

Betriebsvereinbarung

**über die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz
unter Einbeziehung der Inhalte und Modalitäten des
Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen**

abgeschlossen zwischen

der Universität Graz,

vertreten durch den geschäftsführenden Rektor, Herrn Dr. Peter Riedler

und

dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal,

vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Ass.-Prof. Dr. Gerhard Wohlfahrt

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt, mit Ausnahme der gem. §§ 98, 99 Abs 1 und 99 Abs 4 UG berufenen Universitätsprofessor*innen, für alle Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals gem. § 94 Abs 2 UG, deren Arbeitsverhältnis vom Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten (im Folgenden: Universitäten-KV) erfasst ist.

(2) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Standorte der Karl-Franzens-Universität Graz (im Folgenden: Universität Graz).

(3) Die Betriebsvereinbarung tritt mit 1. März 2022 in Kraft und wird für ein Jahr abgeschlossen. Die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht eine Vertragspartei bis 30. September schriftlich erklärt, die Betriebsvereinbarung nicht über den 28. Februar (bzw. 29. Februar) des Folgejahres hinaus fortsetzen zu wollen.

(4) Diese Betriebsvereinbarung ersetzt die Betriebsvereinbarung über die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz unter Einbeziehung der Inhalte und Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen gem. § 27 Abs 8 Universitäten-KV, veröffentlicht in den Mitteilungsblättern 12.x Stück vom 23. Dezember 2015 sowie 32.b Stück vom 29. Mai 2019.

§ 2 Rechtsgrundlage

Soweit diese Betriebsvereinbarung den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen regelt, bildet § 4 Z 6 iVm § 27 Abs 8 Universitäten-KV die Rechtsgrundlage.

Abschnitt 1

Personalstrukturplanung und Verwendungsbilder

§ 3 Personalstrukturplanung sowie Ausschreibung und Besetzung von Stellen

(1) Die Personalstrukturplanung der Universität erfolgt nach Maßgabe der im Entwicklungsplan verankerten Personalstrategie der Universität und unter Berücksichtigung der ebenfalls dort verankerten fachlichen Widmungen und Stellenzahlen für Professuren und Tenure-Track Stellen. Im Rahmen dieser Vorgaben und auf Grundlage der Vorschläge der akademischen Einheiten obliegt die Personalstrukturplanung dem/der Leiter*in der Organisationseinheit. Es handelt sich um eine langfristige rollierende Planung, die inhaltlich und budgetär regelmäßig, insbesondere im Rahmen des jährlichen Budget- und Personalplanungsprozesses, mit dem Rektorat zu akkordieren ist.

(2) Nachwuchswissenschaftler*innen haben die Möglichkeit, ihre Karriereperspektiven an der Universität Graz im Rahmen des Mitarbeiter*innengesprächs zu thematisieren. Die Institutsleitung ist in diesem Zusammenhang angehalten, Aussagen dazu im Vorfeld mit der für die Personalstrukturplanung zuständigen Fakultätsleitung abzustimmen.

(3) Alle an der Universität zur Besetzung offener Stellen für Angehörige des Wissenschaftlichen Universitätspersonals sind gem. § 107 Abs 1 UG international, zumindest EU-weit auszuschreiben. Hievon ausgenommen sind unter den Voraussetzungen des § 107 Abs 2 UG insbesondere zeitlich befristete Stellen im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte und Lehraufträge.

(4) Bei der Ausschreibung und Besetzung der Stellen sind die gleichbehandlungsrechtlichen Vorschriften des B-GIBG sowie der Satzungssteile Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.

§ 4 Zweck der Verwendungsbilder

Die in diesem Abschnitt getroffenen Regelungen konkretisieren auf Grundlage des kollektivvertraglichen Karrieremodells die an der Universität Graz eingesetzten Verwendungsbilder. Sie bilden damit die Grundlage und den Rahmen für die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und Arbeitsplatzbeschreibungen.

§ 5 Stellenkategorien und Verwendungsbilder

(1) Im Anwendungsbereich des Universitäten-KV wird im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gem. § 94 Abs 2 Z 1 UG an der Universität Graz zwischen Fluktuationsstellen und Laufbahnstellen unterschieden.

(2) **Fluktuationsstellen** sind Stellen, die zeitlich befristet und ohne Option auf Überleitung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besetzt werden. Folgende Verwendungsbilder werden als Fluktuationsstellen besetzt:

- a. Studentische/r Mitarbeiter*in (§ 6)
- b. Universitätsassistent*in ohne Doktorat (§ 7)
- c. Universitätsassistent*in mit Doktorat (§ 8)
- d. Projektassistent*in (§ 9)
- e. Projektmitarbeiter*innen (§ 10)
- f. Lecturer (§ 11)
- g. Lecturer mit erweiterten Forschungsaufgaben (§ 12)
- h. Scientist (§ 13)

(3) **Laufbahnstellen** sind permanent zu besetzende Stellen, wobei zwischen **Entwicklungsstellen** und Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung (**Tenure-Track-Stellen**) unterschieden wird. In beiden Fällen ist die Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses jedoch zunächst an die erfolgreiche Umsetzung einer spezifischen Zielvereinbarung (Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung) geknüpft.

(4) **Entwicklungsstellen** sind Stellen, deren Inhaber*innen eine Entwicklungsvereinbarung angeboten werden kann, nach deren erfolgreicher Umsetzung ein Rechtsanspruch auf Überleitung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht. Folgende Verwendungsbilder werden als Entwicklungsstellen besetzt:

- a. Senior Lecturer (§ 11)
- b. Senior Lecturer mit erweiterten Forschungsaufgaben (§ 12)
- c. Senior Scientist (§ 13)

(5) **Tenure-Track-Stellen** sind Stellen, die im Rahmen eines Auswahlverfahrens gem. § 99 Abs 5 UG besetzt werden und deren Inhaber*innen eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden kann, nach deren erfolgreicher Umsetzung ein Rechtsanspruch auf Überleitung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht. Es handelt sich um folgende Verwendungsbilder:

- a. Universitätsassistent*in mit Doktorat bis zum Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (vgl. § 16 Abs 1)

- b. Assistenzprofessor*in vom Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung bis zum erfolgreichen Abschluss des Zielerreichungsverfahrens (vgl. § 26)
- c. Assoziierte/r Professor*in ab dem erfolgreichen Abschluss des Zielerreichungsverfahrens (vgl. § 26)

§ 6 Studentische Mitarbeiter*innen (Fluktuationsstelle, § 30 Universitäten-KV)

In Ergänzung der Bestimmungen des § 30 Universitäten-KV nimmt die Universität Graz unter den Studentischen Mitarbeiter*innen eine tätigkeitsbezogene Unterscheidung folgender Verwendungen vor:

1. **Studentische Mitarbeiter*innen, die im Lehrbetrieb** einer akademischen Einheit eingesetzt werden. Ihre Aufnahme erfolgt befristet
 - für die Lehrveranstaltungszeit eines Semesters entsprechend der Einteilung des jeweiligen Studienjahres, allenfalls ausgeweitet auf angrenzende Monate (September, Februar oder Juli), wenn konkrete Lehrveranstaltungs- oder Prüfungstermine dies erforderlich machen, oder
 - in begründeten Ausnahmefällen für die Dauer von geblockt abgehaltenen Lehrveranstaltungen (inkl. einer allfälligen Vor- und Nachbereitungszeit).
2. **Studentische Mitarbeiter*innen, die im Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb** einer akademischen Einheit eingesetzt werden. Die Laufzeit ihrer befristeten Arbeitsverhältnisse kann im Rahmen der Vorgaben des § 30 Universitäten-KV vereinbart werden.
3. **Studentische Mitarbeiter*innen, die in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten** eingesetzt werden. Die Laufzeit ihrer Arbeitsverhältnisse kann im Rahmen der Vorgaben des § 30 Universitäten-KV vereinbart werden.

§ 7 Universitätsassistent*innen ohne Doktorat (Fluktuationsstelle, § 26 Abs 1 Universitäten-KV)

(1) Universitätsassistent*innen ohne Doktorat sind gem. § 26 Abs 1 Universitäten-KV wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis dient gem. § 26 Abs 1 Universitäten-KV zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Qualifikation. Zentrale Zielsetzung des Arbeitsverhältnisses ist in dieser Karrierephase der Abschluss eines Doktoratsstudiums. Die Lehrtätigkeit richtet sich nach § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV.

(2) Universitätsassistent*innen ohne Doktorat werden grundsätzlich in ein auf vier Jahre anberaumtes Arbeitsverhältnis aufgenommen, wobei im Einzelfall kürzere Erstbefristungen möglich sind. In begründeten Ausnahmefällen (zum Beispiel Ersatzkraftstellen oder zur Abdeckung eines kurzfristigen Bedarfes) kann auch eine von vorne herein verkürzte Vertragslaufzeit vorgesehen werden.

(3) Das Beschäftigungsausmaß für Neuaufnahmen beträgt in der Regel 75% einer Vollzeitbeschäftigung. Eine Kombination mit anderen Verwendungsbildern ist möglich. Ein geringeres Beschäftigungsausmaß kann in begründeten Ausnahmefällen, beispielsweise auf Ersatzkraftstellen, auf Wunsch des/der Universitätsassistent*in oder einmalig in diesem Verwendungsbild auch im Falle eines lediglich geringeren Bedarfes vereinbart werden.

(4) Zur Erreichung der Zielsetzungen des Abs 1 stehen Universitätsassistent*innen im Durchschnitt eines Studienjahres (01. Oktober bis 30. September) zumindest 30% der vereinbarten Arbeitszeit für die Arbeit an der Dissertation zur Verfügung.

§ 8 Universitätsassistent*innen mit Doktorat (Fluktuationsstelle, § 26 Abs 1 Universitäten-KV)

(1) Universitätsassistent*innen mit Doktorat sind gem. § 26 Abs 1 Universitäten-KV wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Doktorats-/Ph.D.-Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung. Zentrale Zielsetzung des Arbeitsverhältnisses ist die wissenschaftlich-akademische Weiterentwicklung für eine permanente wissenschaftliche Position im Universitätsbereich oder eine hochqualifizierte Position im außeruniversitären Arbeitsumfeld. Der Fokus der Arbeit liegt überwiegend im Bereich der Forschung, wo auch die Mitarbeit bei der Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten Teil des Aufgabengebietes sein kann. Die Lehrtätigkeit richtet sich nach § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart.

(2) Universitätsassistent*innen mit Doktorat werden in der Regel in ein auf sechs Jahre befristetes Arbeitsverhältnis aufgenommen. Eine kürzere Vertragslaufzeit kann in begründeten Ausnahmefällen, beispielsweise im Fall von Ersatzkraftstellen oder im Falle eines kürzeren Bedarfes vorgesehen werden.

(3) Das Beschäftigungsausmaß beträgt in der Regel 100% einer Vollzeitbeschäftigung. Eine Kombination mit anderen Verwendungsbildern ist möglich. Ein geringeres Beschäftigungsausmaß kann insbesondere auf Ersatzkraftstellen, auf Wunsch des/der Universitätsassistent*in oder einmalig in diesem Verwendungsbild auch im Falle eines lediglich geringeren Bedarfes vereinbart werden.

(4) In Hinblick auf die in Abs 1 festgehaltenen Zielsetzungen stehen Universitätsassistent*innen mit Doktorat im Durchschnitt eines Studienjahres (01. Oktober bis 30. September) zumindest 40% der vereinbarten Arbeitszeit für eigene Forschung zur Verfügung.

§ 9 Projektassistent*innen (Fluktuationsstelle)

(1) Im Rahmen der Verwendungsgruppe B1 des Universitäten-KV sieht das Karrieremodell der Universität Graz das Verwendungsbild der Projektassistent*innen vor. Es handelt sich um wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die zur Mitarbeit an einem oder mehreren Forschungsvorhaben aufgenommen werden, deren Arbeitsverhältnisse jedoch aus Mitteln des Globalbudgets finanziert werden. Die Befristung des einzelnen Arbeitsverhältnisses orientiert sich an der Laufzeit des/der jeweiligen Forschungsvorhaben/s.

(2) Im Gehaltsschema des § 49 Universitäten-KV erfolgt die Einreihung in die Verwendungsgruppe B1, wobei wiederum eine qualifikations- und tätigkeitsbezogene Unterscheidung in

- Projektassistent*innen ohne Doktorat, die ein für die Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-)Studium abgeschlossen haben, und
- Projektassistent*innen mit Doktorat, die ein für die Verwendung vorgesehenes Doktorats-/Ph.D.-Studium abgeschlossen haben,

vorgenommen wird.

(3) Innerhalb der Gruppe der Projektassistent*innen ohne Doktorat wird in Hinblick auf § 109 Abs 7 UG (in der ab 1.10.2021 geltenden Fassung) darüber hinaus unterschieden, ob das Arbeitsverhältnis auch den Inhalt eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat oder ob lediglich die wissenschaftliche Mitarbeit in dem/den das Arbeitsverhältnis finanzierenden Projekt/en vereinbart wird.

(4) Die Mitwirkung an Lehrveranstaltungen und die selbstständige Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen der vereinbarten Normalarbeitszeit kann im Einzelfall arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 10 Projektmitarbeiter*in (Fluktuationsstelle, § 28 Universitäten-KV)

(1) Projektmitarbeiter*innen sind Angehörige des Wissenschaftlichen Universitätspersonals, die zur Mitarbeit an einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten aufgenommen werden. Die Befristung des einzelnen Arbeitsverhältnisses orientiert sich an der Laufzeit des/der jeweiligen Forschungsprojekte/s.

(2) Im Gehaltsschema des § 49 Universitäten-KV erfolgt die Einreihung in die Verwendungsgruppe B1, wobei wiederum eine qualifikations- und tätigkeitsbezogene Unterscheidung in

- Projektmitarbeiter*innen ohne Doktorat, die ein für die Verwendung vorgesehenes Master- (Diplom-)Studium abgeschlossen haben, sowie
- Projektmitarbeiter*innen mit Doktorat, die ein für die Verwendung vorgesehenes Doktorats-/Ph.D.-Studium abgeschlossen haben,

vorgenommen wird.

(3) Innerhalb der Gruppe der Projektmitarbeiter*innen ohne Doktorat wird in Hinblick auf § 109 Abs 7 UG (in der ab 1.10.2021 geltenden Fassung) darüber hinaus unterschieden, ob das Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit den Vorgaben des/der Fördergeber*innen auch den Inhalt eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat oder ob lediglich die wissenschaftliche Mitarbeit in dem/den das Arbeitsverhältnis finanzierenden Projekt/en vereinbart wird.

(4) Soweit Vorgaben des/der Fördergeber*innen dem nicht entgegenstehen, können Projektmitarbeiter*innen mit ihrer Zustimmung im Rahmen ihrer Arbeitszeit auch zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen herangezogen und mit der selbstständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden.

§ 11 (Senior) Lecturers (Fluktuations- oder Entwicklungsstelle, § 26 Abs 3 Universitäten-KV)

(1) Senior Lecturers sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche Verwendung in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden und überwiegend in der Lehre eingesetzt werden. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart. Zur Sicherstellung einer forschungsgeleiteten Lehre ist ein für die Verwendung einschlägiges Doktorat als Aufnahmevoraussetzung vorzusehen. Lediglich in folgenden Ausnahmefällen kann mit Zustimmung der Universitätsleitung vom Doktorat als Aufnahmevoraussetzung abgesehen werden:

- Stellen, die ausschließlich im Bereich der Sprachausbildung von Studierenden eingesetzt werden,
- Stellen, die in der fachdidaktischen Ausbildung von Studierenden eingesetzt werden und bei denen Berufserfahrung in Schulen als Aufnahmevoraussetzung vorgesehen ist,
- in anderen begründeten Ausnahmefällen auf befristete Teilzeitstellen

(2) Das Karrieremodell der Universität Graz bezeichnet Mitarbeiter*innen in der Verwendung „Senior Lecturer“ im Sinne des § 26 Abs 3 Universitäten-KV, die auf **Fluktuationsstellen** aufgenommen werden, als „**Lecturer**“. In Ergänzung der Bestimmungen des § 26 Abs 3 Universitäten-KV wird zu diesem Verwendungsbild Folgendes festgehalten:

- Grundsätzlich beträgt die Vertragslaufzeit zumindest zwei Jahre, soweit es sich nicht um eine Ersatzkraftstelle handelt.
- Es ist auf eine dem Verwendungsbild entsprechende, ausgewogene Beteiligung an Lehre, Forschung und Verwaltung der akademischen Einheit Bedacht zu nehmen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist daher im Regelfall von einer Lehrtätigkeit im Umfang von 12 Semesterstunden auszugehen; dies entspricht unter Berücksichtigung sämtlicher mit der Lehrtätigkeit in Verbindung stehender Aufgaben im Durchschnitt eines Studienjahres (01.

Oktober bis 30. September) rund 75% der vereinbarten Arbeitszeit. Die Aufgaben im Bereich der Lehre sind durch Aufgaben im Bereich der Forschung und Verwaltung zu ergänzen.

- In begründeten Ausnahmefällen kann ein ausschließlicher Einsatz in der Lehre vereinbart werden (das heißt im Fall einer Vollzeitbeschäftigung 16 Semesterstunden im Durchschnitt eines Studienjahres).

(3) Den Inhaber*innen von **Entwicklungsstellen** gem. § 5 Abs 4 lit a kann – in Anlehnung an das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung im Sinne des § 27 Universitäten-KV – der Abschluss einer Entwicklungsvereinbarung gem. § 18 angeboten werden, nach deren erfolgreicher Umsetzung das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt und die Bezeichnung **Senior Lecturer** geführt wird. In Ergänzung der Bestimmungen des § 26 Abs 3 Universitäten-KV wird zu diesem Verwendungsbild Folgendes festgehalten:

- Neben dem überwiegenden Einsatz in der Lehre ist eine dem Verwendungsbild entsprechende, ausgewogene Beteiligung an Forschung und Verwaltung der akademischen Einheit vorzusehen. Im Fall einer Vollzeitbeschäftigung ist daher – soweit nicht auf Zeit ein ausschließlicher Einsatz in der Lehre im Umfang von 16 Semesterstunden vereinbart wird – im Regelfall von einer Lehrtätigkeit im Umfang von 12 Semesterstunden auszugehen; dies entspricht unter Berücksichtigung sämtlicher mit der Lehrtätigkeit in Verbindung stehender Aufgaben im Durchschnitt eines Studienjahres rund 75% der vereinbarten Arbeitszeit.
- Die Aufgaben im Bereich der Lehre sind – dem kollektivvertraglichen Verwendungsbild entsprechend – durch Aufgaben im Bereich der selbstständigen Forschung und Verwaltung zu ergänzen.

§ 12 (Senior) Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben (Fluktuations- oder Entwicklungsstelle)

(1) Im Rahmen der Verwendungsgruppe B1 des Universitäten-KV sieht das Karrieremodell der Universität Graz das Verwendungsbild „Senior Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben“ vor. Es handelt sich um wissenschaftliche Mitarbeiter*innen iS des § 26 Abs 3 Universitäten-KV, die neben der Lehrtätigkeit auch in erweitertem Umfang Forschungsaufgaben wahrnehmen. Dabei kann auch die Mitarbeit bei der Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten Teil des Aufgabengebietes sein. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart. Ein für die Verwendung einschlägiges Doktorat ist als Aufnahmevoraussetzung vorzusehen.

(2) Schwerpunkt der Tätigkeit von (Senior) Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben ist – entsprechend ihrer Zuordnung zu § 26 Abs 3 Universitäten-KV – die Lehre. Im Fall einer Vollzeitbeschäftigung ist daher neben sonstigen lehrbezogenen Aufgaben eine selbstständige Lehrtätigkeit im Umfang von zumindest 8 Semesterstunden vorzusehen. In Abhängigkeit vom Umfang ihrer Lehrtätigkeit verfolgen sie – in gleicher Weise wie (Senior) Scientists – eigenständige Forschungsaktivitäten und sind in die Forschungsvorhaben der akademischen Einheit einzubinden. Diese Aufgaben sind durch Aufgaben im Bereich der Verwaltung zu ergänzen.

(3) In Anlehnung an das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung im Sinne des § 27 Universitäten-KV kann den Inhaber*innen von Entwicklungsstellen gem. § 5 Abs 4 lit b der Abschluss einer Entwicklungsvereinbarung angeboten werden, nach deren erfolgreicher Umsetzung das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt wird und die Bezeichnung „Senior Lecturer mit erweiterten Forschungsaufgaben“ geführt wird.

§ 13 (Senior) Scientist (Fluktuations- oder Entwicklungsstelle, § 26 Abs 2 Universitäten-KV)

(1) (Senior) Scientists sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche Verwendung in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Ein für die Verwendung einschlägiges Doktorat ist als Aufnahmevoraussetzung vorzusehen.

(2) Schwerpunkt der Tätigkeit von (Senior) Scientists ist die eigenständige Forschung und die Mitarbeit in den Forschungsaufgaben der akademischen Einheit; dabei kann auch die Mitarbeit bei der Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten Teil des Aufgabengebietes sein. Darüber hinaus ist eine dem kollektivvertraglichen Verwendungsbild entsprechende, ausgewogene Beteiligung an Lehre und Verwaltung der akademischen Einheit vorzusehen. Die Lehrtätigkeit richtet sich nach § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart.

(3) In Ergänzung der Bestimmungen des § 26 Abs 2 Universitäten-KV kann den Inhaber*innen von Entwicklungsstellen an der Universität Graz – in Anlehnung an das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung im Sinne des § 27 Universitäten-KV – der Abschluss einer Entwicklungsvereinbarung angeboten werden (§ 18), nach deren erfolgreicher Umsetzung das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt und die Bezeichnung „Senior Scientist“ geführt wird.

§ 14 Assistenzprofessor*innen (Karrierestellen bis 30.09.2016; spätere Assoziierte Professor*innen)

(1) Universitätsassistent*innen mit Doktorat, die bis 30.09.2016 auf eine Karrierestelle aufgenommen wurden, konnte gem. § 27 Universitäten-KV der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden.

(2) Erreicht der/die Assistenzprofessor*in die vereinbarten Qualifizierungsziele innerhalb des Qualifizierungszeitraumes, erhält er/sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Assoziierte/r Professor*in. Erreicht der/die Assistenzprofessor*in die vereinbarten Qualifizierungsziele innerhalb des Qualifizierungszeitraumes nicht, endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22 Universitäten-KV), nach § 21 Universitäten-KV (durch die Universität Graz) gekündigt werden. Zum Zielerreichungsverfahren siehe § 26.

(3) **Assoziierte Professor*innen** sind gem. § 27 Abs 6 Universitäten-KV berechtigt, die wissenschaftliche Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessor*innen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen und wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Den Schwerpunkt ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstpflichten bildet dementsprechend die selbstständige Forschungs- und Lehrtätigkeit, die – in Abhängigkeit der Rahmenbedingungen im Einzelfall – auch die Beantragung und Durchführung drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte beinhaltet. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart.

§ 15 Assistenzprofessor*innen (ab 01.10.2016/ Tenure-Track Stellen gem. § 99 Abs 5 UG; spätere Assoziierte Professor*innen)

(1) Das Angebot des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 Universitäten-KV setzt gem. § 99 Abs 5 UG seit 01.10.2016 die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus. Mit Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung (vgl. § 16) sind die Inhaber*innen von Tenure-Track-Stellen **Assistenzprofessor*innen**. Zentrale Zielsetzungen des Arbeitsverhältnisses sind die Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils und in diesem Zusammenhang die Habilitation. Durch die in der Qualifizierungsvereinbarung vereinbarten Qualifizierungsziele ist dies entsprechend zu konkretisieren (vgl. § 17). Die Lehrtätigkeit richtet sich nach § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV.

(2) Zur Erreichung der Zielsetzungen des Abs 1 und der in der Qualifizierungsvereinbarung vereinbarten Qualifizierungsziele stehen Assistenzprofessor*innen im Durchschnitt eines Studienjahres (01. Oktober bis 30. September) zumindest 60% der vereinbarten Arbeitszeit für eigene Forschung zur Verfügung.

(3) Die Inhaber*innen von Tenure-Track-Stellen werden in der Regel in ein auf max. 6 Jahre befristetes Arbeitsverhältnis aufgenommen. Das Beschäftigungsausmaß beträgt 100% einer Vollzeitbeschäftigung.

(4) Erreicht der/die Assistenzprofessor*in die in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Qualifizierungsziele innerhalb des Qualifizierungszeitraumes, wird das Arbeitsverhältnis im Verwendungsbild „Assoziierte/r Professor*in“ auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22 Universitäten-KV), nach § 21 Universitäten-KV (durch die Universität Graz) gekündigt werden. Zum Zielerreichungsverfahren siehe § 26.

(5) **Assoziierte Professor*innen**, gehören gem. § 99 Abs 6 UG der Gruppe der Universitätsprofessor*innen gem. § 94 Abs 2 Z1 UG an. Sie sind gem. § 27 Abs 6 Universitäten-KV berechtigt, die wissenschaftliche Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessor*innen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen und wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Den Schwerpunkt ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstpflichten bildet dementsprechend die selbstständige Forschungs- und Lehrtätigkeit, die – in Abhängigkeit der Rahmenbedingungen im Einzelfall – auch die Beantragung und Durchführung drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte beinhaltet. Detaillierte Zielvorgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch vereinbart.

Abschnitt 2

Abschluss und Inhalt von Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen

§ 16 Angebot und Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung

(1) Die Universität kann dem/der Inhaber*in einer Tenure-Track-Stelle gem. § 27 Universitäten-KV den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, wobei dies möglichst zum Dienstantritt erfolgen soll, spätestens jedoch zwei Jahre nach Dienstantritt auf der Tenure-Track-Stelle.

(2) Die Qualifizierungsvereinbarung stellt einen integralen Bestandteil des Arbeitsvertrages dar und wird zwischen der Universität Graz, vertreten durch den/die Rektor*in und dem/der

Stelleninhaber*in abgeschlossen. Auch der/die Dekan*in, der/die Leiter*in der akademischen Einheit sowie gegebenenfalls die unmittelbar fachlich verantwortliche Person laut Organigramm unterzeichnen die Qualifizierungsvereinbarung und erklären dadurch ihre Zustimmung zu den Zielen.

(3) Die Abteilung Leistungs- und Qualitätsmanagement erstellt auf Basis des Anforderungsprofils einen Entwurf der Qualifizierungsziele. Auf Basis dieses Entwurfs werden die Ziele mit dem/der Dekan*in und der Leitung der betreffenden akademischen Einheit erarbeitet. Der jeweilige Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (im Folgenden: PEB) ist mit diesem Vorschlag zu befassen. In weiterer Folge führt der/die Dekan*in im Beisein einer Vertretung der akademischen Einheit ein Qualifizierungsgespräch mit dem/der Bewerber*in bzw. dem/der Stelleninhaber*in. Ziel ist es, ein universitätsweit vergleichbares Anforderungsniveau sicherzustellen.

§ 17 Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung

(1) Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung sind die innerhalb des Qualifizierungszeitraumes zu erfüllenden Qualifizierungsziele und die von Seiten der Universität hierfür sicherzustellenden Rahmenbedingungen.

(2) In der Qualifizierungsvereinbarung können Qualifizierungsziele aus den folgenden Bereichen vereinbart werden:

1. Forschung:

- Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils im Fach der Verwendung
- Habilitation in einem zu vereinbarenden Fach an der Universität Graz oder an einer anderen staatlichen Universität im EU- bzw. EWR-Raum
- Aktive Forschungstätigkeit insbesondere in den für die Universität strategisch wichtigen Forschungsfeldern
- Hervorragende Publikationstätigkeit im Fachbereich
- Beantragung kompetitiv vergebener Forschungsprojekte, die genehmigt oder positiv/förderwürdig bewertet werden

2. Lehre:

- Lehrtätigkeit gem. § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV. Diese kann auf Antrag des/der Stelleninhaber*in (im Dienstweg, zumindest ein Semester im Voraus) für einen Zeitraum von zwei Semestern zu Gunsten der eigenen Forschung auf zwei Semesterstunden reduziert werden (zum Beispiel zum Abschluss des Habilitationsprojektes).
- (Mit-)Betreuung von Abschlussarbeiten in einem in Hinblick auf die Umsetzung der vereinbarten Qualifizierungsziele angemessenen Umfang
- Absolvierung hochschuldidaktischer Weiterbildungen
- Erstellung eines Lehrportfolios

3. Persönliche Weiterentwicklung – diese Zielwerte werden nach Maßgabe der bisherigen Erfahrungen vereinbart:

- Auslandserfahrung
- Führungskräfteausbildung

4. Gesellschaftliche Verantwortung:

- Ziele zur Sichtbarmachung der eigenen Forschung (eingeladene Vorträge, Kongresse, Funktionen in Fachgremien etc.)

5. Inneruniversitäres Engagement:

- Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung (Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien, Übernahme von Funktionen etc.)

(3) Der Zeitraum zur Erreichung der vereinbarten Qualifizierungsziele beträgt höchstens sechs Jahre.

§ 18 Angebot und Abschluss der Entwicklungsvereinbarung

(1) Die Universität kann dem/der Inhaber*in einer Entwicklungsstelle den Abschluss einer dem Verwendungsbild entsprechenden Entwicklungsvereinbarung anbieten, wobei dies möglichst zum Dienstantritt erfolgen soll, spätestens jedoch zwei Jahre nach Dienstantritt auf der Entwicklungsstelle.

(2) Die Entwicklungsvereinbarung stellt einen integralen Bestandteil des Arbeitsvertrages dar und wird zwischen der Universität Graz, vertreten durch den/die Rektor*in und dem/der Stelleninhaber*in abgeschlossen. Auch der/die Dekan*in, der/die Leiter*in der akademischen Einheit sowie gegebenenfalls die unmittelbar fachlich verantwortliche Person laut Organigramm unterzeichnen die Entwicklungsvereinbarung und erklären dadurch ihre Zustimmung zu den Zielen.

(3) Die Entwicklungsziele werden auf Vorschlag der fachlich unmittelbar verantwortlichen Person in Abstimmung mit dem/der Stelleninhaber*in und nach Befassung des zuständigen PEB sowie des/der Dekan*in vereinbart. Ziel ist es, ein universitätsweit vergleichbares Anforderungsniveau sicherzustellen.

§ 19 Inhalt der Entwicklungsvereinbarung

(1) Inhalt der Entwicklungsvereinbarung sind die innerhalb des Entwicklungszeitraumes zu erfüllenden Entwicklungsziele sowie die von Seiten der Universität hierfür sicherzustellenden Rahmenbedingungen.

(2) Mit den Inhaber*innen von Entwicklungsstellen (den künftigen Senior Lecturers, Senior Scientists, Senior Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben) sind jeweils dem vereinbarten Verwendungsbild entsprechende Entwicklungsziele festzulegen. Bei Senior Scientists ist der Schwerpunkt daher auf einen Kompetenzerwerb im Bereich der Forschung zu legen, während mit Senior Lecturers vorrangig Entwicklungsziele in den Bereichen Lehre und Hochschuldidaktik verankert werden. Bei Senior Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben ist eine ausgewogene Aufnahme von Entwicklungszielen aus Forschung und Lehre vorzusehen.

(3) In der Entwicklungsvereinbarung für **(Senior) Scientists** können Entwicklungsziele aus den folgenden Bereichen vereinbart werden:

1. Forschung:

- Entwicklung eines dem Verwendungsbild entsprechenden Forschungsprofils
- Wissenschaftliche Publikationstätigkeit
- Aktive Forschungstätigkeit insbesondere an den für die Universität strategisch wichtigen Forschungsfeldern
- Beteiligung an der Beantragung und Mitarbeit in kompetitiv vergebenen Forschungsprojekten
- Aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen

2. Lehre:

- Lehrtätigkeit gem. § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV
- Konzeption und Etablierung von Lehrveranstaltungen, laufende Anpassung bestehender Lehrveranstaltungsinhalte an den Stand der Forschung und Erarbeitung von analogen und digitalen Lehr- und Lernunterlagen sowie dem Fach adäquate Prüfungen
- Mitarbeit an der Betreuung von Abschlussarbeiten und selbstständige Betreuung von Bachelorarbeiten
- Erstellung eines Lehrportfolios
- Teilnahme an hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildungen sowie an anderen Ausbildungsprogrammen der Universität, wobei dies ausdrücklich nicht nur während des Entwicklungszeitraumes erwünscht ist und ermöglicht werden soll.

3. Inneruniversitäres Engagement:

- Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung (Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien, Übernahme von Funktionen etc.)

(4) In der Entwicklungsvereinbarung für **(Senior) Lecturers** können Entwicklungsziele aus den folgenden Bereichen vereinbart werden:

1. Lehre:

- Lehrtätigkeit gem. § 49 Abs 7 bis 9 Universitäten-KV. Diese kann – in Abhängigkeit von den im Bereich der Forschung vereinbarten Entwicklungszielen – auf Antrag des/der Stelleninhaber*in (im Dienstweg, zumindest ein Semester im Voraus) für einen Zeitraum von zwei Semestern zu Gunsten der eigenen Forschung reduziert werden.
- Konzeption und Etablierung von Lehrveranstaltungen, laufende Anpassung bestehender Lehrveranstaltungsinhalte an den Stand der Forschung sowie Erarbeitung von analogen und digitalen Lehr- und Lernunterlagen und dem Fach adäquaten Prüfungen
- Mitarbeit an der Betreuung von Abschlussarbeiten und selbstständige Betreuung von Bachelorarbeiten
- Erstellung eines Lehrportfolios
- Teilnahme an hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildungen sowie an anderen Ausbildungsprogrammen der Universität, wobei dies ausdrücklich nicht nur während des Entwicklungszeitraumes erwünscht ist und ermöglicht werden soll.

2. Forschung:

- Wissenschaftliche Publikationstätigkeit
- Aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen (Kongressen/Konferenzen/Workshops)
- Beteiligung an der Beantragung und Mitarbeit in kompetitiv vergebenen Forschungsprojekten

3. Inneruniversitäres Engagement:

- Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung (Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien, Übernahme von Funktionen etc.)

(5) Bei Senior Lecturers mit erweiterten Forschungsaufgaben sind Entwicklungsziele für Senior Lecturers (Abs 4) und Senior Scientists (Abs 3) in einer für die Zielsetzungen der jeweiligen Stelle geeigneten und verhältnismäßigen Form bezogen auf die Gesamtheit aller Ziele und Aufgaben zu kombinieren.

(6) Der Zeitraum zur Erreichung der vereinbarten Entwicklungsziele beträgt höchstens sechs Jahre.

§ 20 Arbeitsbedingungen während des Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes

Die Universität Graz ist verpflichtet dem/der Stelleninhaber*in im Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraum ausreichend Zeit zur Erreichung der vereinbarten Ziele zu geben, seine/ihre Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsbemühungen entsprechend zu fördern und ihm/ihr jene an der Universität Graz vorhandenen Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation erforderlich sind. Insbesondere verpflichtet sich die unmittelbar fachlich verantwortliche Person laut Organigramm nach Maßgabe ihrer/seiner Möglichkeiten gemäß der Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarung zur Förderung des/der Stelleninhaber*in.

§ 21 Verlängerung des Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes

(1) Eine Verlängerung des vereinbarten Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes erfolgt jedenfalls:

- a. um Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem MSchG, um Zeiten einer Karenz nach dem MSchG und VKG sowie um Zeiten einer Frühkarenz für Väter (Papamonat), insgesamt aus diesen Gründen jedoch nicht mehr als um drei Jahre.
 - b. anteilig um Zeiten einer Elternteilzeit nach dem MSchG oder dem VKG, insgesamt aus diesem Grund jedoch nicht mehr als um drei Jahre.
 - c. um Zeiten der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.
- (2) Wird während des Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes auf Antrag des/der Stelleninhaber*in (im Dienstweg und nach Befassung des PEB) eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbart (zum Beispiel zur Ausübung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen Tätigkeit an einer anderen Universität), so ist auch zu vereinbaren ob und in welchem Umfang der Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraum verlängert wird.
- (3) Darüber hinaus kann der der/die Stelleninhaber*in (im Dienstweg und nach Befassung des zuständigen PEB) in besonders begründeten Fällen (zum Beispiel schwere und langandauernde Erkrankung des/der Stelleninhaber*in) eine Verlängerung des Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes beantragen, höchstens jedoch um ein Jahr.

Abschnitt 3
Begleitung des Qualifizierungs- und Entwicklungszeitraumes sowie
Verfahren zur Überprüfung der erfolgreichen Umsetzung von
Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen

§ 22 Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (PEB)

- (1) Der PEB ist ein vom Fakultätsgremium gem. § 11 Abs 3 OrgPlan einzusetzendes Gremium und soll die Fakultätsleitung in den Bereichen Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Frauenförderung beratend unterstützen. In dieser Funktion ist er in Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung einzubeziehen.
- (2) Zudem begleitet und beobachtet der PEB Karriereverläufe von Wissenschaftler*innen. Insbesondere während Qualifizierungs- und Entwicklungszeiträumen fungiert er als Anlaufstelle für Stelleninhaber*innen und nimmt im Bedarfsfall eine vermittelnde Rolle ein. Dementsprechend ist gerade in persönlichen Gesprächen mit den Stelleninhaber*innen auf ein kollegiales Klima und einen respektvollen Umgang zu achten.
- (3) Aufgabe des PEB ist insbesondere die schriftliche Dokumentation von Qualifizierungs- und Entwicklungsverläufen, das heißt der im Einzelfall beobachteten Fortschritte bei der Umsetzung von Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszielen sowie der von der Universität gebotenen Arbeitsbedingungen. Zu diesem Zweck ist der zuständige PEB möglichst zeitnah nach Abschluss einer Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung über die darin vereinbarten Ziele zu informieren. Weichen diese in erheblichem Ausmaß von davor ausgesprochenen Empfehlungen des PEB ab, sind dem PEB die Gründe für diese Abweichung mitzuteilen. Der PEB hat in der Dokumentation der Qualifizierungs- und Entwicklungsverläufe jeweils eine Gesamtbetrachtung anzustellen, sodass geringe Unterschreitungen einzelner Ziele durch die Übererfüllung anderer Ziele kompensiert werden können. Zu diesem Zweck hat der PEB – administrativ unterstützt durch das zuständige Dekanat – zumindest einmal im Studienjahr schriftliche Stellungnahmen folgender Personen zum Stand der Umsetzung der vereinbarten Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziele und dem Vorliegen geeigneter Arbeitsbedingungen einzuholen:

- a. Stelleninhaber*in,
- b. Mentor*in sowie
- c. unmittelbar fachlich verantwortlichen Person.

Auf Wunsch des/der Stelleninhaber*in, zumindest jedoch einmal zur Halbzeit des vereinbarten Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes, ist der/die Stelleninhaber*in in Ergänzung seiner/ihrer schriftlichen Stellungnahme auch zu einem persönlichen Gespräch mit dem PEB einzuladen. Diesem Gespräch kann auch der/die Mentor*in beigezogen werden.

(4) Der vom PEB dokumentierte Verlauf (Umsetzungsfortschritt und Arbeitsbedingungen) ist zumindest einmal jährlich an das Personalressort zu übermitteln und im Personalakt des/der Stelleninhaber*in abzulegen. Er ist zudem dem/der Stelleninhaber*in, seinem/ihrer Mentor*in sowie der fachlich verantwortlichen Person laut Organigramm zur Verfügung zu stellen. Diesem Adressat*innenkreis sind im Anlassfall auch vom PEB beschlossene Empfehlungen schriftlich zu übermitteln.

(5) Der/Die Vorsitzende des PEB berichtet dem Fakultätsgremium regelmäßig über Sitzungen und Beschlüsse des PEB und bringt dort Verbesserungsvorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie zur Frauenförderung ein. Hiervon ausgenommen sind personenbezogene Informationen zum Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsverlauf einzelner Stelleninhaber*innen (vgl. auch § 23 Abs 4).

§ 23 Zusammensetzung und Einsetzung

(1) Der PEB setzt sich wie folgt zusammen:

1. Mitglieder mit Sitz und Stimme (mindestens sechs Mitglieder):

- a) im Verhältnis 1:1 Mitglieder aus dem Kreis der Universitätsprofessor*innen (§ 94 Abs 2 Z 1 UG) sowie Mitglieder aus dem Kreis der Universitätsdozent*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs 2 Z 2 UG)
- b) ein Mitglied aus dem Kreis des Allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs 3 UG)
- c) ein Mitglied des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal

2. Mitglieder mit Sitz ohne Stimme:

- a) der/die Dekan*in der Fakultät (nicht in Personalunion als Mitglied aus dem Kreis der Universitätsprofessor*innen sowie Mitglied aus dem Kreis der Universitätsdozent*innen)
- b) der/die Studiendekan*in oder der/die Vizestudiendekan*in der Fakultät
- c) der/die für Personalagenden verantwortliche/r Mitarbeiter/in des Dekanats
- d) ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- e) ein Mitglied des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal, mit fallweisem, auf Angelegenheiten des Allgemeinen Universitätspersonals beschränktem Stimmrecht.

(2) Das Fakultätsgremium setzt gem. § 11 Abs 3 OrgPlan der Universität Graz einen PEB ein und bestimmt die Anzahl der Mitglieder mit Sitz und Stimme.

(3) Die vertretenen Gruppen der Universitätsangehörigen beschließen für die jeweilige Funktionsperiode (analog zu der des Fakultätsgremiums) in der ersten Sitzung des Fakultätsgremiums die Mitglieder sowie die Ersatzmitglieder des PEB. Die Mitgliedschaft im PEB endet mit der Funktionsperiode des Fakultätsgremiums, wobei eine mehrmalige Mitgliedschaft möglich ist.

(4) Die PEB-Mitglieder haben über alle ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit als PEB-Mitglieder bekannt gewordenen Umstände strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit im PEB weiter.

- (5) Die Mitglieder aus dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden von den jeweiligen Gremien nominiert.
- (6) Inhaber*innen von Tenure-Track-Stellen und Entwicklungsstellen sind während des Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraumes von der Mitgliedschaft im PEB ausgeschlossen.
- (7) Bei Bedarf kann eine Auskunftsperson zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt beigezogen werden (zum Beispiel der/die Leiter*in einer akademischen Einheit, ein/e Mitarbeiter*in des Personalressorts zur Beauskunftung personalrechtlicher Fragestellungen, Angehörige des Allgemeinen Universitätspersonals, Studierende).

§ 24 Geschäftsordnung

- (1) Für die PEBs gelten sinngemäß die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats der Universität Graz in der jeweils geltenden Fassung. Der PEB hat eine/n Vorsitzende*n zu wählen, der/die gegenüber dem/der Dekan*in und anderen universitären Stellen als Ansprechperson dient. Die Wahl des/der Vorsitzenden ist dem Personalressort schriftlich bekannt zu geben.
- (2) Der PEB hat je nach Bedarf, ungeachtet der vorlesungs- und prüfungsfreien Zeit mindestens jedoch einmal im Semester, zusammenzutreten. Er kann jederzeit von dem/der Vorsitzenden einberufen werden. Für die Einberufung von Sitzungen gilt sinngemäß § 6 der Geschäftsordnung des Senats der Universität Graz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 25 Mentoring während des Qualifizierungs- und Entwicklungszeitraumes

- (1) Der/Die Stelleninhaber*in hat innerhalb von sechs Monaten ab Abschluss der Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarung dem PEB ein/eine Mentor*in zu benennen. Der/Die benannte Mentor/in hat gegenüber dem PEB schriftlich sein/ihr Einverständnis zur Übernahme dieser Funktion und seine/ihre Verschwiegenheit bezüglich aller ihm/ihr im Zuge dessen bekanntwerdenden Informationen abzugeben.
- (2) Aufgabe des/der Mentor*in ist es, den/die Stelleninhaber*in im Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszeitraum zu begleiten und dem PEB regelmäßig über die Umsetzung der Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsvereinbarung zu berichten. Als Mentor*innen kommen Universitätsprofessor*innen, Außerordentliche Universitätsprofessor*innen und Assoziierte Professor*innen der Universität Graz in Betracht, wobei eine Benennung von dienstlich/fachliche vorgesetzten Personen ausdrücklich nicht erfolgen soll. In besonders begründeten Fällen (zum Beispiel im Rahmen enger Kooperationen mit anderen Universitäten) können auch externe, fachlich qualifizierte Wissenschaftler*innen als Mentor*innen benannt werden.
- (3) Dem/Der Mentor*in sind unverzüglich die vereinbarten Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziele zu übermitteln.

§ 26 Zielerreichungsverfahren für Qualifizierungsvereinbarungen

- (1) Wurde gem. § 17 Abs 2 die Habilitation als Qualifizierungsziel vereinbart und plant der/die Stelleninhaber*in, diese nicht an der Universität Graz zu beantragen, so ist dies dem/der Rektor*in vor Beantragung der Einleitung des Habilitationsverfahrens schriftlich mitzuteilen.
- (2) Das Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen von Qualifizierungsvereinbarungen wird wie folgt eingeleitet:
- a. durch das Personalressort, sechs Monate vor Ende des Qualifizierungszeitraumes oder

- b. im Falle eines sechsjährigen Qualifizierungszeitraumes vorzeitig auf Antrag des/der Stelleninhaber*in, wobei eine Antragstellung frühestens nach drei Jahren möglich ist. Der Antrag hat eine auf die vereinbarten Qualifizierungsziele Bezug nehmende Dokumentation der bereits erbrachten Leistungen zu enthalten. Über die vorzeitige Aufnahme des Verfahrens entscheidet der/die Rektor*in.
- (3) Zunächst sind von dem/der Dekan*in folgende Stellungnahmen über den Grad der Zielerreichung einzuholen:
- a. von dem/der Stelleninhaber*in,
 - b. von dem/der Mentor*in,
 - c. von der unmittelbar fachlich verantwortlichen Person laut Organigramm,
 - d. von dem/der Leiter*in der jeweiligen akademischen Einheit.
- (4) Zeitgleich mit der Einholung der Stellungnahmen gem. Abs 2 bestellt der/die Rektor*in auf Vorschlag des jeweiligen PEB zwei externe Gutachter*innen, welche die Erreichung der vereinbarten Ziele im Rahmen einer Gesamtbetrachtung überprüfen. Dafür sind den Gutachter*innen die vereinbarten Qualifizierungsziele, die Stellungnahme des/der Stelleninhaber*in, eine Dokumentation der erbrachten Leistungen des/der Stelleninhaber*in und die Ergebnisse der jährlichen Überprüfungen durch den PEB während des Qualifizierungszeitraumes zu übermitteln.
- (5) Über die in Abs 2 und 3 vorgesehenen Gutachten und Stellungnahmen hinaus sind der/die Stelleninhaber*in, der PEB und der/die Rektor*in berechtigt, weitere Gutachten und Stellungnahmen zum Stand der Erreichung der Qualifizierungsziele einzuholen.
- (6) Nach Vorliegen der Stellungnahmen und Gutachten hat der PEB dem/der Rektor*in eine abschließende Stellungnahme über die Zielerreichung vorzulegen.
- (7) Die Entscheidung, ob die vereinbarten Qualifizierungsziele im Qualifizierungszeitraum erreicht wurden, obliegt dem/der Rektor*in. Dabei sind sämtliche vorliegende Gutachten und Stellungnahmen entsprechend zu würdigen. Es hat zudem eine Gesamtbetrachtung zu erfolgen, sodass geringe Unterschreitungen einzelner Ziele durch die Übererfüllung anderer Ziele kompensiert werden können.
- (8) Dem/Der Stelleninhaber*in ist im Zielerreichungsverfahren zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens Einsicht in die ihn/sie betreffenden Unterlagen (zum Beispiel Stellungnahmen oder Gutachten) zu gewähren.

§ 27 Zielerreichungsverfahren für Entwicklungsvereinbarungen

- (1) Das Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen von Entwicklungsvereinbarungen wird wie folgt eingeleitet:
- a. durch das Personalressort, sechs Monate vor Ende des Entwicklungszeitraumes oder
 - b. im Falle eines sechsjährigen Entwicklungszeitraumes vorzeitig auf Antrag des/der Stelleninhaber*in, wobei eine Antragstellung frühestens nach drei Jahren möglich ist. Der Antrag hat eine auf die vereinbarten Entwicklungsziele Bezug nehmende Dokumentation der bereits erbrachten Leistungen zu enthalten. Über die vorzeitige Aufnahme des Verfahrens entscheidet der/die Rektor*in.
- (2) Zunächst sind von dem/der Dekan*in folgende Stellungnahmen über den Grad der Zielerreichung einzuholen:
- a. von dem/der Stelleninhaber*in
 - b. von dem/der Mentor*in,
 - c. von der unmittelbar fachlich verantwortlichen Person laut Organigramm,
 - d. von dem/der Leiter*in der jeweiligen akademischen Einheit.

- (3) Zeitgleich mit der Einholung der Stellungnahmen gem. Abs 2 bestellt der/die Rektor*in auf Vorschlag des jeweiligen PEB eine/n interne/n oder externe/n Gutachter*in, welche/r die Erreichung der vereinbarten Ziele im Rahmen einer Gesamtbetrachtung überprüft. Dafür sind dem/der Gutachter*in die vereinbarten Entwicklungsziele, die Stellungnahme des/der Stelleninhaber*in, eine Dokumentation der erbrachten Leistungen des/der Stelleninhaber*in und die Ergebnisse der jährlichen Überprüfungen durch den PEB während des Entwicklungszeitraumes zu übermitteln.
- (4) Über die in Abs 2 und 3 vorgesehenen Stellungnahmen und das Gutachten hinaus sind der/die Stelleninhaber*in, der PEB und der/die Rektor*in jeweils berechtigt, weitere Gutachten und Stellungnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele einzuholen.
- (5) Nach Vorliegen der Stellungnahmen und des Gutachtens hat der PEB dem/der Rektor*in eine abschließende Stellungnahme über die Zielerreichung vorzulegen.
- (6) Die Entscheidung, ob die vereinbarten Entwicklungsziele im Entwicklungszeitraum erreicht wurden, obliegt dem/der Rektor*in. Dabei sind sämtliche vorliegende Gutachten und Stellungnahmen entsprechend zu würdigen. Es hat zudem eine Gesamtbetrachtung zu erfolgen, sodass geringe Unterschreitungen einzelner Ziele durch die Übererfüllung anderer Ziele kompensiert werden können.
- (7) Dem/Der Stelleninhaber*in ist im Zielerreichungsverfahren zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens Einsicht in die ihn/sie betreffenden Unterlagen (zum Beispiel Stellungnahmen oder Gutachten) zu gewähren.

§ 28 Übergangsbestimmungen

- (1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung bestehenden Personalentwicklungsbeiräte (PEB) bleiben in Funktion bis zum Ende der Funktionsperiode.
- (2) Erklärt eine Vertragspartei gem. § 1 Abs 3, die Betriebsvereinbarung nicht fortsetzen zu wollen, ist den Inhaber*innen von Laufbahn- und Entwicklungsstellen, mit denen zu diesem Zeitpunkt bereits eine Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung abgeschlossen wurde, deren Umsetzung unter den in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Rahmen- und Verfahrensbedingungen zu ermöglichen. Dementsprechend gelten in diesen Fällen die in den Abschnitten 2 und 3 getroffenen Regelungen über das Befristungsende der Betriebsvereinbarung hinaus bis zum Abschluss des jeweiligen Zielerreichungsverfahrens.

Graz, am 14. Jänner 2022

Für das Rektorat:

Für den Betriebsrat für das
wissenschaftliche Universitätspersonal:

Dr. Peter Riedler
Geschäftsführender Rektor

Ass.-Prof. Dr. Gerhard Wohlfahrt
Vorsitzender