

Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

125. Geänderte Richtlinie des Rektorats zu den Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen nach § 27 Universitäten-Kollektivvertrag und zur Evaluierung der vereinbarten Qualifikationen

Mit Beschluss des Rektorats der Paris Lodron-Universität Salzburg vom 8. Mai 2012, vom 1. Dezember 2015 sowie vom 9. Mai 2017 wird folgende Richtlinie für den Inhalt, die Modalitäten des Abschlusses und die Feststellung (Evaluierung) der Zielerreichung von Qualifizierungsvereinbarungen erlassen:

Präambel

Die Paris Lodron-Universität Salzburg bekennt sich zu ihrem wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Auftrag, die wissenschaftlichen Karrieren von Nachwuchskräften zu fördern und die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern. Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, deren bereits erbrachten wissenschaftliche Leistungen das Erreichen des Profils einer Professur innerhalb von vier Jahren erwarten lassen, kann eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden, nachdem sie in einem kompetitiven Verfahren für eine „Qualifizierungsstelle“ ausgewählt wurden.

Rechtliche Grundlage für das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung ist der Universitäten-Kollektivvertrag (Uni-KV) und hier insbesondere dessen § 27 („Qualifizierungsstelle“). Zusammengefasst regelt die Bestimmung, dass ein Universitätsassistent mit Qualifizierungsvereinbarung bzw. eine Universitätsassistentin mit Qualifizierungsvereinbarung als „Assistenzprofessor bzw. Assistenzprofessorin“ gilt und bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung auf die Position eines „Assoziierten Professors bzw. einer Assoziierten Professorin“ befördert wird. Qualifizierungsstellen werden an der Universität Salzburg als auf sechs Jahre befristete Stellen ausgeschrieben; das Nichterreichen der Qualifikation führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristungsablauf.

Diese „Qualifizierungsstellen“ sind gemäß § 27 Abs. 1 Uni-KV jenen Personen vorbehalten, bei denen die von ihnen bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Gegenstand der Qualifizierungsvereinbarung soll insbesondere die Entwicklung als selbständiger Wissenschaftler bzw. selbständige Wissenschaftlerin und akademischer Lehrer bzw. akademische Lehrerin mit hoher Eigenständigkeit sein. Dies stellt eine deutliche Abkehr vom „klassischen“ AssistentInnenbild dar. Das Personalprofil einer „Qualifizierungsstelle“ ist vielmehr dadurch gekennzeichnet, dass der Assoziierte Professor bzw. die Assoziierte Professorin nach der erfolgreichen Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung Aufgaben in Forschung und Lehre in gleicher Weise wie ein Universitätsprofessor bzw. eine Universitätsprofessorin hat.

Die Universität verpflichtet sich mit dem Anbieten einer Qualifizierungsvereinbarung, dem Assistenzprofessor bzw. der Assistenzprofessorin ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die

Zuständigkeit und Verantwortlichkeit dafür liegt primär beim Fachbereichsleiter bzw. bei der Fachbereichsleiterin.

Der „Assoziierte Professor“ bzw. die „Assoziierte Professorin“ hat gemäß § 27 Abs. 6 Uni-KV das Recht, die wissenschaftliche Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessoren bzw. Universitätsprofessorinnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen und wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Er/sie hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben der Organisationseinheit, der er/sie zugeteilt ist, zu beteiligen; er/sie hat selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen, Prüfungen abzuhalten, Studierende (insbesondere Diplomanden bzw. Diplomandinnen und Dissertanten und Dissertantinnen) und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu betreuen sowie an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken (§ 27 Abs. 7 Uni-KV).

§ 99 Abs. 6 UG sieht vor, dass „Assoziierte Professorinnen“ bzw. „Assoziierte Professoren“ organisationsrechtlich der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und -professoren (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG) angehören, wenn sie ein Auswahlverfahren nach § 99 Abs. 5 (internationalen kompetitiven Standards entsprechend, internationale Ausschreibung, Anhörung der Professorinnen und Professoren, Gleichstellung von Frauen und Männern) durchlaufen haben und die vereinbarte Qualifizierung gemäß § 27 Abs. 5 Uni-KV „in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung“ erreicht haben. Die vorliegende Richtlinie will sicherstellen, dass die verfahrensbezogenen Voraussetzungen für § 99 Abs. 6 UG gegeben sind.

Die vorliegende Richtlinie implementiert ein transparentes und objektives Verfahren für das im Uni-KV vorgesehene, leistungsabhängige Laufbahnmodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Für besonders qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die sich unabhängig von ihrer aktuellen dienstrechtlichen Situation um ausgeschriebene „Qualifizierungsstellen“ bewerben müssen, sollen damit planbare Karriereperspektiven eröffnet werden. Die Universität Salzburg möchte mit der vorliegenden Richtlinie darüber hinaus die universitäre Entwicklung in den jeweiligen Fächern besser planbar machen. Die entsprechenden Strukturplanungen auf Fachbereichsebene sollten für die „Qualifizierungsstellen“ einen Planungshorizont von zumindest sechs Jahren umfassen. Alle, die am Qualifizierungsprozess beteiligt sind, haben eine große Verantwortung gegenüber den Nachwuchskräften, indem sie diese fördern und im Rahmen der Qualifizierungsziele fordern. Das Rektorat betont an dieser Stelle, dass Personalveränderungen zu den wichtigsten Entscheidungen der Universität gehören und deshalb entsprechend hohe Aufmerksamkeit verdienen. Die Beachtung des Frauenförderplans und die diskriminierungsfreie Vorgangsweise bei der Auswahl des Assistenzprofessors oder der Assistenzprofessorin sowie bei der Festlegung der Qualifizierungsziele sind zu gewährleisten.

§ 1 Ausschreibung einer Stelle mit Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Im Fachbereichsentwicklungsplan („Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Fachbereich“) muss eine entsprechende „Qualifizierungsstelle“ (§ 27 Uni-KV) vorgesehen und noch nicht besetzt sein, damit eine Qualifizierungsvereinbarung überhaupt angeboten werden kann. Der Planungshorizont für die Ausschreibung solcher „Qualifizierungsstellen“ („Fachbereichsstrukturplanung“) soll zumindest sechs Jahre umfassen.
- (2) Die Genehmigung zur Ausschreibung einer „Qualifizierungsstelle“ erteilt der Rektor bzw. die Rektorin.
- (3) „Qualifizierungsstellen“ sind bereits in der Ausschreibung als solche zu bezeichnen. Die „Qualifizierungsstellen“ müssen international gut sichtbar und jedenfalls über Euraxess

ausgeschrieben und in einem kompetitiven Verfahren zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen besetzt werden.

- (4) Der Ausschreibungstext ist von der „Besetzungskommission“ zu erarbeiten und von der Fachbereichsleiterin / vom Fachbereichsleiter dem Rektorat zu übermitteln.

§ 2 Verfahren zur Auswahl des Assistenzprofessors bzw. der Assistenzprofessorin

- (1) Die Vergabe von „Qualifizierungsstellen“ erfolgt nur an Personen, die in ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben. Bei der Beurteilung dieser Voraussetzung ist diskriminierungsfrei vorzugehen; atypische Karriereverläufe, familiäre Betreuungspflichten, Behinderung, Erkrankungen, etc. sind zu berücksichtigen.
- (2) Voraussetzungen für eine Bewerbung sind ein facheinschlägiges Doktorat und die – zumindest teilweise – Publikation der Dissertation.
- (2a) Als weitere Voraussetzung für eine Bewerbung um eine „Qualifizierungsstelle“ gilt in der Regel eine – nach Möglichkeit im Ausland erfolgte – zumindest einjährige externe wissenschaftliche Tätigkeit („out of PLUS“).
- (3) Beurteilungskriterien im Auswahlverfahren sind:
- a) facheinschlägige wissenschaftliche Publikationstätigkeit;
 - b) facheinschlägige Lehrerfahrung;
 - c) wissenschaftliche Reputation und Sichtbarkeit (Publikationen, Vorträge, Projekteinwerbungen, nationale und internationale Forschungskooperationen, wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland);
 - d) facheinschlägige Praxis- oder Auslandserfahrung (gemessen an den Standards des Faches);
 - e) soziale Kompetenz (insb. bisherige Erfahrungen/Ausbildungen im Bereich Führungs- und/oder Teamkompetenz, Diversitäts- und Genderbewusstsein, gesellschaftliches Engagement).
- (4) Die Bewerbung um die „Qualifizierungsstelle“ hat neben den üblichen Unterlagen zu enthalten:
- a) Darstellung der Leistungen in der Wissenschaft und Forschung;
 - b) Darstellung der Erfahrungen und Tätigkeiten in der Lehre (und allenfalls in der Betreuung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften);
 - c) Konzept für künftige Pläne in Forschung und Lehre und zum Beitrag zum wissenschaftlichen Profil des Fachbereichs;
 - d) Konzept für Wissenstransfer und Wissenschaftsmanagement;
 - e) Darstellung der sozialen und anderen Kompetenzen.
- (5) Die Auswahl jener Person, die für eine Assistenzprofessur vorgeschlagen werden soll, erfolgt durch eine „Besetzungskommission“. Diese setzt sich aus drei Vertreter/inne/n der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002, zwei Vertreter/inne/n der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, davon mindestens eine Habilitierte bzw. ein Habilitierter, und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierenden zusammen (3:2:1-Kommission). Dieser Kommission hat jedenfalls der Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin anzugehören; die anderen Mitglieder müssen ebenfalls aus dem Fach oder einem nahe verwandten Fach stammen. Zumindest ein nichtstudentisches Mitglied hat eine externe Vertreterin / ein externer Vertreter des Faches zu sein. § 69 der Satzung (Repräsentanz von Frauen in Kommissionen) ist zu beachten.

Die Entsendung in die „Besetzungskommission“ ist von den jeweiligen Kurien des Fachbereiches bzw. der zuständigen Studienvertretung der ÖH vorzunehmen. Ist bereits eine Betreuerin oder ein Betreuer für die Habilitationsphase vorgesehen, sollte sie bzw. er der „Besetzungskommission“ angehören. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind von den Sitzungen der „Besetzungskommission“ zu informieren und haben das Recht, an diesen Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. Gleiches gilt für die Dienstleistungseinrichtung disability&diversity, wenn dies vom Bewerber oder von der Bewerberin gewünscht wird.

- (5a) Es ist den für die Stelle am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit zu geben, sich in Form eines öffentlichen Hearings zumindest den Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Faches und des fachlich nahe stehenden Bereiches zu präsentieren („Hearing“). Der zu haltende Vortrag ist auch hinsichtlich der hochschuldidaktischen Kompetenz zu beurteilen. Von der geplanten Durchführung des Hearings sind die Angehörigen des Fachbereichs und das für die Personalentwicklung zuständige Mitglied des Rektorats rechtzeitig zu informieren.
- (5b) Auf Basis der Bewerbungsunterlagen und des Hearings ist von der „Besetzungskommission“ ein begründeter Besetzungsvorschlag zu erstellen, der die drei für die Besetzung der freien Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat. Die Vorlage eines Vorschlags mit weniger als drei Kandidatinnen und Kandidaten ist nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zulässig. Die Begründung des Besetzungsvorschlags hat insb. auf die Beurteilungskriterien nach Abs. 3 und das Konzept nach Abs. 4 lit. c) einzugehen.
- (5c) Das Rektorat holt über den Besetzungsvorschlag ein externes Gutachten ein. Der Gutachter bzw. die Gutachterin wird um eine Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten gebeten. Das Gutachten wird der Besetzungskommission zur Stellungnahme übermittelt. Die Besetzungskommission kann auf Basis des Gutachtens ihren Besetzungsvorschlag abändern.
- (5d) Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Faches und der nahe verwandten Fächer haben zum Ergebnis des Auswahlverfahrens nach Vorliegen der Stellungnahme der Besetzungskommission gemäß Abs. 5c ebenfalls eine Stellungnahme abzugeben.
- (6) Die Personalentscheidung erfolgt durch den Rektor bzw. die Rektorin auf Grund der vorgelegten Unterlagen (Bewerbungsunterlagen, Besetzungsvorschlag, Gutachten, Stellungnahmen).

§ 3 Verfahren zum Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Für den Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung werden nachstehend universitätsweit Festlegungen vorgegeben, welche den Mindestinhalt der Qualifizierungsvereinbarung bilden. Die Qualifizierungsvereinbarung kann darüber hinaus auch noch weitere Kriterien festlegen, wenn darüber Konsens der am Verfahren Beteiligten besteht. Nach Abschluss der Qualifizierungsphase muss der Assistenzprofessor bzw. die Assistenzprofessorin in der Lage sein, auf höchstem Niveau selbständig zu lehren und zu forschen; er/sie sollte ein eigenes, erkennbares wissenschaftliches Profil haben und befähigt sein, selbst wissenschaftlichen Nachwuchs anzuleiten.
- (2) Der Vorschlag einer Qualifizierungsvereinbarung wird vom Bewerber bzw. der Bewerberin mit dem Fachbereichsleiter bzw. der Fachbereichsleiterin gemeinsam ausgearbeitet.

- (3) Generell gilt, dass die Zielfestlegung bei der Qualifizierungsvereinbarung nach dem „SMART-Prinzip“ (spezifisch, messbar, ambitioniert, realistisch, terminisiert) zu erfolgen hat.
- (4) Die Qualifizierungsziele sind aus folgenden Bereichen festzulegen:
- a) Forschung 1: Habilitation in einem der Verwendung entsprechenden Fach oder habilitationsanaloge Leistungen (vgl. Habilitationsrichtlinie des Senats, Mitteilungsblatt Nr. 24 vom 1.12.2015);
 - b) Forschung 2: weitere selbständige Forschungstätigkeiten in dem der Verwendung entsprechenden Fach (zB Anzahl an Publikationen, Anzahl an wissenschaftlichen Vorträgen) (vgl. Habilitationsrichtlinie des Senats, Mitteilungsblatt Nr. 24 vom 1.12.2015);
 - c) optional Forschung 3: extern geförderte Forschungsprojekte mit festzulegendem Förderungsvolumen; Leitung bzw. Koordination von festzulegender Anzahl an Forschungsprojekten; Aufbau bzw. Leitung von festzulegender Anzahl an Arbeitsgruppen oder Forschungsteams; Auftragsforschung mit festzulegendem Volumen; Durchführung von festzulegender Anzahl von wissenschaftlichen Kongressen, Workshops oder Tagungen; festzulegende Anzahl forschungsbezogener Qualifizierungsmaßnahmen (zB Summer Schools, Forschungsseminare, etc.) (Adaptierungen, Ergänzungen oder eine Auswahl können vorgenommen werden);
 - d) Lehre 1: selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen in dem der Verwendung entsprechenden Fach, einschließlich Lehrveranstaltungen mit prüfungsimmanentem Charakter;
 - e) optional Lehre 2: Betreuung von festzulegender Anzahl von Bachelor-, Master- oder Diplomarbeiten; Konzeption von bzw. signifikante Mitarbeit an festzulegender Anzahl an Universitätslehrgängen oder Kursen; Mitarbeit bei Prüfungen (zB Gestaltung schriftlicher Prüfungsarbeiten); festzulegende Anzahl lehrbezogener Qualifizierungsmaßnahmen (zB Seminare in Didaktik, Unterrichtsgestaltung, Präsentationstechnik, Gruppenarbeit, etc.) (Adaptierungen, Ergänzungen oder eine Auswahl können vorgenommen werden);
 - f) Führungskompetenz 1: Absolvierung eines entsprechenden Lehrgangs der Dienstleistungseinrichtung Personalentwicklung oder vergleichbarer Angebote;
 - g) Führungskompetenz 2: Mitarbeit in universitären Gremien oder andere belegbare Tätigkeiten in der universitären Selbstverwaltung.
- (5) Der Vorschlag über die Qualifizierungsziele ist vom Fachbereichsleiter bzw. von der Fachbereichsleiterin dem für Personalentwicklung zuständigen Rektoratsmitglied spätestens 22 Monate nach Dienstantritt zu übermitteln. Frühestens 14 Tage nach dieser Übermittlung wird dem Bewerber bzw. der Bewerberin bzw. dem/der Postdoc vom Rektor bzw. von der Rektorin das endgültige Angebot für die Qualifizierungsvereinbarung unter Festlegung der konkreten Qualifizierungsziele und des Qualifizierungszeitraumes gestellt.

§ 4 Monitoring während der Qualifizierungsphase

- (1) Der Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin hat dem Assistenzprofessor bzw. der Assistenzprofessorin ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und die Qualifikation im Allgemeinen zu fördern.
- (2) Der Fortschritt der Zielerreichung ist jedes Jahr zwischen dem Assistenzprofessor bzw. der Assistenzprofessorin und dem Fachbereichsleiter bzw. der Fachbereichsleiterin in einem Zielerreichungsgespräch, das auch in Form eines Mitarbeiter/innengesprächs mit spezifischem Fokus auf die Qualifizierungsvereinbarung geführt werden kann, zu erörtern.

- (3) Im Zuge dieser Gespräche sind im Hinblick auf die Qualifizierungsvereinbarung jedenfalls der aktuelle Stand der Arbeiten, die seit dem letzten Gespräch erzielten Fortschritte sowie eine Prognose über die zeitgerechte Erreichung der Qualifizierungsziele zu besprechen. Darüber hinaus ist jedenfalls eine beiderseitige Einschätzung über den Nutzen jener Unterstützungsmaßnahmen bzw. Ressourcenzusagen vorzunehmen, die von Seiten der Universität zur Erreichung der Qualifizierungsziele getroffen wurden; gegebenenfalls ist eine Anpassung dieser Unterstützungsmaßnahmen bzw. Ressourcenzusagen vorzunehmen.
- (4) Die Gesprächsergebnisse zu den obigen Punkten müssen schriftlich dokumentiert und die Dokumentation von beiden Seiten unterschrieben werden. Der Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin hat das Protokoll an die Dienstleistungseinrichtung Personalabteilung zu übermitteln. In konfliktären Fällen bzw. bei negativem Fortschrittsgrad und/oder negativer Zielerreichungsprognose informiert der Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin das für die Personalentwicklung zuständige Rektoratsmitglied, das in diesen Fällen gemeinsam mit den beteiligten Personen Lösungen erarbeitet.
- (5) Ist absehbar, dass die vereinbarten Qualifizierungsziele im vereinbarten Zeitraum aus wichtigen Gründen nicht erreicht werden können, die entweder nicht der Sphäre des Assistenzprofessors bzw. der Assistenzprofessorin zuzurechnen sind (zB Geräteausfall, Organisationsänderung) oder nicht auf sein bzw. ihr Verschulden zurückgehen (zB Krankheit), ist eine Anpassung der Qualifizierungsvereinbarung vorzunehmen.
- (6) Während des für die Zielerreichung vereinbarten Zeitraumes ist eine Kündigung des Assistenzprofessors bzw. der Assistenzprofessorin bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f Uni-KV vorgesehenen Gründen möglich.
- (7) Gelangt der Assistenzprofessor bzw. die Assistenzprofessorin während der Laufzeit der Qualifizierungsvereinbarung zur Auffassung, dass die für die Erreichung der Qualifizierungsziele erforderlichen Arbeitsbedingungen (inkl. Ressourcen) nicht vorliegen, ist er/sie dazu verpflichtet, umgehend den Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin schriftlich davon in Kenntnis zu setzen; eine Kopie dieses Schreibens ist zur Ablage im Personalakt an die Dienstleistungseinrichtung Personalabteilung zu übermitteln.
- (8) Das Dienstverhältnis, für das eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde, und die Zeit für die Erreichung der Qualifizierungsvereinbarung verlängern sich um Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 und 2 Uni-KV; die Verlängerungszeiträume gemäß Z 1 dürfen zusammen drei Jahre, solche nach Z 2 ein Jahr nicht überschreiten.
- (9) Der Assistenzprofessor bzw. die Assistenzprofessorin kann die Feststellung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung jederzeit beantragen; das Verfahren kann somit unter Umständen auch schon vor der ursprünglichen Laufzeit der Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden. In diesem Fall treten die kollektivvertraglich festgelegten Folgewirkungen bereits früher als ursprünglich in Aussicht genommen ein.

§ 5 Feststellung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Der Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin gibt auf Basis eines vom Assistenzprofessor bzw. von der Assistenzprofessorin verfassten Selbstberichtes sowie der Zielerreichungsgespräche eine Beurteilung ab, ob die in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Qualifizierungsziele erreicht wurden. Dieser Selbstbericht ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Qualifizierungszeitraumes an den Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin sowie an das für die Personalentwicklung zuständige Rektoratsmitglied zu übermitteln. Der Assistenzprofessor bzw. die Assistenzprofessorin ist berechtigt, eine Stellungnahme zur Bewertung durch den Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin abzugeben.

- (2) Die Bewertung durch den Fachbereichsleiter bzw. die Fachbereichsleiterin sowie allfällige Stellungnahmen dazu sind dem für die Personalentwicklung zuständigen Rektorsmitglied zu übermitteln, damit dieses die Erfüllung oder Nichterfüllung der Qualifizierungsvereinbarung feststellen kann.
- (3) Der Abschluss des Habilitationsverfahrens muss spätestens vier Jahre nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt sein. Da für das Habilitationsverfahren ein angemessener Zeitraum einzuplanen ist, ist darauf zu achten, dass der Antrag rechtzeitig erfolgt. Erfolgt der Abschluss des Habilitationsverfahrens nicht innerhalb von vier Jahren ab Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung, so gilt dies als Nichterfüllung der Qualifizierungsvereinbarung.
- (4) Die Lehrverpflichtung von durchschnittlich vier (und maximal sechs) Semesterstunden muss grundsätzlich (d.h. insbesondere abgesehen von längeren Freistellungen zu Forschungsaufenthalten an anderen Institutionen) erfüllt sein. Die Durchführung von Lehrveranstaltungen ist jährlich einer Lehrveranstaltungsevaluierung zu unterziehen. Die hierfür benötigten Unterlagen (Evaluierungsbögen) sind vom Assistenzprofessor bzw. von der Assistenzprofessorin vom zuständigen Fakultätsbüro bzw. vom zuständigen Sekretariat des interfakultären Fachbereiches rechtzeitig anzufordern. In Zweifelsfällen wird die Studienvertretung um eine Beurteilung ersucht.
- (5) Die aktive Mitwirkung an universitären Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen (zB als Hauptmitglied in einem universitären Gremium oder durch die Übernahme einer „ad personam-Funktion“, zB Green Campus-Beauftragte/r, Mobilitätsbeauftragte/r, IT-Kontaktperson, etc.) muss nachgewiesen werden.
- (6) Im Konfliktfall entscheidet das Rektorat als Kollegium nach Anhörung des/der Betroffenen, des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über die Beurteilung.
- (7) Stellt das Rektorat die Erreichung der Qualifizierungsziele fest, wird das Dienstverhältnis in das eines unbefristeten „Assoziierten Professors“ bzw. einer unbefristeten „Assoziierten Professorin“ umgewandelt. Der Assistenzprofessor bzw. die Assistenzprofessorin führt den Titel „Assoziierter Professor“ bzw. „Assoziierte Professorin“, der Arbeitsvertrag ist entsprechend anzupassen. Im Fall der Nichterreichung der Qualifizierungsziele endet das befristete Dienstverhältnis durch Befristungsablauf.

§ 6 Inkrafttreten

Die Änderung der Richtlinie (in der Fassung Mitteilungsblatt Nr. 31 vom 10. Dezember 2015) durch den Beschluss des Rektorats vom 9. Mai 2017, idF Mitteilungsblatt Nr. 125 vom 29. Mai 2017, tritt am Tag nach ihrer Kundmachung in Kraft.

Impressum

Herausgeber und Verleger:
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger
Redaktion: Johann Leitner
alle: Kapitelgasse 4-6
A-5020 Salzburg