



## **Freie Betriebsvereinbarung „Wissenschaftliches Karrieremodell für den Projektbereich der Universität für Bodenkultur Wien“**

abgeschlossen zwischen der

I.) Universität für Bodenkultur Wien  
Gregor-Mendel-Straße 33  
1180 Wien

sowie dem

II.) Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal  
der Universität für Bodenkultur Wien  
Gregor-Mendel-Straße 33  
1180 Wien

### **Präambel**

Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (KV) schuf mit der Laufbahnstelle gemäß § 27 KV ein neues Karrieremodell, das an der BOKU umgehend implementiert wurde. Die Eckpunkte für die dafür notwendigen Qualifizierungsvereinbarungen wurden in der ‚Betriebsvereinbarung über die Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen an der Universität für Bodenkultur Wien‘ festgehalten. Der KV trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft und die oben zitierte Betriebsvereinbarung für die Qualifizierungsvereinbarung wurde am 01. April 2010 rechtsgültig und umgesetzt.

Mit der Einführung der Laufbahnstellen konnte die mit der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten und den neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen entstandene Karrierelücke im wissenschaftlichen Bereich weitgehend geschlossen werden. Jährlich wächst die Anzahl der Assistenzprofessor/innen und assoziierten Professor/innen an der BOKU und der eingesetzte Qualifizierungsbeirat gewährleistet die Einhaltung eines universitätsweiten Qualifizierungsstandards bei der Vergabe von Laufbahnstellen. Da Laufbahnstellen im Drittmittelbereich erhebliche Schwierigkeiten in der Umsetzung aufweisen, ergab sich für eine drittmittelstarke Universität wie die BOKU die Notwendigkeit, über zusätzliche Karrieremodelle nachzudenken.

Für die Ausarbeitung des neuen wissenschaftlichen Karrieremodells im Projektbereich wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/innen des

Rektorats, des wissenschaftlichen Betriebsrats, der Personalentwicklung und Personen mit Gremienerfahrung (Departments und Senat) eingerichtet. Die vorliegende Darstellung des wissenschaftlichen Karrieremodells an der BOKU entstand in ausgiebigen und sehr konstruktiven Diskussionen innerhalb von sechs Arbeitsgruppensitzungen im Zeitraum September 2014 bis Juli 2015.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, ein wissenschaftliches Karrieremodell im Projektbereich zu schaffen, das wissenschaftliche Leistungen und akademische Karrieren fördert und gleichzeitig Erfahrung in der Einwerbung und Leitung von wissenschaftlichen Projekten würdigt.

Eine frühere Arbeitsgruppe diskutierte bereits ausführlich die Situation von befristet und unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/innen in wissenschaftlichen Projekten. Auf Basis vorangegangener Diskussionen beschloss das Rektorat bereits am 23.04.2013 das ‚Strategiepapier – Befristete Arbeitsverhältnisse im Projektbereich an der BOKU‘. Darin festgehalten ist die Dauer der Arbeitsverhältnisse im drittfinanzierten Projektbereich nach Maßgabe des § 109 UG sowie die verpflichtenden Voraussetzungen und Kriterien für die Entfristung von Arbeitsverhältnissen in Forschungsfeldern, die eine dauerhafte Projektfinanzierung erwarten lassen.

Diese Betriebsvereinbarung ermöglicht nun eine Bestellung als „Research Associate Professor“ oder als „Research Assistant Professor“. Damit soll zusätzlich zu den Laufbahnstellen gem. § 27 KV eine Karriereperspektive angeboten werden, die für befristete bzw. für unbefristete Anstellungsverhältnisse zur Anwendung kommen kann. Es soll einerseits langjährige und im Projektbereich wissenschaftlich verdiente Kolleg/innen besser sichtbar machen und andererseits einen Anreiz für international exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs bieten, ein Arbeitsverhältnis mit der BOKU einzugehen.

## **1. Geltungsbereich**

Das vorliegende Karrieremodell kann für folgende gem. § 94 Abs. 2 Z. 2 Universitätsgesetz 2002 (UG) bzw. gem. § 5 Abs. 2 Z. 1 KV Angehörige des wissenschaftlichen Universitätspersonals zur Anwendung kommen:

- Projektmitarbeiter/innen, die gem. § 28 KV befristet für die Dauer von wissenschaftlichen Projekten, welche von Dritten finanziell gefördert werden, aufgenommen werden
- Universitätsassistent/innen gem. § 26 Abs. 1 KV, die nach Abschluss eines Doktorats-/Ph.D. Studiums befristet aufgenommen werden
- Senior Scientists gem. § 26 Abs. 2 KV, die nach Abschluss eines Doktorats-/Ph.D.-Studiums nicht nur vorübergehend, sondern auf Grund eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen Projekten mitarbeiten, die von Dritten finanziell gefördert werden

Das Karrieremodell kann auch bei sogenannten ‚Mischfinanzierungen‘ (das Arbeitsverhältnis wird sowohl aus dem Globalbudget der Universität als auch aus von Dritten finanziell geförderten Projekten finanziert) zur Anwendung kommen, wenn die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Voraussetzungen für eine Karriereposition sind im Punkt 4 dieser Betriebsvereinbarung beschrieben. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass durch die Bestellung auf eine dieser Karrierepositionen weder eine Änderung in der Finanzierung der Stelle noch in einer zeitlichen Befristung der Stelle eintritt. Bei etwaigem Wegfall der bisherigen Finanzierung hat das Department gemäß Punkt 5 dieser Betriebsvereinbarung Unterstützung bei einer Überbrückungsfinanzierung zu leisten.

## **2. Geltungsdauer**

2.1. Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und hat keinerlei rückwirkende Folgen. Für die neuen Karrierepositionen vorgeschlagene Kandidat/innen können ab Inkrafttreten und nach Einhaltung der Verfahrensregelungen (siehe Punkt 6) als Research Assistant Professor oder Research Associate Professor bestellt werden.

2.2. Diese Betriebsvereinbarung kann gem. Maßgabe des § 32 Abs. 1 ArbVG aber unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich von beiden Vertragsparteien gekündigt werden.

## **3. Allgemeine Grundsätze**

Ausdrücklich wird festgehalten, dass die in dieser Betriebsvereinbarung beschriebenen Karrierepositionen nicht miteinander verknüpft sind: Eine Bestellung als Research Assistant Professor bedingt keine spätere Bestellung als Research Associate Professor.

Die BOKU vertritt den Grundsatz der forschungsgeliteten Lehre, deshalb ist die Abhaltung von Lehre bei den neuen Karrierepositionen ausdrücklich erwünscht: Eine Bestellung als Research Associate Professor bzw. als Research Assistant Professor bringt die Verpflichtung mit sich, sich in die Lehre des Fachgebietes einzubringen, sofern dies bei drittfinanzierten Stellen nicht den vertraglichen Vereinbarungen mit dem Fördergeldgeber widerspricht.

## **4. Wissenschaftliche Karrierepositionen im Projektbereich**

### **a. Research Assistant Professor**

Ein/e Research Assistant Professor arbeitet wissenschaftlich eigenständig. Sie/er zeigt herausragende Begeisterung für die Wissenschaft und ist bereits international präsent. Sie/er verfügt über das Potential, sich im Fachgebiet zu etablieren und das Fachgebiet in der Forschung weiterzuentwickeln („High Potential“).

Sie/er hat die Bereitschaft, sich an verschiedenen Community Services (scientific, public und/oder universitäre Verwaltungsaufgaben) zu beteiligen oder beteiligt sich bereits.

Sie/er hat die Bereitschaft, eigenständig Lehre abzuhalten bzw. tut dies bereits.

Ein/e Research Assistant Professor hat idealerweise 3 bis 5 Jahre wissenschaftliche Arbeitserfahrung auf Postdoc-Level (Familienbetreuungszeiten<sup>1</sup> werden berücksichtigt) und ist oder wird nach § 109 UG befristet angestellt. Aus dem Titel der Bestellung zur/zum Research Assistant Professor entsteht keinerlei Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

#### **b. Research Associate Professor**

Ein/e Research Associate Professor arbeitet nicht nur wissenschaftlich eigenständig, sondern sie/er hat bereits maßgeblich dazu beigetragen, das Fachgebiet in der Forschung weiterzuentwickeln (Habilitation oder gleichwertige Eignung). Sie/er ist im Fachgebiet etabliert und vertritt es nach außen hin bzw. ist international präsent.

Sie/er beteiligt sich an der Erfüllung der fach einschlägigen Forschungsaufgaben des Departments sowie an verschiedenen Community Services (scientific, public und/oder universitäre Verwaltungsaufgaben).

Sie/er verfügt über fundierte Erfahrung in der Projektleitung, somit entsprechende Management-Skills, und über Erfahrung in der eigenständigen Abhaltung von Lehre. Sie/er ist bereit, auch in Zukunft Lehre abzuhalten.

Die/der Research Associate Professor hat über Jahre gezeigt, dass sie/er sich und ihre/seine Arbeitsgruppe nachhaltig über Drittmittel finanzieren kann. Die weitere Finanzierung ist mittelfristig sichergestellt.

Ein/e Research Associate Professor ist bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität, dh. die Entfristung laut Department Personalentwicklungsplan wurde bereits umgesetzt, also vom Department beantragt und vom Rektorat genehmigt.

#### **5. Commitment der Organisationseinheit und Gehaltseinstufung**

Mit dem Antrag auf Bestellung auf eine der unter Punkt 4 genannten Karrierepositionen geht die antragstellende Organisationseinheit (Department) eine Verbindlichkeit gegenüber den Kandidat/innen ein. Die Organisationseinheit hat für eine/n Research Assistant Professor und für eine/n Research Associate Professor folgende Rahmenbedingungen bereit zu stellen:

L

<sup>1</sup> z.B. Elternkarenz, Hospizkarenz

- Möglichkeit der Durchführung selbständiger Forschung und Ortsungebundenheit in der Forschung
- Angemessener Zugang zu Raum und Infrastruktur
- Zugang zur Lehre im eigenen Fachgebiet, sofern dies bei drittfinanzierten Stellen nicht den vertraglichen Vereinbarungen mit dem Fördergeldgeber widerspricht

Bei der Beantragung einer Verwendung als Research Associate Professor ist das Commitment für die Durchführung selbständiger Forschung langfristig zu sehen und eine Unterstützung bei Überbrückungsfinanzierungen zu gewährleisten.

Ein/e Research Assistant Professor und ein/e Research Associate Professor ist in die Gehaltsgruppe B 1 gem. § 48f KV einzureihen. Zusätzlich kommt die Richtlinie des Rektorats vom 16. November 2011 für die Gehaltseinstufung von Privatdozent/innen zur Anwendung. Sie empfiehlt Projektleiter/innen ab dem Folgesemester nach der Habilitation von Mitarbeiter/innen eine Einstufung gem. § 49 Abs. 3 lit. c) KV anzustreben.

Je nach Verfügbarkeit an Projektmittel soll darüber hinaus ein Freiraum für Zuzahlungen aus dem Projekt gewährt werden. Dabei ist auf Gleichbehandlung mit aus Globalbudget finanzierten Kolleg/innen zu achten.

## 6. Verfahrensregelung

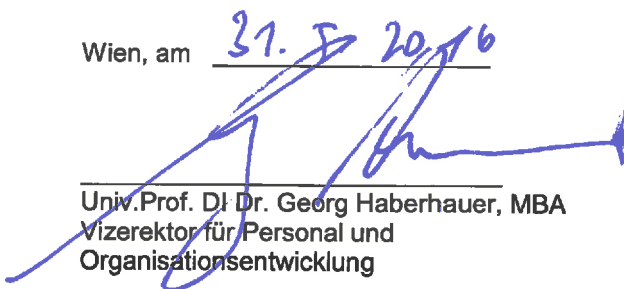
Ein/e Research Assistant Professor und ein/e Research Associate Professor wird vom Rektorat bestellt. Für die Bestellung sind die einzelnen Schritte des Verfahrens einzuhalten. Das Verfahren wird gesondert in einer Richtlinie des Rektorats - nach zustimmender Stellungnahme des Senats - geregelt. Die Verfahrensregelung in der Fassung vom 16. März 2016 befindet sich im Anhang und ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

Wien, am 31.5.2016



Univ.Prof. DI Dr.Dr.h.c.mult. Martin Gerzabek  
Rektor der Universität für Bodenkultur Wien

Wien, am 31.5.2016



Univ.Prof. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA  
Vize rektor für Personal und  
Organisationsentwicklung

Wien, am 1.6.2016



Ass.Prof. DI Dr. Peter Cepuder  
Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal



**UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN**  
**Verfahrensregelungen zum Bestellungsverfahren**  
**im Rahmen des wissenschaftlichen Karrieremodells für den**  
**Projektbereich der Universität für Bodenkultur Wien**  
(Beschluss des Rektorats vom 01. März 2016, zustimmende Kenntnisnahme des  
Senats vom 16. März 2016)

## **1. Grundsätzliches**

Das wissenschaftliche Karrieremodell für den Projektbereich der Universität für Bodenkultur Wien ermöglicht eine Bestellung als Research Assistant Professor oder als Research Associate Professor und bietet zusätzlich zur Laufbahnstelle gem. § 27 KV Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Projektbereich.

Die Ausformulierung der wissenschaftlichen Karrierepositionen im Projektbereich, allgemeine Grundsätze und Rahmenbedingungen werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen Rektorat und Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal festgehalten. Die vorliegende Richtlinie regelt das Verfahren für die Bestellung.

Prinzipiell wird ein/e Research Assistant Professor oder ein/e Research Associate Professor vom Rektorat bestellt. Leiter/innen von Organisationseinheiten (Departmentleiter/innen) nominieren entsprechende Kandidat/innen. In Folge werden die einzelnen Schritte des Verfahrens ausformuliert:

## **2. Verfahrensregelung Research Assistant Professor**

### **2.1. Begutachtung, Nominierung und Antragstellung**

Die/der Departmentleiter/in hat die Möglichkeit, nach Anhörung des zuständigen beratenden Gremiums des Departments<sup>1</sup> eine/n Kandidat/in für die Bestellung als Research Assistant Professor zu nominieren und einen entsprechenden Antrag an das Rektorat zu stellen. Die Anzahl der verfügbaren Positionen als Research Assistant Professor wird im Regelfall im Rahmen der jährlichen Zielgespräche zwischen Department und Rektorat vereinbart.

In dem Antrag müssen

- a) die Leistungen und das Potential der Kandidatin/des Kandidaten (inkl. CV, Forschungs- und Lehrplan, geplante Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung etc.) sowie
- b) die vom Department geplante Ressourcenausstattung für die Stelle (IT-Ausstattung, Laborbereich, Zugang zur Lehre etc.)

---

<sup>1</sup> zB. Departmentkollegium

ausführlich dargestellt sein.

Auf Basis eines vollständigen Antrages hat der Senat zwei Gutachten einzuholen. Diese Gutachten sind von zwei von den im Senat vertretenen Universitätsprofessor/innen vorzuschlagenden Gutachter/innen, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Universität für Bodenkultur Wien stehen, zu verfassen. Bei der Bestellung der Gutachter/innen ist eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu beachten. Vorhandene aktuelle (dh. im der Antragstellung vorangehenden Jahr erstellte) Gutachten (zB. aus Habilitationsverfahren) können verwendet werden. Das Rektorat ist berechtigt, eine/n weitere/n Gutachter/in zu bestellen.

## 2.2. Bestellung

Das Rektorat hat auf Basis des Antrages und der Gutachten über die Bestellung zum/zur Research Assistant Professor zu entscheiden. Der Beschluss ist dem Senat zur Kenntnis zu bringen.

## **3. Verfahrensregelung Research Associate Professor**

### 3.1. Nominierung und Antragstellung

Die/der Departmentleiter/in hat die Möglichkeit, nach Anhörung der Universitätsprofessor/innen des betreffenden Fachbereichs und nach Anhörung des zuständigen beratenden Gremiums des Departments<sup>2</sup> eine/n Kandidat/in für die Bestellung als Research Associate Professor zu nominieren und einen entsprechenden Antrag an das Rektorat zu stellen. Die Anzahl der verfügbaren Positionen als Research Associate Professor wird im Regelfall im Rahmen der jährlichen Zielgespräche zwischen Department und Rektorat vereinbart.

In dem Antrag müssen

- a) die Leistungen und das Potential der Kandidatin/des Kandidaten (inkl. CV, Forschungs- und Lehrplan, geplante Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung etc.) sowie
- b) die vom Department geplante Ressourcenausstattung für die Stelle (IT-Ausstattung, Laborbereich, Zugang zur Lehre, Unterstützung bei Überbrückungsfinanzierungen etc.)

ausführlich dargestellt sein.

### 3.2. Begutachtung und Empfehlung

Zur Durchführung des Begutachtungsverfahrens hat das Rektorat nach Anhörung des Senats eine Arbeitsgruppe einzusetzen.

Die Arbeitsgruppe unterliegt nicht den Bestimmungen des § 25 Abs. 7 bis 10 UG, jedoch hat sie aus fünf Personen zu bestehen: aus zwei Vertreter/innen des Departments, aus zwei vom Senat nominierten Vertreter/innen des Fachgebietes (oder fachverwandten Gebietes) und aus einer/einem Vertreter/in der

---

<sup>2</sup> zB. Departmentkollegium

Studierenden. Der Senat nominiert jeweils eine/n Vertreter/in der Professor/innen und eine/n Vertreter/in des Mittelbaus. Die Vertreter/innen müssen nicht in einem Dienstverhältnis zur Universität für Bodenkultur stehen. Die Vertreter/innen des Departments werden vom zuständigen Organ des Departments, die/der Vertreter/in der Studierenden vom zuständigen Organ der Österreichischen Hochschülerschaft nominiert. Bei der Bestellung der Mitglieder der Arbeitsgruppe ist auf eine geschlechtergerechte Ausgewogenheit zu achten.

Die eingesetzte Arbeitsgruppe holt zwei Gutachten ein. Für die Einholung der Gutachten haben die im Senat vertretenen Universitätsprofessor/innen Gutachter/innen vorzuschlagen, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Universität für Bodenkultur Wien stehen. Bei der Bestellung der Gutachter/innen ist eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu beachten. Vorhandene aktuelle (dh. im der Antragstellung vorangehenden Jahr erstellte) Gutachten, z.B. in Zusammenhang mit einer kürzlich erworbenen Habilitation, können verwendet werden. Das Rektorat ist berechtigt, eine/n weitere/n Gutachter/in zu bestellen.

Die Gutachten haben die wissenschaftliche Qualifikation der Kandidatin/des Kandidaten, den Forschungsplan und seine Umsetzbarkeit unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestellten Ressourcen des Departments und die Qualifikation in der wissenschaftlichen Lehre zu bewerten.

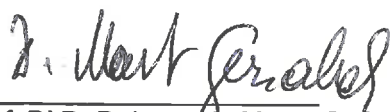
Die Arbeitsgruppe hat abschließend einen Bericht zu erstellen und dem Rektorat eine Empfehlung über die Bestellung als Research Associate Professor zu übermitteln.

### 3.3. Bestellung

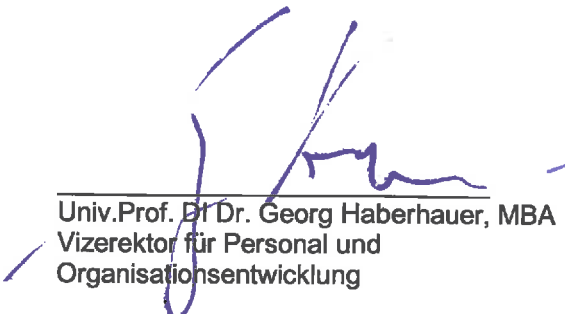
Das Rektorat hat auf Basis des Berichts und der Empfehlung der Arbeitsgruppe über die Bestellung zum/zur Research Associate Professor zu entscheiden. Der Beschluss ist dem Senat zur Kenntnis zu bringen. Die Letztentscheidung verbleibt beim Rektorat.

## 4. Inkrafttreten und Geltungsbereich

- (1) Diese Verfahrensregelungen treten mit der Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.
- (2) Eine Abänderung dieser Verfahrensregelungen ist nur im Einvernehmen zwischen Rektorat und Senat zulässig.



Univ.Prof. DI Dr.Dr.h.c.mult. Martin Gerzabek  
Rektor der Universität für Bodenkultur Wien



Univ.Prof. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA  
Vizektor für Personal und  
Organisationsentwicklung