

Richtlinie Laufbahnstellen und Qualifizierungsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

I.	Zielsetzung	3
II.	Rechtsgrundlage	3
III.	Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
IV.	Begriffsdefinitionen	4
V.	Zielgruppe	4
VI.	Widmung	5
VII.	Auswahlkriterien	6
VIII.	Qualifizierungsgremium	7
IX.	Ablauf Auswahlverfahren	9
X.	Qualifizierungsvereinbarung	10
XI.	Ergebnis der Abschlussevaluierung der Qualifizierungsperiode und weitere Schritte	12
XII.	Inkrafttreten	12

I. Zielsetzung

(1) Die Vetmeduni versteht sich als attraktive Arbeitgeberin. Als einzige veterinärmedizinische Universität Österreichs ist sie in besonderem Maß gefordert, zukunftsorientierte Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten anzubieten. Im wissenschaftlichen Bereich werden Karriereoptionen angeboten, um die besten Köpfe an die Vetmeduni zu holen. Engagement, Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft, die zu exzellentem Output der Mitarbeiter:innen führen, werden dabei gefordert.

(2) Als verantwortungsvolle und gleichzeitig anspruchsvolle Arbeitgeberin hat die Universität eine Reihe von Programmen entwickelt, um Karrieren zu fördern und in einem Rahmen weiterzuentwickeln, der den individuellen Stärken der jeweiligen Personen und den strategischen Zielen der Universität entspricht. Die hochkarätigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten an der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind zudem auch für renommierte Wissenschaftler:innen aus dem Ausland relevante Gründe, an die Vetmeduni zu wechseln. Um die Attraktivität der Universität für Herberufungen zu erhöhen, sollen sie laufend weiterentwickelt werden.

(3) Ein besonderes Augenmerk wird zudem darauf gelegt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs bereits in einem frühen Stadium extern Erfahrungen sammelt. Mit ihren Programmen zur Nachwuchsförderung leistet die Universität den Nachwuchstalenten bei den Schritten nach außen Hilfeleistung. Auslandsaufenthalte werden durch ausreichende Vorbereitung und Austauschprogramme unterstützt. Gleichzeitig setzt die Vetmeduni auch Initiativen, um die Studierenden an die Stammuniversität zu binden und sie dazu zu bewegen, nach dem Sammeln von externen Erfahrungen an die Universität zurückzukehren und hier ihren Abschluss zu machen.

(4) Der typische Karriereweg von Wissenschaftler:innen ist grundsätzlich international angelegt. Die Vetmeduni kann dabei Ausgangs-, Zwischen- oder Endpunkt sein. Daher versteht sich die Vetmeduni auch als Eintrittspforte in das Arbeitsleben, um nach den ersten beruflichen Erfahrungen und damit verbunden einer gewissen Routine die eigene Karriere an anderer Stelle weiterzuentwickeln. Dabei möchte die Vetmeduni durch gezielte Information über die Perspektiven den Kontakt zu ihren Botschafter:innen weiter pflegen, um das Netzwerk der besten Köpfe national und international laufend zu erweitern.

II. Rechtsgrundlage

Die Richtlinie beruht auf den entsprechenden Bestimmungen gemäß § 99 Universitätsgesetz (UG) sowie gemäß Kollektivvertrag (KV) für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten.

III. Geltungsbereich und Geltungsdauer

- (1) Die Richtlinie regelt unter Berücksichtigung des Entwicklungsplans und des Frauenförderplans die einheitliche Vorgehensweise bei der Vergabe, Besetzung und Evaluierung von Laufbahnstellen und setzt gleichzeitig universitätsweite Standards hinsichtlich der Vergabe und Evaluierung von Qualifizierungsvereinbarungen.
- (2) Die Richtlinie gilt verbindlich für alle Verfahren, die eine Vergabe von Laufbahnstellen und den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen nach sich ziehen.
- (3) Die vorliegende Richtlinie tritt am Tag nach Ihrer Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft und ersetzt die Richtlinie Laufbahnstellen (§ 99 UG) und Qualifizierungsvereinbarungen (§ 99 (5) UG) an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Vetmeduni Vienna) in der Fassung vom 01.10.2021, vollinhaltlich.
- (4) Für bereits anhängige PostDoc-Stellen mit der Option auf Qualifizierungsvereinbarungen gilt die Richtlinie Laufbahnstellen (§ 99 UG) und Qualifizierungsvereinbarungen (§ 99 (5) UG) an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Vetmeduni Vienna) in der Fassung vom 01.10.2021 bis zum Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung oder bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses, weil keine Qualifizierungsvereinbarung zustande gekommen ist. Das Procedere zur Evaluierung der Qualifizierungsvereinbarung obliegt bereits dieser Richtlinie.
- (5) Die Richtlinie gilt auf unbestimmte Zeit.

IV. Begriffsdefinitionen

- Laufbahnstellen kommen gemäß § 26 KV für den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in Betracht. Dies ist bereits in der Ausschreibung anzugeben. Will die Universität ein Anbot gemäß § 27 (1) KV stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in zu tun.
- Assistenzprofessor:innen sind gemäß § 27 (3) KV wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde.
- Assoziierte Professor:innen: Erreicht der/die Assistenzprofessor:in gemäß § 27 (5) KV die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die Arbeitnehmer:n der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Der/die Arbeitnehmer:in ist entsprechend seiner/ihrer Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „assozierte/r Professor:in“.

V. Zielgruppe

- (1) Entsprechend der nachweislichen wissenschaftlichen Leistungen erhalten Nachwuchswissenschaftler:innen die Möglichkeit eine wissenschaftliche Karriere von einer

Assistenzprofessur bis hin zu einer assoziierten Professur gemäß § 99 Abs. 6 UG zu durchlaufen. Dabei muss die Qualifikation zur assoziierten Professur im Regelfall spätestens sechs Jahre nach Anstellung als Assistenzprofessor:in und unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, nachgewiesen werden.

(2) Von Bewerber:innen werden unter Berücksichtigung der Karrierestufe eigenständige Einwerbung und Durchführung wissenschaftlicher Projekte, relevanter Publikationsleistungen, nationale wie internationale Vernetzung, Lehrtätigkeiten, Betreuung von graduierten und nicht graduierten Studierenden, Mitwirkung am Wissenstransfer und je nach Departmentzugehörigkeit eine verantwortliche Mitwirkung in den klinischen Bereichen und Services inklusive Bereitschafts-, Wochenend- und Nachtdiensten erwartet.

VI. Widmung

(1) Gemäß § 13 b Abs. 3 UG ist die Anzahl jener Stellen, die im Sinne des § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 UG abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen, im Entwicklungsplan auszuweisen.

(2) Diese Stellen werden in den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Departments auf Basis der gültigen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem BMBWF, insbesondere aufgrund der vereinbarten wissenschaftlichen Forschungsbasisleistung gemäß § 13 UG, festgelegt.

(3) Laufbahnstellen 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 Laufbahnstelle. Diese Stellen sollen die bestehenden Professuren und Äquivalente fachlich ergänzen.

(4) Die Vetmeduni bietet folgende Möglichkeiten für Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen:

a. Laufbahnstellen für Nachwuchswissenschaftler:innen im Rahmen von Karriereentwicklungsprogrammen bzw. zur Erschließung neuer Fachgebiete: Diese Möglichkeit soll die wissenschaftliche Exzellenz der Vetmeduni und die damit verbundenen Spitzenpositionen in Rankings gewährleisten sowie das Potenzial junger Wissenschaftler:innen im Sinne eines Karriereentwicklungsprogramms fördern.

b. Laufbahnstellen für Kandidat:innen, die im Rahmen eines Exzellenzprogramms (u.a. ERC, FWF Start) oder eines strategisch wichtigen Projekts (u.a. Christian Doppler Labor) erfolgreich waren.

VII. Auswahlkriterien

(1) Die Mindestanforderungen an Bewerber:innen sind:

a. abgeschlossenes, einschlägiges Doktoratsstudium (auch PhD-Studium) einer anerkannten in- oder ausländischen Universität sowie mindestens 2 Jahre Post-Doc-Erfahrung im relevanten Fachgebiet

b. Die Einschätzung des wissenschaftlichen Potenzials erfolgt auf Basis von auf das akademische Alter sowie die fachliche Widmung bezogene wissenschaftliche Reputation und internationale Sichtbarkeit:

- i. Publikationsleistungen in dem betreffenden Fachgebiet
- ii. (Inter-)nationale Forschungs Kooperationen
- iii. Praktische Erfahrung in der Drittmittelwerbung (gemessen an den jeweiligen Fächerstandards)
- iv. Facheinschlägige Lehrerfahrung, einschließlich Vortrags- und Präsentationspraxis
- v. ggf. klinische Erfahrung im relevanten Fachgebiet
- vi. Bereitschaft, am Wissenstransfer im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung der Vetmeduni mitzuwirken
- vii. die persönliche Eignung, hohe Forschungskompetenz zu entwickeln und
- viii. die persönliche Eignung als Führungskraft mit Vorbildwirkung zu agieren

(2) Kandidat:innen, die ihrer Person zugesprochene Förderungen im Rahmen eines Exzellenzprogrammes (u.a. ERC, FWF Start) oder eines Projekts von großer strategischer Bedeutung mit mindestens zweistufigem Begutachtungsverfahren (u.a. Christian-Doppler-Labor) als Principal Investigator (PI) oder Koordinator:in eines EU-Verbundprojekts erhalten haben und sich auf eine Ausschreibung bewerben, haben bereits ein kompetitives und hochqualifiziertes Auswahlverfahren durchlaufen, in dem die wissenschaftliche und persönliche Qualifikation festgestellt wurde.

(3) Kandidat:innen, die sich um eine Laufbahnstelle bewerben, müssen folgende Unterlagen in englischer Sprache ihrer Bewerbung beilegen:

1. Bewerbungsschreiben mit kurzer Beschreibung von:

- Aktuelle (klinische) Forschungsinteressen und Forschungsplan für die nächsten vier Jahre und erwartete Fortschritte im Fachgebiet
- Konzept zur akademischen (klinischen) Lehre und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Beitrag zum wissenschaftlichen Profil des Departments/Zentrums bzw. der Vetmeduni

2. Lebenslauf einschließlich

- Informationen zu ausgewählten Faktoren der Wertschätzung der Forschung (z. B. Publikationsqualität, Wirkung, Kooperationen, eingeladene Vorträge) und
- Anerkennung von Exzellenz
- Liste der eingeworbenen Drittmittel (Thema, Geldgeber, Budget, Laufzeit, eigene Funktion im Projekt) und aktuell eingereicherter Förderungen

- Überblick über die akademische Lehre und betreute Abschlussarbeiten, insbesondere Dissertationen
 - Erfahrung in der Organisation und Führung von Teams, Mitarbeiter:innen und Studierenden
 - Nachweis von Wissenstransfer inklusive Servicedienstleistungen und Bereitstellung von Fachwissen über die wissenschaftliche Gemeinschaft hinaus und andere bedeutende Auswirkungen
3. Alle weiteren in der Stellenausschreibung als erforderlich beschriebenen Ausbildungs-, Qualifikations- und Kenntnissnachweise
 4. Namen und Kontaktinformationen von drei Referenzen
 5. Falls vorhanden: Nachweis der persönlichen Förderung im Rahmen eines Exzellenzprogramms

VIII. Qualifizierungsgremium

Wirkungsbereich

(1) Zur Qualitätssicherung sowie zur Gewährleistung von Transparenz bei der Vergabe von Laufbahnstellen, der Einhaltung von Qualitätskriterien bei der Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen und zur Etablierung eines Standards wird für die Besetzung der Stellen jeweils ein Qualifizierungsgremium eingerichtet. Das Qualifizierungsgremium ist kein Kollegialorgan.

(2) Die dem Rektorat in dieser Richtlinie zugewiesenen Aufgaben werden vom Rektorat oder von dem nach der Geschäftsordnung des Rektorats zuständigen Rektorsratsmitglied oder von diesen beauftragten Personen wahrgenommen.

(3) Im Zusammenhang mit der Vergabe von Laufbahnstellen bzw. dem Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen (§ 99 (5) UG) sind folgende Personen und/oder Gremien involviert. Für die im Folgenden angeführten Gremien gilt die jeweils aktuelle Geschäftsordnung der Kollegialorgane der Vetmeduni i.d.g.F. soweit dies in der Richtlinie nicht anders geregelt wird.

Zusammensetzung und Bestellung

(1) Die Mitglieder des Qualifizierungsgremiums gliedern sich in ständige und wechselnde Mitglieder, die von dem Rektorat auf Vorschlag der Departmentleitungen bestellt werden.

(2) Zu den Mitgliedern zählen jedenfalls der/die Rektor:in bzw. ein/e Vizerektor:in, der/die jeweilige Departmentleiter:in oder dessen Stellvertreter:in sowie der/die Zentrumsleiter:in oder dessen/deren Stellvertreter:in, der/dem die Stelle zugeordnet ist.

(3) Pro Department werden vom Rektorat auf Vorschlag des Departments (Beschluss in der Departmentkonferenz) zwei weitere Mitglieder als ständige Mitglieder und zwei Ersatzmitglieder

für die Dauer von zwei Jahren bestellt. Als Mitglied und dessen Ersatzmitglied ist mindestens eine Frau zu bestellen.

(4) Jedes Qualifizierungsgremium besteht demnach aus 5 Mitgliedern:

- a) Der/dem Rektor:in oder einem/einer Vizerektor:in, die oder der die Funktion der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden wahrnimmt;
- b) Der/dem Departmentleiter:in (oder deren/dessen Stellvertretung) des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird. Ist die/der Departmentleiter:in auch Zentrumsleiter:in, der/dem die Stelle zugeordnet ist, rückt ihr:e nächste:r Stellvertreter:in in das Qualifizierungsgremium nach;
- c) Die/der Zentrumsleiter:in, der/dem die Stelle zugeordnet ist;
- d) Zwei ständige Mitglieder für die Dauer einer Periode von zwei Jahren.

(5) Ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist zu den Sitzungen des Qualifizierungsgremiums einzuladen. Das Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat eine beratende Funktion und besitzt kein Stimmrecht.

(6) Ein zusätzliches Mitglied kann ein universitätsexternes Mitglied und/oder ein universitätsinternes Mitglied aus einem anderen Department sein, das durch den/die Departmentleiter:in vorgeschlagen und durch den/die Rektor:in ernannt wird. Kooptierten Mitgliedern kommt kein Stimmrecht zu.

(7) Eine gleichzeitige Tätigkeit als Gutachter:in und Mitglied im Qualifizierungsgremium ist nicht möglich.

(5) Bei der Zusammensetzung der Mitglieder ist auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu achten.

(8) Die Sitzungen des Qualifizierungsgremiums können persönlich vor Ort oder online stattfinden, Entscheidungen können auch im Umlaufverfahren erfolgen.

Aufgaben des Qualifizierungsgremiums

1. Teilnahme im Auswahlverfahren, Teilnahme an oder Durchführen von öffentlichen Vorträgen und/oder Bewerbungsgesprächen sowie Erstellen eines Vorschlags zur Besetzung der Stelle;
2. Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs zum Ergebnis des Auswahlverfahrens;
3. Beratung über ein Angebot zur Qualifizierungsvereinbarung innerhalb der ersten beiden Jahre der Anstellung;

4. Erstellung eines Vorschlags von mindestens zwei Gutachter:innen, davon mindestens ein:e externe:r Gutachter:in, und zwei Ersatzgutachter:innen, davon mindestens ein:e externe:r Ersatzgutachter:in unter Berücksichtigung der Geschlechterparität. Für Kandidat:innen, die im Rahmen eines Exzellenzprogramms (u.a. ERC, FWF Start) oder eines strategisch wichtigen Projekts (u.a. Christian Doppler Labor) erfolgreich waren, müssen keine zusätzlichen Gutachten eingeholt werden.
5. Erstellung eines Vorschlags von mindestens zwei Gutachter:innen, davon mindestens ein:e externe:r Gutachter:in, und zwei Ersatzgutachter:innen, davon mindestens ein:e externe:r Ersatzgutachter:in unter Berücksichtigung der Geschlechterparität für die Abschlussevaluierung der Qualifizierungsvereinbarung am Ende der vier Jahre;
6. Teilnahme an bzw. Durchführen von öffentlichen Vorträgen zur Abschlussevaluierung;
7. Inhaltliche Durchführung des Evaluierungsverfahrens zur Überprüfung der Zielerreichung am Ende der Qualifizierungsvereinbarung und Erstellung eines Endberichts;
8. Stellungnahme in Verfahren zur Konfliktbeilegung.

Gutachter:innen

- (1) Bei Bedarf können auch Gutachten eingeholt werden.
- (2) Gutachter:innen sind anerkannte Expert:innen im zu besetzenden Fach oder einem nahestehenden Fach.
- (3) Gutachter:innen haben ihre Unbefangenheit schriftlich zu erklären.
- (4) Den Gutachter:innen wird für die Begutachtung der zur Verfügung gestellten Unterlagen eine Frist von zumindest 6 Wochen zuerkannt.

IX. Ablauf Auswahlverfahren

- (1) Die Vetmeduni betreibt eine antidiskriminierende Anstellungspolitik und legt Wert auf Chancengleichheit, Frauenförderung und Diversität.
- (2) Die eingelangten Bewerbungsunterlagen werden durch das Qualifizierungsgremium einer Bewertung unterzogen. Kandidat:innen, die die Qualifikationen des Ausschreibungstextes erfüllen, werden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Das Qualifizierungsgremium kann neben Bewerbungsgesprächen auch öffentliche Hearings vorsehen und Gutachten einholen.
- (3) Das Qualifizierungsgremium erstellt unter Berücksichtigung des Ausschreibungstextes, der Bewerbungsunterlagen, des Bewerbungsgesprächs und gegebenenfalls des öffentlichen Hearings einen Entscheidungsvorschlag. Bei Bedarf eingeforderte Gutachten werden zusätzlich

als Beurteilungsgrundlage zur Verfügung gestellt. Der Entscheidungsvorschlag hat alle für die Besetzung der Stelle geeigneten Bewerber:innen zu enthalten und ist zu reihen.

(4) Die/Der Rektor:in wählt die/den Kandidat:in für die zu besetzende Stelle auf Basis des Entscheidungsvorschlags des Qualifizierungsgremiums und nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen des betreffenden Fachgebietes, dem die Stelle zugeordnet ist, aus. Die Universitätsprofessor:innen des betreffenden Fachgebiets entsprechen üblicherweise den Universitätsprofessor:innen des Zentrums, dem die Stelle zugeordnet wird.

(5) Liegt ein Entscheidungsvorschlag des Qualifizierungsgremiums nicht innerhalb von drei Wochen nach der letzten Sitzung des Qualifizierungsgremiums vor, ist die/der Rektor:in berechtigt, ihre/seine Auswahlentscheidung unmittelbar auf Basis des Ausschreibungstextes, der Bewerbungsunterlagen, gegebenenfalls der Gutachten sowie der Unterlagen zu den Bewerbungsgesprächen zu treffen. Die Universitätsprofessoren:innen des betreffenden Fachgebietes, dem die Stelle zugeordnet ist, sind auch in diesem Fall anzuhören. Die Universitätsprofessor:innen des betreffenden Fachgebiets entsprechen üblicherweise den Universitätsprofessor:innen des Zentrums, dem die Stelle zugeordnet wird.

(6) Der Rektor/die Rektorin hat die Auswahlentscheidung dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen.

(7) Absagen an alle anderen Bewerber:innen werden nach Abschluss des Verfahrens versendet.

X. Qualifizierungsvereinbarung

Qualifizierungsvereinbarung gemäß dem Kollektivvertrag

(1) Gemäß § 27 Abs. 1 KV kann die Universität einer/einem wissenschaftlichen Mitarbeiter:in gemäß § 26 KV den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

(2) Will die Universität ein Anbot nach § 27 Abs. 1 KV stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1 KV. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbots nach § 27 Abs. 1 KV dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. Qualifizierungsvereinbarungen, die nicht schriftlich bzw. nur mit dem/der Leiter:in der Organisationseinheit oder einem/einer sonstigen

Vorgesetzten eines/einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin geschlossen wurden, sind unwirksam.

Inhalt von Qualifizierungsvereinbarungen

Die Qualifizierungsvereinbarung muss realistisch, spezifisch und aussagekräftig formuliert sein. Quantitative Ziele sind messbar darzustellen und sollen die inhaltliche Ausrichtung der fachlichen Widmung dokumentieren. Die Qualifizierungsvereinbarung hat dabei im besonderen folgende Schwerpunkte zu berücksichtigen:

- a. Forschung: Vision, Publikationen, Einwerbung von Drittmitteln, Forschungsk Kooperationen im Zusammenhang mit der fachlichen Widmung und der Forschungsvision, Forschungsk Kooperationen mit der Industrie. Die kompetitive Drittmittelinwerbung soll grundsätzlich die eigenen Personalkosten abdecken, wobei bei klinischer fachlicher Widmung klinische Tätigkeiten berücksichtigt werden und die Höhe der einzuwerbenden Drittmittel reduziert wird.
- b. Lehre: Eigenständige Abhaltung von Lehrveranstaltungen, Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen der Studien der Vetmeduni, Co-Supervision von Doktorats- bzw. PhD-Studierenden, erfolgreiche Teilnahme an didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen.
- c. Führung und Management: erfolgreiche Teilnahme an Führungskräfteprogrammen, Mitarbeit in Gremien und Kommissionen, gegebenenfalls Mitarbeiter:innenführung oder Übernahme anderer eigenverantwortlicher Aufgaben.
- d. Im Falle einer klinischen fachlichen Widmung Ausmaß der Tätigkeit im Tierspital inklusive klinischer Lehre samt entsprechender Ziele.
- e. Third Mission Aktivitäten.
- f. 2 weitere Qualifizierungsbereiche sollen gegebenenfalls anhand von vereinbarten Zielen dokumentiert werden.

Abschlussevaluierung der Qualifizierungsperiode

(1) Gemäß der Qualifizierungsvereinbarung leitet die/der Stelleninhaber:in die Evaluierung durch zeitgerechte Zusendung des Selbstevaluierungsbericht an den/die Rektor:in in die Wege. Die Zielerreichung wird überprüft durch Annahme des Selbstevaluierungsberichts und der Einholung folgender schriftlicher Stellungnahmen sowie Gutachten durch den/die Rektor:in:

- a) der/des Zentrumsleiterin/Zentrumsleiters, der/dem die Stelle zugeordnet ist, und
- b) der/des Fachvorgesetzten
- c) der/des Departmentleiter:in
- d) je einer Stellungnahme der Vizerektor:innen für die Bereiche Forschung, Lehre und gegebenenfalls Kliniken

- e) eines didaktischen Gutachtens der Studierenden
- f) zwei unabhängige Gutachten, davon mindestens ein externes Gutachten

(2) Falls im Besetzungsverfahren Gutachten eingeholt wurden, werden bevorzugt jene zwei Gutachter:innen bzw. Ersatzgutachter:innen aus diesem Verfahren zur Begutachtung der oben genannten Unterlagen bestellt. Sollten alle angefragten Gutachter:innen verhindert oder in der Zwischenzeit befangen sein, werden von der/dem Rektor:in in Abstimmung mit der Departmentleitung zwei Gutachter:innen, davon mindestens ein:e externe:r Gutachter:in, bestellt.

(3) Die Gutachter:innen haben auf Basis des Selbstevaluierungsberichtes, der Stellungnahmen bzw. Gutachten und der Qualifizierungsvereinbarung die Zielerreichung innerhalb einer Frist von 6 Wochen zu beurteilen.

(4) Das Qualifizierungsgremium erstellt auf Basis der Qualifizierungsvereinbarung, des Selbstberichtes inklusive der Stellungnahmen und der Gutachten eine Empfehlung über die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung. Die/Der Rektor:in entscheidet basierend auf allen vorgelegten Unterlagen sowie der Empfehlung des Qualifizierungsgremiums über die Erfüllung der in der Qualifizierungsvereinbarung enthaltenen Ziele.

XI. Ergebnis der Abschlussevaluierung der Qualifizierungsperiode und weitere Schritte

(1) Wird durch die/den Rektor:in die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung bestätigt, erhält die/der Assistenzprofessor:in gemäß § 27 KV einen Arbeitsvertrag für eine unbefristete Stelle mit dem Titel Assoziierte/r Professor:in („Associate Professor“) gemäß § 99 Abs. 6 UG.

(2) Wird durch die/den Rektor:in die Zielerreichung nicht bestätigt, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Zeit. Handelt es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, so kann dies unter Einhaltung der gesetzlichen/ kollektivvertraglichen Bestimmungen gekündigt werden.

(3) Gemäß § 99 Abs. 6 UG gehören Personen, die gemäß dieser Richtlinie eine Qualifizierungsvereinbarung abschließen, nach Erreichung der in der Qualifizierungsvereinbarung vereinbarten Ziele, dem wissenschaftlichen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG an.

XII. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt nach der Beschlussfassung durch das Rektorat am Tag nach ihrer Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.