

# MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



[www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html)

75. SONDERNUMMER

---

Studienjahr 2007/08

Ausgegeben am 6. 8. 2008

44.a Stück

---

## Richtlinien

**für die Beiräte für Vorschläge zu  
Nachwuchsförderung und  
Personalentwicklungsmaßnahmen**

**an der Karl-Franzens-Universität Graz**

**Impressum:** Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz,  
Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.  
Anschrift der Redaktion: Administration und Dienstleistungen, Universitätsdirektion, Universitätsplatz 3,  
8010 Graz. E-Mail: [mitteilungsblatt@uni-graz.at](mailto:mitteilungsblatt@uni-graz.at)

---

## **Richtlinien für die Beiräte für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen an der Karl-Franzens- Universität Graz**

### **Allgemeines**

Der Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (im Folgenden: Personalentwicklungsbeirat) ist ein vom Fakultätsgremium gem § 11 Abs 3 OrgPlan (verlautbart im Mitteilungsblatt vom 23.03.2007, 12.d Stück, 25. Sondernummer) einzusetzendes Gremium und soll die Fakultät in den Bereichen Nachwuchsförderung und Personalentwicklung effizient unterstützen. Diesem Grundsatz soll auch die Ausgestaltung und Zusammensetzung des Personalentwicklungsbeirates folgen.

Der Personalentwicklungsbeirat ist als beratendes Gremium der Fakultätsleitung in allen Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zu verstehen. Insbesondere soll es Aufgabe der Personalentwicklungsbeiräte sein, die Qualifizierungsverfahren an der jeweiligen Fakultät zu begleiten und deren Verlauf zu überwachen (zum Verfahren zur Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen siehe Abschnitt D der Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Wissenschaftlichen Universitätspersonals an der Karl-Franzens-Universität Graz bis zum Inkrafttreten des Universitäten-KV – im Folgenden: Übergangs-BV).

### **Einsetzung**

Das Fakultätsgremium setzt gem § 11 Abs 3 OrgPlan der KFUG vom 23.03.2007 einen Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen ein.

### **Geschäftsordnung**

Für die Personalentwicklungsbeiräte gelten sinngemäß die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats der KFUG in der jeweils geltenden Fassung.

### **Arbeitsweise**

Zur Begleitung und Überwachung der Verläufe von Qualifizierungsverfahren tritt der Personalentwicklungsbeirat mindestens einmal im Semester zusammen. Er kann

jedoch jederzeit im Anlassfall zusammentreten. Für die Einberufung von Sitzungen gilt § 6 der Geschäftsordnung des Senats der KFUG in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß.

### **Zusammensetzung**

Die Mitglieder des Personalentwicklungsbeirates werden in der ersten Sitzung des Fakultätsgremiums für die jeweilige Funktionsperiode gewählt.

Die Mitgliedsdauer im Personalentwicklungsbeirat endet mit der Funktionsperiode des Fakultätsgremiums, wobei eine Wiederwahl möglich sein kann.

Es liegt nahe, dass sich der Personalentwicklungsbeirat aus Mitgliedern aus dem Kreis der UniversitätsprofessorInnen, der UniversitätsdozentInnen, der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, der studentischen MitarbeiterInnen und allenfalls der Studierenden zusammensetzt. Für alle Mitglieder der Personalentwicklungsbeiräte sind Ersatzmitglieder zu wählen.

Die Mitgliederanzahl soll derart gestaltet sein, dass der Personalentwicklungsbeirat arbeitsfähig ist.

Der Personalentwicklungsbeirat hat eine/n Sprecher/in namhaft zu machen, der/die gegenüber dem/der Dekan/in und anderen universitären Stellen als Ansprechperson dient.

#### **1. Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal und AKGL**

Es ist darauf zu achten, dass jeweils ein/e Vertreter/in des Betriebsrates für das Wissenschaftliche Universitätspersonal (stimmberechtigt) und des Arbeitskreises für Gleichbehandlung (mit beratender Stimme) dem Personalentwicklungsbeirat angehören (siehe dazu Punkt D II. der Übergangs-BV für das Wissenschaftliche Universitätspersonal). Die Mitglieder aus dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden von den jeweiligen Gremien nominiert.

## 2. Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal

Sobald der Personalentwicklungsbeirat mit Angelegenheiten des Allgemeinen Universitätspersonals befasst wird, ist jedenfalls ein Mitglied des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal bzw. eine von diesem entsendete Person aus dem Kreis des Allgemeinen Universitätspersonals der jeweiligen Fakultät stimmberechtigt beizuziehen. Dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal bleibt es überlassen, wen er in eine Sitzung entsendet.

## 3. Dekan/in im Personalentwicklungsbeirat

Zur besseren Abstimmung mit dem/der Dekan/in kann es sinnvoll sein, dass diese/r dem Personalentwicklungsbeirat als Mitglied angehört. Dabei ist aber zu beachten, dass der Personalentwicklungsbeirat ein beratendes Gremium der Fakultätsleitung und damit des/der Dekans/Dekanin ist.

## 4. Akademische Einheiten

Bei Entscheidungen, die eine akademische Einheit betreffen, kann dessen/deren Leiter/in (stimmberechtigt) beigezogen werden.

## 5. Dauerhafte und temporäre Mitglieder

Es wird vorgeschlagen, dass der Personalentwicklungsbeirat aus dauerhaften und temporären Mitgliedern zusammengesetzt ist. Jedenfalls ist eine Stellvertreterregelung vorzusehen. Im Anlassfall können den Sachverhalt kennende Auskunftspersonen in die Entscheidungsfindung des Personalentwicklungsbeirates mit einbezogen werden.

## **Aufgaben und Kompetenzen**

### 1. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Personalentwicklungsbeirat soll sich mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses befassen und kann Grundsätze dafür erstellen.

### 2. Qualifizierungsverfahren

Die Hauptaufgabe der Personalentwicklungsbeiräte liegt in der Begleitung und der Überwachung (Dokumentation) der Verläufe der Qualifizierungsverfahren.

Qualifizierungsziele sollen fakultätsweit als auch universitätsweit ein vergleichbares Niveau haben.

### 3. Begleitung von wissenschaftlichen Karrieren

Der Personalentwicklungsbeirat begleitet und beobachtet die Karriereverläufe von WissenschaftlerInnen (insbesondere jener, die Qualifizierungsvereinbarungen zu erfüllen haben). Die Regelung, dass unmittelbare Dienstvorgesetzte mit ihren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zumindest einmal jährlich ein MitarbeiterInnengespräch zu führen und dieses zu dokumentieren haben, bleibt von der Tätigkeit des Personalentwicklungsbeirates unberührt.

### 4. Allgemeines Universitätspersonal

Der Personalentwicklungsbeirat ist nicht nur mit Angelegenheiten des wissenschaftlichen Universitätspersonals zu befassen, sondern auch mit jenen, die das allgemeine Universitätspersonal betreffen (dies insbesondere im Kontext der Personalstrukturplanung). In diesem Fall ist darauf zu achten, dass dem Personalentwicklungsbeirat ein Mitglied des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal bzw eine von diesem entsendete Person aus dem Kreis des Allgemeinen Universitätspersonals der jeweiligen Fakultät stimmberechtigt (siehe auch Zusammensetzung Punkt 2.) beigezogen wird. Dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal bleibt es überlassen, wen er in eine Sitzung entsendet.

### 5. Vorschläge zu Personalentscheidungen

Der Personalentwicklungsbeirat kann nur eine beratende Funktion zur Ausgestaltung von Personalentscheidungen haben. Die letztendliche Entscheidung und die Budgetverantwortung obliegt dem/der Dekan/in der jeweiligen Fakultät.

Der Personalentwicklungsbeirat kann mit schwierigen Einzelfällen befasst werden.

### 6. Personalstrukturplan

Für die Erstellung eines Personalstrukturplanes bzw für die Ausgestaltung der künftigen Personalstruktur einer Fakultät kann der Personalentwicklungsbeirat als beratendes Gremium beigezogen werden. Insbesondere soll dieser in die Planung von Karrierestellen und Fluktuationsstellen eingebunden werden. Die letztendliche

Entscheidung liegt bei dem/der Dekan/in und in späterer Folge bei dem/der Rektor/in. Sinn und Zweck der Befassung des Personalentwicklungsbeirates mit Angelegenheiten der Personalstrukturplanung ist eine möglichst breite Diskussion von Personalangelegenheiten an der jeweiligen Fakultät

#### 7. Bericht an das Fakultätsgremium

Der/Die Sprecher/in des Personalentwicklungsbeirates berichtet regelmäßig in den Sitzungen des Fakultätsgremiums über die Tätigkeit (zB Qualifizierungsverfahren, Personalstrukturplan) des Personalentwicklungsbeirates und bringt dort Verbesserungsvorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie zur Frauenförderung ein.

Die Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung, NAWI Graz  
und Gleichbehandlung:  
Dworczak