

## **VERFAHRENSRICHTLINIE**

gem. § 27 Abs. 8 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer\*innen der  
Universitäten über den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von  
Qualifizierungsvereinbarungen gemäß UG §99 [5]

veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 19 / 2022/23 am 10.5.2023

### **Inhaltsverzeichnis**

1	Rechtlicher Rahmen und Zielgruppe.....	2
2	Geltungsbereich und Geltungsdauer .....	2
3	Widmung .....	3
4	Auswahlverfahren.....	3
5	Arbeitsvertrag .....	5
6	Qualifizierungsbeirat.....	5
7	Karriereweg bis zur Assoziierten Professur .....	7
8	Abschluss des Qualifizierungsverfahrens .....	9
9	Schlussbestimmungen .....	10
10	Historie .....	11

## 1 Rechtlicher Rahmen und Zielgruppe

- 1.1 Mit der UG-Novelle BGBl I 131/2015 wurde mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2016 erstmals gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (in Folge: UG 2002) der gesetzliche Rahmen für sogenannte § 99 [5] Professuren (Tenure-Track) geschaffen.
- 1.2 §99 [5]-Stellen ermöglichen Nachwuchs-Wissenschaftler\*innen mit hohem Potential und entsprechenden Leistungen nach Abschluss des Doktorats eine wissenschaftliche Karriere von einer Postdoc-Stelle über eine Assistenzprofessur zur Assoziierten Professur. Eine solche Stelle kann geeigneten Bewerber\*innen zwei bis maximal zehn Jahre nach Abschluss des Doktorats angeboten werden; das Rektorat kann aus strategischen Gründen und mit einstimmigem Beschluss in Ausnahmefällen davon abgehen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird in diesen Fällen in Kenntnis gesetzt. Die Assoziierte Professur ist spätestens sechs Jahre nach der Anstellung zu erreichen. Im Falle von Teilzeitbeschäftigung, insb. Elternteilzeit und Pflegekarenzzeiten, wird diese Frist individuell in ausreichendem Maße verlängert.
- 1.3 §99 [5] Professuren richten sich an Wissenschaftler\*innen mit Doktorat/PhD, die eine akademische Laufbahn anstreben und am Weg zur Habilitation sind oder diese bereits erfolgreich abgeschlossen haben. Bewerber\*innen, die ihr Doktorat an der BOKU abgeschlossen haben, sollten im Regelfall nach der Promotion insgesamt ein bis zwei Jahre außerhalb von Österreich wissenschaftlich tätig gewesen sein.
- 1.4 Erwartet werden – gemessen am akademischen Alter sowie unter Berücksichtigung etwaiger Betreuungs- oder Karenzzeiten – hervorragende Publikationsleistungen sowie internationale Ausrichtung und Anerkennung der Forschungstätigkeit, Bereitschaft und Fähigkeit zur Führung einer eigenen Forschungsgruppe, inklusive der Aufbringung der dafür notwendigen Finanzierungen (Drittmittel), Begeisterung für exzellente Lehre und zumindest erste Erfahrungen in universitärer Lehre, Betreuung von Abschlussarbeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Bereitschaft, am Wissenstransfer im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität für Bodenkultur Wien mitzuarbeiten.
- 1.5 Die **Karrierestufen** gemäß § 99 [5 - 7] UG 2002 in der mit 1. Oktober 2016 geltenden Fassung in Verbindung mit § 27 Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer\*innen der Universitäten in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung sind:
  - **Postdoc** (befristet, maximal 2 Jahre) mit Option auf Qualifizierungsvereinbarung. Nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt der Übergang in die Assistenzprofessur.
  - **Assistenzprofessur** (befristet, maximal 4 Jahre): nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt der Übergang in die Assoziierte Professur.
  - **Assoziierte Professur** (unbefristet): organisationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Professor\*innen gemäß § 99 [6] UG 2002.

## 2 Geltungsbereich und Geltungsdauer

- 2.1 Diese Verfahrensrichtlinie gilt für Personen, die eine Stelle gem. §99 [5] UG anstreben.

- 2.2. Diese Verfahrensrichtlinie wurde am 25. April 2023 per Rektoratsbeschluss erlassen und tritt mit 15. Mai 2023 in Kraft.

### 3 Widmung

- 3.1 § 99 [5]-Stellen werden für einen bestimmten **wissenschaftlichen Fachbereich** gewidmet, international ausgeschrieben und in einem Auswahlverfahren besetzt, das internationalen, kompetitiven Standards entspricht. Basierend auf Vorschlägen, die aus den Departments im Zuge der Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem Rektorat und den Departments eingebracht werden, entscheidet das Rektorat über die Widmung der jeweils zu besetzenden § 99 [5]-Stelle.
- 3.2 Die Widmung ist wie folgt festzulegen:
- Die geschaffene und zu besetzende § 99 [5]-Stelle hat die bestehenden Universitätsprofessuren und Assoziierten Professuren fachlich zu ergänzen. Damit sollen neue Fachgebiete definiert und aufgebaut werden.
  - Höchst qualifizierten Wissenschaftler\*innen soll eine Karrieremöglichkeit geboten werden. Hierbei sind besondere Qualifikationen, insbesondere ERC-Starting Grant, ERC-Consolidator Grant, FWF-Start-Preis, WWTF-VRG, Leitung eines Christian Doppler Labors oder dem Vorliegen der venia docendi (siehe 7.1 und 7.2)] zu berücksichtigen.
  - Die Anzahl qualifizierter Bewerber\*innen muss ein kompetitives Auswahlverfahren ermöglichen.
- 3.3 Der Ausschreibungstext (in deutscher und englischer Sprache) wird zwischen den Departments und dem organisatorisch zuständigen Rektoratsmitglied abgestimmt und ist vom organisatorisch zuständigen Rektoratsmitglied freizugeben.
- 3.4 § 99 [5]-Stellen werden vom organisatorisch zuständigen Rektoratsmitglied im Wege des Personalmanagements international ausgeschrieben. Eine Dokumentation, in welchen Medien die Ausschreibung veröffentlicht und an welche Einrichtungen/Personen diese übermittelt wurde, wird dem Protokoll der ersten Sitzung der Auswahlkommission beigelegt. Die Departments, denen die Stellen organisatorisch zugeordnet sind, verpflichten sich, drei im internationalen Raum in dem entsprechenden Fachbereich / der jeweiligen Disziplin / dem entsprechenden Forschungsfeld qualifizierte und berufungsfähige Kandidatinnen zu recherchieren und diese aktiv zur Bewerbung aufzufordern. Die Ausschreibung wird erst nach nachweislicher Recherche durch das Rektorat freigegeben.
- 3.5 Bewerbungen erfolgen ausschließlich in englischer Sprache, um eine internationale Begutachtung zu ermöglichen.

### 4 Auswahlverfahren

- 4.1 Das Auswahlverfahren inklusive der dazu nötigen Vorbereitungen wird durch die vom Rektorat beauftragte Person administrativ begleitet. Von jeder Sitzung ist ein Protokoll zu erstellen und der Kommission sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.
- 4.2 Für jede § 99 [5]-Stelle wird vom Rektorat eine Auswahlkommission eingesetzt, die aus fünf

Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern besteht. Die Mitglieder der Auswahlkommission werden im Vorfeld über Recruitment Bias und chancengleiche Auswahlverfahren informiert. In der Zusammensetzung der Auswahlkommission wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis berücksichtigt (Frauenanteil mindestens 50%). Die Auswahlkommission setzt sich wie folgt zusammen:

- jeweils ein Rektoratsmitglied (Vorsitz bzw. Ersatzvorsitz),
- organisationsrechtlich zuständige Departmentleiter\*in sowie deren\*dessen Stellvertretung (Mitglied bzw. Ersatz),
- drei Personen mit *venia docendi*, davon mindestens zwei Universitätsprofessor\*innen des Fachbereiches und drei analog zu bestellende Ersatzmitglieder. Davon werden jeweils zwei Personen (Mitglieder / Ersatz) vom Senat nominiert und jeweils eine Person (Mitglied / Ersatz) vom Rektorat,
- ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit beratender Stimme,
- mindestens ein Kommissionsmitglied darf organisationsrechtlich nicht der Universität für Bodenkultur Wien angehören.

In der oben genannten Kommission dürfen maximal zwei Personen dem organisationsrechtlich zuständigen Department angehören (gilt jeweils für Mitglieder bzw. Ersatz).

- 4.2.1.** Die Entscheidung erfolgt durch die Auswahlkommission auf Basis einer international vergleichenden Begutachtung, einem öffentlichen Fach-Vortrag sowie einem nicht-öffentlichen Hearing, wie unten näher ausgeführt. Die Auswahlkommission entscheidet mit einfacher Mehrheit, jedes Mitglied hat eine Stimme. Stimmübertragungen sind möglich, wobei eine Person insgesamt nicht mehr als zwei Stimmen haben darf. Die Auswahlkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei von fünf Mitgliedern, davon jedoch mindestens zwei Universitätsprofessor\*innen anwesend sind.
- 4.2.2.** Die Auswahlkommission wählt aus den eingelangten Bewerbungen in der ersten Sitzung die drei bis maximal sechs bestgeeigneten Kandidat\*innen aus (Shortlist).
- 4.2.3.** Für den Fall, dass sich nur drei Kandidat\*innen auf die ausgeschriebene Stelle bewerben und diese die Kriterien der Ausschreibung erfüllen, entfällt die Erstellung der Shortlist durch die Auswahlkommission und es sind die Punkte 4.2.1. und 4.2.2. dieser Verfahrensrichtlinie sinngemäß anzuwenden.
- 4.2.4.** Für den Fall, dass sich weniger als drei Kandidat\*innen auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, ist die Ausschreibungsfrist zu verlängern bzw. muss neu ausgeschrieben werden. Gleiches gilt für den Fall, dass bei nur drei Bewerbungen nicht alle die Kriterien der Ausschreibung erfüllen. Nach Eingang weiterer qualifizierter Bewerbungen ist nach den Punkten 4.2.1. bis 4.2.3. dieser Verfahrensrichtlinie vorzugehen.
- 4.2.5.** Die vorausgewählten Kandidat\*innen werden begutachtet und zu einem öffentlichen Vortrag und einem nicht-öffentlichen Hearing eingeladen (siehe 4.2.1.).
- 4.2.6.** Für die Kandidat\*innen aus der Shortlist sind mindestens drei Gutachten einzuholen, die von nicht befangenen externen Gutachter\*innen erstellt werden. Die Begutachtung wird von einer durch das Rektorat beauftragten Person administriert. Vorschläge für

Gutachter\*innen werden von der jeweiligen Departmentleitung in der ersten Arbeitssitzung vorgestellt. Die Auswahl der Gutachter\*innen erfolgt durch das Rektoratsmitglied, das in der jeweiligen Sitzung den Vorsitz innehat, in Abstimmung mit den Kommissionsmitgliedern in der ersten Arbeitssitzung der Auswahlkommission. Die Gutachter\*innen müssen über die Lehrbefugnis oder eine der Lehrbefugnis vergleichbaren Qualifikation im zu besetzenden oder einem nahe verwandten Fachbereich verfügen. Gutachter\*innen sind darauf hinzuweisen, dass in den Gutachten die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, erforderlich ist.

Die Auswahlkommission lädt die Kandidat\*innen zu öffentlichen Fach-Vorträgen ein und führt mit den Kandidat\*innen ein nicht-öffentliches Bewerbungsgespräch („Hearing“) durch.

Ein schriftliches Statement der Studierendenvertretung zum Vortrag (Verständlichkeit, Strukturierung, Begeisterungsfähigkeit usw.) ergeht direkt an die\*den Vorsitzende\*n der Auswahlkommission oder eine von ihr\*ihm beauftragte Person und ist bei der Auswahl zu berücksichtigen.

**4.2.7.** In der zweiten Sitzung wählt die Auswahlkommission auf Basis der Gutachten, der Vorträge, der Hearings und der kommissionsinternen Diskussion die maximal drei bestgeeigneten Kandidat\*innen aus und erstellt einen **gereihten Besetzungsvorschlag**, wobei der\*die bestgeeignete Kandidat\*in an erster Stelle zu stehen hat. Ex aequo Reihungen sind zulässig.

**4.2.8.** Dieser Besetzungsvorschlag ist dem\*der Rektor\*in nach Finalisierung des Protokolls umgehend zur Entscheidung vorzulegen.

**4.3** Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** ist entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen in das Auswahlverfahren einzubinden. § 42 UG 2002 ist anzuwenden.

## 5 Arbeitsvertrag

**5.1** Dem\*der für die Besetzung der Stelle ausgewählten Kandidaten\*Kandidatin wird von der Universität für Bodenkultur Wien ein Arbeitsvertrag angeboten.

**5.2** Es wird ein zunächst auf sechs Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Sollte eine Befristung aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich sein, wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

**5.3** Nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt die Meldung an den Qualifizierungsbeirat (siehe 6), der den Entwicklungsfortschritt des\*der Stelleninhabers\*Stelleninhaberin in weiterer Folge begleitet.

## 6 Qualifizierungsbeirat

**6.1** Zur Qualitätssicherung sowie zur Einhaltung der allgemeinen Standards und Sicherstellung von Transparenz richtet das Rektorat einen Qualifizierungsbeirat (in der Folge Beirat genannt) ein.

**6.2** Der Beirat besteht aus fünf Mitgliedern (mit jeweils fünf Ersatzmitgliedern) mit *venia docendi*,

davon mindestens drei Universitätsprofessor\*innen. Die Entsendung erfolgt durch das Rektorat, die Bestelldauer beträgt vier Jahre, eine Wiederbestellung ist möglich. Bei der Bestellung der Mitglieder des Beirates ist § 11 Abs 2 Z 3 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Beirates wählen aus ihrer Mitte eine\*n Vorsitzende\*n. Beschlüsse erfolgen mit einfacher Stimmenmehrheit. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, je eine\*n Vertreter\*in in den Beirat als beratendes (nicht stimmberechtigtes) Mitglied zu entsenden. Die für Forschung und Lehre zuständigen (nicht stimmberechtigten) Rektoratsmitglieder sind zu den Sitzungen des Beirates einzuladen.

- 6.3** Das Rektorat kann Mitglieder aus gravierenden Gründen vorzeitig abberufen (z.B. lange Abwesenheit, mehrmaliges Nichterscheinen zu Sitzungen oder aus Gründen gem. § 20 Abs. 5a UG 2002). Legt ein Beiratsmitglied seine Funktion zurück oder erfolgte eine Abberufung, hat das Rektorat innerhalb von zwei Monaten ein neues Mitglied zu nominieren.
- 6.4** Die Sitzungen des Beirates finden regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Quartal statt. Die Sitzungstermine sind jeweils spätestens im Jänner und im Juli für das darauffolgende halbe Jahr im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Die Einladungen zur Sitzung mit den vollständigen Unterlagen zur Tagesordnung sind eine Woche vor der Sitzung den Mitgliedern sowie den unter 6.2. genannten Personen zu übermitteln. Mindestens vier der fünf Mitglieder des Beirates müssen bei der Sitzung anwesend sein, wobei Stimmübertragungen auf Ersatzmitglieder möglich sind.
- 6.5** Der Beirat hat zu allen § 99 [5]-Verfahren an das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied schriftliche Stellungnahmen zu folgenden Verfahrensschritten als Entscheidungsgrundlage abzugeben: Vorschlag zum Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung, eventuell Vorschlag zur Verkürzung oder Streichung der ersten Karrierestufe (Postdoc) aufgrund besonderer Qualifikationen (siehe 7.1.), Vorschlag zur Verkürzung der zweiten Karrierestufe (Assistenzprofessur) aufgrund besonderer Leistungen (siehe 7.2.), jährliche Zwischenberichte und Endbericht zur Qualifizierungsvereinbarung.
- 6.6** Der Beirat hat die Möglichkeit, in alle Unterlagen (Bewerbung etc.) Einsicht zu nehmen. Der Beirat kann und soll Stellungnahmen zu allen die Zielerreichung gefährdenden Sachverhalten abgeben. Der\*die Assistenzprofessor\*in hat den Beirat dazu rechtzeitig zu informieren, falls er\*sie einen solchen Sachverhalt feststellt.
- 6.7** Die\*der Vorsitzende übermitteln die Stellungnahmen an das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied, den\*die Assistenzprofessor\*in, an den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.
- 6.8** Der Beirat erstattet an das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied jährlich einen schriftlichen Bericht über seine Tätigkeit, die gesetzten Maßnahmen sowie einen Überblick über den Status der laufenden § 99 [5]-Verfahren und die im jeweiligen Kalenderjahr abgeschlossenen Verfahren. Der Bericht ist bis spätestens Ende Jänner für das jeweilige vergangene Kalenderjahr zu übermitteln.

## 7 Karriereweg bis zur Assoziierten Professur

### 7.1 Postdoc (Befristet, maximal 2 Jahre)

Dem\*der Stelleninhaber\*in ist spätestens 1,5 Jahre ab Antritt der Laufbahnstelle auf Vorschlag des Qualifizierungsbeirats der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anzubieten. Dazu hat der\*die Wissenschaftler\*in in Abstimmung mit der Departmentleitung dem Qualifizierungsbeirat einen entsprechenden Vorschlag vorzulegen, der vom Qualifizierungsbeirat begründet modifiziert werden kann.

Der Prozess zur Abfassung einer Qualifizierungsvereinbarung umfasst die folgenden Schritte:

- Vorschlag zum Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung durch den\*die Mitarbeiter\*in und den\*die Departmentleiter\*in
- Auf Basis dieses Vorschlags und der universitären Standards (siehe Anhang 1) erfolgt eine Abstimmung der Inhalte für die Qualifizierungsvereinbarung des\*der Mitarbeiters\*Mitarbeiterin mit dem\*der Departmentleiter\*in unter Einbeziehung des Qualifizierungsbeirates.
- Genehmigung der Qualifizierungsvereinbarung durch das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied nach Vorprüfung durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied.
- Jeder\*jede Wissenschaftler\*in, der\*die für eine Laufbahnstelle ausgewählt wurde, wird von einem\*einer Mentor\*in mit *venia docendi* in seiner\*ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Dies kann (muss aber nicht) der\*die Dienstvorgesetzte sein. Die Auswahl des\*der Mentor\*in muss jedenfalls in Abstimmung zwischen Departmentleitung, Institutsleitung und dem\*der Wissenschaftler\*in erfolgen. Der\*die Mentor\*in ist dem Qualifizierungsbeirat sowie dem Rektorat bekannt zu geben.
- Mit dem\*der Mentor\*in sind regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Gespräche über den Entwicklungsfortschritt zu führen. Der Qualifizierungsbeirat ist darüber schriftlich zu informieren.
- Aufgrund außergewöhnlicher Leistungen, wie zum Beispiel der Einwerbung hochkompetitiver Förderungen (ERC Starting Grant, ERC Consolidator Grant, FWF START Preis, WWTF Vienna Research Group), der Leitung eines Christian-Doppler-Labors oder des Vorliegens einer *venia docendi* bereits vor Vertragsabschluss, kann die erste zweijährige Postdoc-Phase fast zur Gänze übersprungen werden und der\*die Wissenschaftler\*in kann direkt in die Qualifizierungsphase als Assistenzprofessor\*in übertreten (siehe 7.2). In diesem Fall muss die Qualifizierungsvereinbarung nach Vertragsabschluss innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden.

Mit Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung ist der\*die Mitarbeiter\*in Assistenzprofessor\*in. Wird keine Qualifizierungsvereinbarung angeboten / abgeschlossen, endet das befristete Dienstverhältnis mit Zeitablauf, während ein unbefristetes Dienstverhältnis gekündigt werden kann.

## 7.2 Die Qualifizierungsphase als Assistenzprofessor\*in (befristet, maximal 4 Jahre)

Diese Qualifizierungsphase hat eine Dauer von maximal vier Jahren. Diese kann sich um Zeiten gem. § 20 Abs 3 Z 1 KV und um Zeiten einer Teilbeschäftigung nach Mutterschutzgesetz 1979 oder Väter-Karenzgesetz im aliquoten Ausmaß, insgesamt jedoch nur um maximal drei Jahre, verlängern.

Die Qualifizierungsphase kann nach Genehmigung durch das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied - im Wege eines Antrags an den Qualifizierungsbeirat - in folgenden Ausnahmefällen verkürzt werden:

- Antritt der Stelle an der BOKU aus einer aktiven Anstellung als Assoziierte\*r Professor\*in an einer anderen Universität oder Forschungsstelle.
- Der\*die Mitarbeiter\*in hat ein entsprechendes Angebot einer z.B. unbefristeten Stelle als Assoziierter Professor\*in an einer anderen Universität oder Forschungsstätte.
- Aufgrund außergewöhnlicher Leistungen, wie zum Beispiel erfolgreicher Einwerbung hochkompetitiver Förderungen (ERC Starting Grant, ERC Consolidator Grant, FWF START Preis, WWTF Vienna Research Group), Leitung eines Christian-Doppler Labors oder Vorliegen einer venia docendi bei gleichzeitig im jeweiligen wissenschaftlichen Fach überdurchschnittlicher Publikationsleistung.

Können facheinschlägige Lehre und Third Mission Aktivitäten gem. Qualifizierungsvereinbarung nicht hinreichend beurteilt werden, ist auch in diesen Fällen eine mindestens zweijährige Qualifizierungsphase einzuhalten.

Die allgemeinen Standards für Qualifizierungsvereinbarungen sind durch das Rektorat universitätsweit definiert (siehe Anhang 1). Diese sind durch individuelle Kriterien, die die erwarteten Leistungen innerhalb der Qualifizierungsphase beschreiben, festzulegen (Anhang 1). Bereits erfüllte Kriterien gemäß den Standards (etwa Auslandsaufenthalte, Weiterbildungen, gehaltene Lehre, Habilitation, etc.) sind zu berücksichtigen. Bei kürzeren Qualifizierungsphasen (s.o. Ausnahmefälle), ist die Erfüllung analog festzustellen. Die Ziele der Qualifizierungsvereinbarung sind an den aktuellen Karrierestand des\*der Mitarbeiter\*in zum Zeitpunkt des Anbietens der Vereinbarung anzupassen und sind fachspezifisch und individuell zu formulieren. Die prinzipielle Erreichbarkeit dieser Ziele im Qualifizierungszeitraum von vier Jahren muss gegeben sein. Die Ziele sind realistisch, spezifisch und aussagekräftig zu formulieren. Quantitative Ziele sind messbar darzustellen. Zu den folgenden Standards ist in jedem Fall eine Vereinbarung zu treffen:

- Auf- und Ausbau eines eigenständigen Profils in Forschung und Lehre,
- Publikationsleistungen,
- Durchführung facheinschlägiger Lehre,
- wissenschaftliche Auslandserfahrung (Auslandsaufenthalt), unter Berücksichtigung von Betreuungs- und Pflegepflichten,
- internationale Sichtbarkeit und Anerkennung sowie Kooperationen,
- Drittmittelinwerbung,
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mitbetreuung von Masterarbeiten und Dissertationen),
- Third Mission Aktivitäten (z.B. Vortragstätigkeiten und Wissenstransfer (Science to Public,



Science to Practice), Medienbeiträge, Kinderuni, Lange Nacht der Forschung, Citizen Science usw.),

- Leadership (Aufbau und Leitung einer Arbeitsgruppe).

Assistenzprofessor\*innen sind durch die Departments, denen die Stelle zugeordnet ist, beim Erreichen der Qualifizierungsziele zu unterstützen. Die Departments haben die notwendigen Ressourcen bereit zu stellen bzw. Freiräume zu schaffen (entsprechende Beauftragungen in der Lehre, Ermöglichung der Auslandsaufenthalte, etc.). Die Universität für Bodenkultur Wien bietet im Rahmen der Personalentwicklung verschiedene Seminare (Leadership, Konfliktmanagement etc.), Mentoringprogramme sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen (Coaching etc.) an, die in der Qualifizierungsphase zu nützen sind.

### 7.3 Überprüfung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

Die Qualifizierungsphase beträgt maximal vier Jahre und kann bei Vorliegen außergewöhnlicher Leistungen (siehe 7.2) verkürzt werden. Sechs Monate vor Ablauf der in der Qualifizierungsvereinbarung angegebenen Frist ist ein Endbericht über die Erfüllung der Qualifizierungsziele an das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied im Wege des Qualifizierungsbeirates zu übermitteln.

Die Überprüfung erfolgt vorab durch den Qualifizierungsbeirat. Für die Überprüfung sind folgende Unterlagen beizubringen:

- Ausschreibungstext der § 99 [5]-Stelle,
- unterschriebene Qualifizierungsvereinbarung,
- Selbstevaluationsbericht des\*der Assistenzprofessors\*Assistenzprofessorin, in dem die Erfüllung der einzelnen Punkte der Qualifizierungsvereinbarung plausibel und nachvollziehbar dargestellt wird,
- eine durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement aufbereitete standardisierte Darstellung der Lehr-, Prüfungs-, Betreuungs-, Publikations-, und Drittmittelleistungen sowie (wenn vorhanden) Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen des\*der Assistenzprofessor\*in,
- sonstige Informationen, die für die Entscheidung relevant sind.

Anhand dieser Unterlagen überprüft und beurteilt der Qualifizierungsbeirat die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung, wobei der Departmentleitung eine zweiwöchige Frist zur Stellungnahme einzuräumen ist. Das Ergebnis ergeht in schriftlicher Form als Endbericht an das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied, das auf dieser Grundlage feststellt, ob die Qualifizierungsvereinbarung als erfüllt oder als nicht erfüllt zu betrachten ist.

## 8 Abschluss des Qualifizierungsverfahrens

Mit positiver Evaluation des Qualifizierungsverfahrens (Erreichen der Qualifikation entsprechend der Vereinbarung) und der Annahme des Endberichtes durch das organisatorisch zuständige Rektoratsmitglied wird ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt, wenn der\*die Mitarbeiter\*in der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht schriftlich widerspricht. Der Arbeitsvertrag ist gemäß den rechtlichen Vorgaben entsprechend zu adaptieren. Der\*die Mitarbeiter\*in ist entsprechend seiner\*ihrer Qualifikation einzusetzen und führt den Titel **Assoziierte\*r Professor\*in**.

Erreicht der\*die Mitarbeiter\*in die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz gemäß § 22 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmerinnen & Arbeitnehmer der Universitäten nach § 21 gekündigt werden.

Assoziierte Professor\*innen, die auf Grund eines Auswahlverfahrens gemäß § 99 [5] UG 2002, wie im vorliegenden Dokument beschrieben, aufgenommen wurden, gehören organisationsrechtlich dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 [2] Z 1 UG 2002 an (§ 99 [5] und [6] UG 2002).

## **9 Schlussbestimmungen**

Alle im Verfahren vorgesehenen Fristen bzw. Qualifizierungen werden jeweils wirksam mit 1. des Folgemonats nach der Entscheidung bzw. der Unterschrift.

Diese vom Rektorat der Universität für Bodenkultur Wien beschlossene Verfahrensrichtlinie ersetzt die seit 1. April 2019 geltende Fassung und gilt ab 15. Mai 2023. Für bereits besetzte Laufbahnstellen bzw. anhängige Qualifizierungsverfahren gilt diese Richtlinie hinsichtlich 7.1 und 7.2.

Für die Universität für Bodenkultur Wien

Wien, am 09.05.2023

Univ.Prof.<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Schulev-Steindl, LL.M.

Rektorin

Dipl.-Ing. Gerhard Mannsberger

Vizekanzler für Organisation, Personal und Digitalisierung

## 10 Historie

Version	Änderung	von	beschlossen am	veröffentlicht
1.0	Erstellung	Rektorat	24.07.2018	am 27.09.2018 im Mitteilungsblatt Nr. 26 / 2017/18
1.1	Überarbeitung	Rektorat	13.03.2019	am 25.03.2019 im Mitteilungsblatt Nr. 8 / 2018/19
2.0	Überarbeitung	Rektorat	25.04.2023	am 10.05.2023 im Mitteilungsblatt Nr. 19 / 2022/23