zu äußern. Es wäre daher nicht ausreichend, den Universitätsprofessor_innen des betreffenden Fachbereichs lediglich die Unterlagen zu übermitteln und keine Antwort dazu abzuwarten. Sollte sich die_der Universitätsprofessor_in des betreffenden Fachbereichs nicht äußern, wäre sie_er nochmals dazu aufzufordern. Empfehlenswert wäre dafür eine Frist vorzusehen.

Der Dekan ist für die Einhaltung dieser Bestimmung verantwortlich, er hat das „Anhörungsrecht“ sicherzustellen, in welcher Form er das macht bleibt ihm überlassen, in Frage kommen öffentliche Hearings, Berichte an die Kurie, Berichte in den Fakultätsratssitzungen o.ä.

5.3.3. *Was bedeutet die Bestimmung, dass „Keine Begutachtung ist jedenfalls erforderlich, wenn die_der Bewerber_in einen ERC-Grant bzw. Start-Preis eingeworben hat“ bei zwei solchen Bewerber_innen.*

Sollte der Fall eintreten, dass zwei Personen mit ERC Grant sich auf ein und dieselbe Stelle bewerben und geeignet sind, können auch zwei Stellen vergeben werden.

5.3.4. *Was geschieht, wenn die Zahl der geeigneten Bewerber_innen kleiner als drei ist?*

Sollte der Beirat weniger als 3 Personen für geeignet halten, ist der Besetzungsvorschlag entsprechend zu begründen.

5.4. Bewerbungen im Rahmen des Exzellenzprogrammes

5.4.1. *Muss ein Beirat für das Auswahlverfahren eingerichtet werden?*

Nein, für die Auswahl in diesen Fällen wird kein Beirat eingesetzt. Die_Der Rektor_in trifft die Auswahlentscheidung auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen sowie der Stellungnahme der Dekanin_des Dekans und nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen_Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs.

5.4.2. *Wann muss der Beirat eingerichtet werden?*

Der Beirat muss nach der Besetzung der Laufbahnstelle für das weitere Verfahren eingerichtet werden.

6. Qualifizierungsvereinbarungen

6.1. *Muss die TU Wien ein Angebot auf Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung stellen?*

Nein, gemäß § 27 Abs. 2 KV kann die Universität anbieten, es besteht jedoch kein Anspruch. Zu den Rechtsfolgen siehe § 27 Abs. 5 KV.

7. Inhalt von Qualifizierungsvereinbarungen

7.3. Kann die Habilitation ein Ziel der Qualifizierungsvereinbarung sein?

Das ist prinzipiell möglich. Ziel der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist die „Professorabilität“ der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, also jene Qualifikation, die den wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter_innen eine realistische Chance bietet, eine Professur an einer in- oder ausländischen Universität zu erlangen. Die Inhaber_innen einer Karrierestelle sollten nach erfolgreicher Qualifizierung insbesondere folgendem Profil entsprechen:

- Systematisches Verstehen des Studienfachs und die Beherrschung der mit diesem Fach assoziierten Fertigkeiten und Methoden,
- Fähigkeit, ein Forschungsprojekt (Projekt der Erschließung und Entwicklung der Künste) mit wissenschaftlicher Integrität zu konzipieren, zu gestalten, zu implementieren und zu adaptieren,
- Leistung eines originären Forschungsbeitrags, der das Wissen durch die Entwicklung eines substantiellen Forschungswerks bzw. Werks im Rahmen der Erschließung und Entwicklung der Künste erweitert,
- Fähigkeit, diese Beiträge nach nationalen und internationalen Publikationsstandards der wissenschaftlichen Sozietät zugänglich zu machen,
- Fähigkeit zur kritischen Analyse, Evaluation und Synthese neuer und komplexer Ideen,
- Fähigkeit, mit dem fachlichen Umfeld, der wissenschaftlichen/künstlerischen Gemeinschaft und der Gesellschaft im Allgemeinen über grundsätzliche Fragen der Wissenschaft und Kunst zu kommunizieren,
- Fähigkeit, innerhalb akademischer und professioneller Kontexte technologische, soziale oder kulturelle Fortschritte in einer Wissensgesellschaft voranzutreiben.³

7.7. Was sind besonders begründete Fälle für die Verlängerung des Qualifizierungszeitraumes?

Besonders begründete Fälle sind beispielsweise eine schwerwiegende, lang andauernde Erkrankung oder familiäre Beistandspflichten (z.B. erhöhter Pflegebedürftigkeit einer_eines erkrankten Angehörigen wie Kind oder Eltern).

Hingegen verlängert eine Forschungsfreistellung den Qualifizierungszeitraum nicht, denn diese gehört zu den Zielen einer Qualifizierungsvereinbarung.

8. Maßnahmen zur Frauenförderung

9. Jährliche Evaluierung – Statusgespräch und -bericht

9.1. Statusgespräch

9.2. Statusbericht

10. Abschlussevaluierung

³ Grimm in Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) § 27 Rz 29

10.1. Evaluierung der Qualifizierungsziele

10.1.1. Evaluierung Forschung und Lehre

10.1.2. Evaluierung Führung und Management sowie individuell vereinbarter Ziele

10.2. Einleitung des Verfahrens

10.3. Durchführung des Verfahrens

10.3.1. Selbstbericht

10.3.2. Gutachten und Bestellung der Gutachter_innen

10.3.3. Ergänzung zum Selbstbericht

10.4. Endbericht

10.5. Entscheidung Rektor_in

11. Beendigung Qualifizierungszeitraum

12. Konfliktregelung

13. Inkrafttreten