

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html

87. SONDERNUMMER

Studienjahr 2007/08

Ausgegeben am 3. 9. 2008

48.b Stück

ERGÄNZUNG DER BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UNIVERSITÄTSPERSONALS AN DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ BIS ZUM INKRAFTTRETEN DES UNIVERSITÄTEN-KV

abgeschlossen zwischen

der Karl-Franzens-Universität Graz

vertreten durch den Rektor, Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Alfred Gutschelhofer

und

dem Betriebsrat für das

Wissenschaftliche Universitätspersonal

vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn ao. Univ.-Prof. Dr. Ingo Kropač

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

PRÄAMBEL

Gegenstand der vorliegenden Ergänzung der Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Wissenschaftlichen Universitätspersonals an der Karl-Franzens-Universität Graz bis zum Inkrafttreten des Universitäten-KV sind die Ergebnisse der Nachverhandlung vom 18. Juni 2008.

Thema der Nachverhandlung waren folgende Punkte:

- Kriterienkatalog für die Beschäftigung von studentischen MitarbeiterInnen im Doktoratsstudium im Studienjahr 2008/09
- Gehaltsrechtliche Regelungen für (Senior) Lecturers
- Gehalt und Lehrverpflichtung von UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat ab dem dritten Verwendungsjahr
- Ausnahme von Übergangsfällen vom Verbot der neuerlichen Aufnahme auf eine Fluktuationsstelle

Kriterienkatalog für die Beschäftigung von studentischen MitarbeiterInnen im Doktoratsstudium im Studienjahr 2008/09

An den Fakultäten und akademischen Einheiten wurde bei der Lehrplanung bzw der Planung sonstiger Vorhaben davon ausgegangen, wie bisher auch Studierende mit abgeschlossenem Diplom- oder Masterstudium als studentische MitarbeiterInnen beschäftigen zu können. Die Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Wissenschaftlichen Universitätspersonals beschränkt das Verwendungsbild der studentischen MitarbeiterInnen nun jedoch auf Personen im Diplom- oder Masterstudium. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung mit 1. Mai 2008 konnte die Planung der Fakultäten vielfach nicht mehr korrigiert werden.

Abschnitt C. Die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz

V. 1.) Studentische MitarbeiterInnen

Nach dem zweiten Satz wird folgender Absatz eingefügt:

Das Studienjahr 2008/2009 wird als Übergangszeitraum definiert, in dem in begründeten Ausnahmefällen auch studentische MitarbeiterInnen im Doktoratsstudium beschäftigt werden dürfen. Eine entsprechende Ausnahmegenehmigung des Vizerektors für Studium und Lehre ist zu Beginn des Studienjahres einzuholen.

Gründe für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung sind etwa:

- Die Lehre des kommenden Studienjahres kann in der geplanten Form nur mit der Unterstützung von qualifizierteren studentischen MitarbeiterInnen bewältigt werden. Insbesondere der Laborbetrieb kann anders nicht aufrechterhalten werden.
- Der Ausfall eines/einer Wissenschaftler/in muss zumindest teilweise durch die Unterstützung qualifizierterer studentischer MitarbeiterInnen ausgeglichen werden.
- Die Fertigstellung bestimmter wissenschaftlicher Vorhaben erfordert die Beschäftigung qualifizierter, eingearbeiteter studentischer MitarbeiterInnen.

Gehaltsrechtliche Regelungen für (Senior) Lecturers

Abschnitt B. Gehaltsrechtliche Bestimmungen

Folgender Punkt wird eingefügt: **VI. (Senior) Lecturers**

In Anlehnung an den Entwurf des Universitäten-KV haben (Senior) Lecturers an der Karl-Franzens-Universität Graz Anspruch auf Bezahlung nach folgendem Schema:

| | | |
|----|--|----------------------------|
| a) | Einstiegsgehalt | € 2.255,- brutto/Monat |
| b) | Gehalt nach dreijähriger Tätigkeit (unter Anrechnung tätigkeitsbezogener Vorerfahrung wie bei UnivAss ohne Doktorat). | € 2690,60 brutto/Monat |
| c) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit. b) oder, wenn es sich um eine Postdoc-Stelle (Doktorat als Aufnahmevoraussetzung) handelt. | € 3.023,80 brutto/Monat |
| d) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit c). | € 3.356,90 brutto/Monat |
| e) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit d). | € 3.536,30 brutto/Monat |

Auf Neuaufnahmen, die im Verwendungsbild den ehemaligen VertragslehrerInnen nachfolgen (Lehramtsstudium, reiner Einsatz in der Lehre, keine Forschungsaufgaben, keine Anwesenheit in der lehrveranstaltungsfreien Zeit) finden hingegen gem § 128 UG 2002 bis zum Inkrafttreten eines Universitäten-KV weiterhin die gehaltsrechtlichen Bestimmungen des VBG Anwendung.

Gehalt und Lehrverpflichtung von UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat ab dem dritten Verwendungsjahr

Abschnitt B. Gehaltsrechtliche Bestimmungen

II. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen ohne Doktorat

Ad II.II:

Nach dem ersten Absatz wird folgender Absatz eingefügt:

Wird ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Doktorat in jenem Semester, in dem er/sie das dritte Verwendungsjahr vollendet, bereits mit Lehre im Ausmaß von vier Wochenstunden beauftragt, gebührt ihm/ihr das auf € 2.690,60 erhöhte Monatsbruttogehalt ab Semesterbeginn. Wird er/sie in diesem Semester hingegen mit weniger als vier Wochenstunden Lehre beauftragt, gebührt das erhöhte Monatsbruttogehalt erst mit der tatsächlichen Vollendung des dritten Verwendungsjahres.

Abschnitt C. Die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz

V. Definition von MitarbeiterInnengruppe

2.) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat

Der letzte Satz wird durch folgenden ersetzt:

Ab jenem Semester, in dem der/die Universitätsassistent/in sein/ihr drittes Verwendungsjahr vollendet, darf er/sie mit Lehre im Ausmaß von bis zu vier Wochenstunden im Semester beauftragt werden.

Ausnahme von Übergangsfällen vom Verbot der neuerlichen Aufnahme auf eine Fluktuationsstelle

Abschnitt C. Die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz

V. Definition von MitarbeiterInnengruppe

2a) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat (Fluktuationsstelle)

3a) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat (Fluktuationsstelle)

(Ergänzung ist unterstrichen.)

Die neuerliche Aufnahme einer Person auf eine Fluktuationsstelle ist innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Zeitablauf des ersten Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme von Ersatzkräften und studentischen MitarbeiterInnen unzulässig, wobei innerhalb der zweijährigen Unterbrechung in maximal einem Semester ein Arbeitsverhältnis als Lehrbeauftragte/r begründet werden darf. Ausgenommen von diesem Verbot sind jene Übergangsfälle, in denen ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung (01.05.2008) durch Zeitablauf endet.



BETRIEBSVEREINBARUNG

**ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN
DES WISSENSCHAFTLICHEN UNIVERSITÄTSPERSONALS
AN DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
BIS ZUM INKRAFTTRETEN DES UNIVERSITÄTEN-KV
IN DER FASSUNG VOM 01.09.2008**

abgeschlossen zwischen

der Karl-Franzens-Universität Graz

vertreten durch den Rektor, Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Alfred Gutschelhofer

und

dem Betriebsrat für das

Wissenschaftliche Universitätspersonal

vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn ao. Univ.-Prof. Dr. Ingo Kropač

PRÄAMBEL

Das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) sieht in § 108 den Abschluss eines Universitäten-Kollektivvertrages vor. Da diese gesetzliche Vorgabe jedoch seit Inkrafttreten des UG 2002 mit 1.1.2004 nicht umgesetzt werden konnte, sahen sowohl der Universitätsrat als auch das Rektorat der Karl-Franzens-Universität Graz im Herbst 2007 nach neuerlichen Verzögerungen beim Kollektivvertragsabschluss die Notwendigkeit, für alle MitarbeiterInnen der Karl-Franzens-Universität Graz ersatzweise klare Übergangsregelungen bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrages oder einer adäquaten gesetzlichen Regelung zu schaffen.

Im Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen fand die Universitätsleitung konstruktive PartnerInnen für dieses für die Karl-Franzens-Universität Graz zukunftsweisende Vorhaben.

Diese Übergangsregelungen sind nunmehr Gegenstand der hier vorliegenden Betriebsvereinbarung und wurden im Konsens mit den genannten Interessensvertretungen erarbeitet. Parallel zur gegenständlichen Betriebsvereinbarung für das Wissenschaftliche Universitätspersonal wurden in einer eigenen Betriebsvereinbarung entsprechende Regelungen für das Allgemeine Universitätspersonal getroffen.

A. GELTUNGSBEREICH

I. Persönlicher und örtlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für sämtliche nach dem 31.12.2003 aufgenommene ArbeitnehmerInnen iSd § 36 ArbVG, die dem Wissenschaftlichen Universitätspersonal angehören, sowie für alle Standorte der Universität Graz.

II. Zeitlicher Geltungsbereich

II.I Die Betriebsvereinbarung tritt mit 01.05.2008 in Kraft und gilt bis zum Inkrafttreten eines Universitäten-Kollektivvertrages gem § 108 Abs 3 UG 2002 oder einer gesetzlichen Gehaltsregelung für Universitätsbedienstete oder einer neuen Betriebsvereinbarung betreffend die in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Inhalte, längstens jedoch bis 31.12.2011.

II.II Sollte sich aus den Verhandlungsergebnissen für die kommende Leistungsvereinbarungsperiode (voraussichtlich 2010 bis 2012), insbesondere durch die Nichtberücksichtigung der Inflation sowie der Steigerung der laufenden Personalkosten, im Grundbudget der Karl-Franzens-Universität Graz ein Fehlbetrag ergeben, sodass allfällige Kürzungen der Fakultätsbudgets sowie organisatorische Personalmaßnahmen in Erwägung gezogen werden müssen, haben das Rektorat und der Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal zwingend Neuverhandlungen über den gehaltsrechtlichen Teil dieser Betriebsvereinbarung mit dem Ziel der Kompensation des entstandenen Fehlbetrags mit 1.1.2010 aufzunehmen.

B. GEHALTSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

I. Studentische MitarbeiterInnen

I.I Die Gehälter der studentischen MitarbeiterInnen werden mit Beginn des Sommersemesters 2008 auf € 725,- brutto/Monat bei einem Beschäftigungsausmaß von 20 Stunden/Woche erhöht.

I.II Die studentischen MitarbeiterInnen haben Anspruch auf Sonderzahlungen in sinngemäßer Anwendung des § 8a Abs 2 VBG sowie auf die Gewährung einer Kinderzulage in sinngemäßer Anwendung des § 16 VBG.

I.III Die in B.I.I festgelegten Gehälter werden erstmals mit 1.3.2010, entsprechend dem Ergebnis der Gehaltsverhandlungen zwischen der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und dem Bund für das Jahr 2010 angepasst. Die Kinderzulage sowie sonstige Gehaltsbestandteile, die auch nach den Bestimmungen des VBG keiner Valorisierung unterliegen, sind davon ausgenommen.

II. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen ohne Doktorat

II.I Die Gehälter der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ohne Doktorat werden mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bei einem Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden/Woche auf € 2.255,- brutto/Monat erhöht. Mit dem Monatsgehalt sind zwei Wochenstunden Lehre abgegolten.

II.II Ist ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Doktorat bereits drei Jahre oder länger in dieser Funktion (Forschung, Lehre, Verwaltung) an der Universität Graz tätig, erhöht sich das Gehalt mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung auf € 2.690,60. Mit dem Monatsgehalt sind vier Wochenstunden Lehre pro Semester abgegolten. Zeiten einer wissenschaftlichen Tätigkeit (insbesondere Forschung) an einer in- oder ausländischen Institution mit Forschungs- und Lehrbetrieb werden, ab dem Zeitpunkt des Nachweises, angerechnet.

Wird ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Doktorat in jenem Semester, in dem er/sie das dritte Verwendungsjahr vollendet, bereits mit Lehre im Ausmaß von vier Wochenstunden beauftragt, gebührt ihm/ihr das auf € 2.690,60 erhöhte Monatsbruttogehalt ab

Semesterbeginn. Wird er/sie in diesem Semester hingegen mit weniger als vier Wochenstunden Lehre beauftragt, gebührt das erhöhte Monatsbruttogehalt erst mit der tatsächlichen Vollendung des dritten Verwendungsjahres.

II.III Erwirbt ein/eine wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Doktorat während der Laufzeit seines/ihrer befristeten Arbeitsvertrages ein Doktorat, hat dies keine gehaltsrechtlichen Auswirkungen.

II.IV Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ohne Doktorat haben Anspruch auf Sonderzahlungen in sinngemäßer Anwendung des § 8a Abs 2 VBG sowie auf die Gewährung einer Kinderzulage in sinngemäßer Anwendung des § 16 VBG.

II.V Die in B.II.I und B.II.II festgelegten Gehälter werden jährlich, erstmals mit 1.1.2009, entsprechend dem Ergebnis der Gehaltsverhandlungen zwischen dem Bund und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst angepasst. Die Kinderzulage sowie sonstige Gehaltsbestandteile, die auch nach den Bestimmungen des VBG keiner Valorisierung unterliegen, sind davon ausgenommen.

II.VI Mit Inkrafttreten des Universitäten-KV oder einer gesetzlichen Gehaltsregelung gelten die darin festgelegten Gehälter als Mindeststandard; sämtliche Überzahlungen bleiben in diesem Fall aufrecht, werden jedoch aufgesaugt.

III. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit Doktorat

III.I Die gem § 128 UG 2002 statisch gewährten Gehälter der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Doktorat werden mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung auf den Gehaltsansatz des Jahres 2008 im Gehaltsschema des VBG erhöht. In weiterer Folge werden die Gehälter jährlich entsprechend dem Ergebnis der Gehaltsverhandlungen zwischen dem Bund und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst angepasst. Die Kinderzulage sowie sonstige Gehaltsbestandteile, die auch nach den Bestimmungen des VBG keiner Valorisierung unterliegen, sind davon ausgenommen.

III.II Mit Inkrafttreten des Universitäten-KV oder einer gesetzlichen Gehaltsregelung gelten die darin festgelegten Gehälter als Mindeststandard; sämtliche Überzahlungen bleiben in diesem Fall aufrecht, werden jedoch aufgesaugt.

IV. Wissenschaftliche ProjektmitarbeiterInnen

IV.I Für MitarbeiterInnen in Projekten, die ab dem 1.10.2008 von dem für die Forschung zuständigen Mitglied des Rektorats genehmigt bzw „nicht untersagt“ werden, gelten die jeweils jährlich vom FWF festgesetzten Gehaltssätze als Mindeststandard. Für Tätigkeiten, die im Gehaltsschema des FWF nicht abgebildet sind, gelten die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung sinngemäß. Die Wissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen haben Anspruch auf Sonderzahlungen in sinngemäßer Anwendung des § 8a Abs 2 VBG.

IV.II Mit Inkrafttreten des Universitäten-KV oder einer gesetzlichen Gehaltsregelung gelten die darin festgelegten Gehälter als Mindeststandard; sämtliche Überzahlungen bleiben in diesem Fall aufrecht, werden jedoch aufgesaugt.

V. Lehrbeauftragte

V.I Die Gehälter der Lehrbeauftragten werden mit Beginn des Sommersemesters 2008 um 2,7% erhöht und betragen daher inklusive anteiliger Sonderzahlungen:

- für Lehrveranstaltungen aus einem wissenschaftlichen Fach, die einen besonders hohen Aufwand erfordern („lit a“) € 1.229,-/Semesterstunde pro Semester;
- für sonstige Lehrveranstaltungen aus einem wissenschaftlichen Fach („lit b“) € 904,-/Semesterstunde pro Semester;
- für Lehrveranstaltungen aus einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Fach, bei denen der/die Leiter/in eine vorwiegend anleitende oder kontrollierende Tätigkeit ausübt („lit c“) € 578,-/Semesterstunde pro Semester;
- für nichtremunert abgehaltene Lehrveranstaltungen € 504,-/Semesterstunde pro Semester;
- für mit Zustimmung des/der zuständigen Studiendekan/in im Rahmen der *venia docendi* abgehaltene Lehrveranstaltungen von PrivatdozentInnen, die in einem Arbeitsverhältnis zur Karl-Franzens-Universität Graz stehen, € 504,-/Semesterstunde pro Semester.

V.II In weiterer Folge werden die Gehälter der Lehrbeauftragten in jedem Studienjahr jeweils zu Beginn des Sommersemesters, erstmals mit Beginn des Sommersemesters 2009, entsprechend dem Ergebnis der Gehaltsverhandlungen zwischen dem Bund und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst angepasst.

VI. (Senior) Lecturers

In Anlehnung an den Entwurf des Universitäten-KV haben (Senior) Lecturers an der Karl-Franzens-Universität Graz Anspruch auf Bezahlung nach folgendem Schema:

| | | |
|----|--|----------------------------|
| a) | Einstiegsgehalt | € 2.255,- brutto/Monat |
| b) | Gehalt nach dreijähriger Tätigkeit (unter Anrechnung tätigkeitsbezogener Vorerfahrung wie bei UnivAss ohne Doktorat). | € 2690,60 brutto/Monat |
| c) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit. b) oder, wenn es sich um eine Postdoc-Stelle (Doktorat als Aufnahmevoraussetzung) handelt. | € 3.023,80 brutto/Monat |
| d) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit c). | € 3.356,90 brutto/Monat |
| e) | Gehalt nach achtjähriger Einstufung gem. lit d). | € 3.536,30 brutto/Monat |

Auf Neuaufnahmen, die im Verwendungsbild den ehemaligen VertragslehrerInnen nachfolgen (Lehramtsstudium, reiner Einsatz in der Lehre, keine Forschungsaufgaben, keine Anwesenheit in der lehrveranstaltungsfreien Zeit) finden hingegen gem § 128 UG 2002 bis zum Inkrafttreten eines Universitäten-KV weiterhin die gehaltsrechtlichen Bestimmungen des VBG Anwendung.

C. DIE WISSENSCHAFTLICHE KARRIERE AN DER UNIVERSITÄT GRAZ

I. Allgemeines

Das Modell der wissenschaftlichen Karriere an der Karl-Franzens-Universität Graz orientiert sich grundsätzlich am Entwurf des Kollektivvertrages für die Universitäten vom 14.9.2007. Gegenstand des Karrieremodells sind ausschließlich die Karrieremöglichkeiten von im Rahmen des Globalbudgets der Karl-Franzens-Universität Graz beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

II. Personalstrukturplan

Das Rektorat wird im Rahmen einer internen Personalstrukturplanung die Zahl der Fluktuationsstellen und die Zahl der potentiellen Karrierestellen gegliedert nach Organisationseinheiten festlegen. Den Organisationseinheiten obliegt dabei die Aufgabe, Vorschläge zur Definition potentieller Karriere- und Fluktuationsstellen zu erarbeiten. Der jeweilige Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (§ 11 Abs 3 OrgPlan) ist in diese Planung entsprechend einzubinden. Als Planungshorizont sind drei Budgetperioden heranzuziehen. In jedem Fall strebt die Karl-Franzens-Universität Graz eine Erhöhung der Anzahl der Fluktuationsstellen im Verhältnis zur Anzahl der potentiellen Karrierestellen an.

III. Stellenausschreibungen und Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität

III.I Die Karl-Franzens-Universität Graz ist aufgrund der gesetzlichen Ausschreibungsverpflichtung des § 107 UG 2002 verpflichtet, zu besetzende freie Stellen öffentlich auszuschreiben. Aus dem Ausschreibungstext muss neben der Dauer der Befristung für potentielle BewerberInnen klar erkennbar sein, ob es sich um eine Fluktuationsstelle oder eine Karrierestelle handelt.

III.II Bei der Ausschreibung von Karrierestellen kann neben wissenschaftlichen Qualifikationen auch einschlägige Berufserfahrung außerhalb der Karl-Franzens-Universität Graz verlangt werden. Insbesondere in wissenschaftlichen Fächern mit besonders praxisrelevanten Inhalten sind Zeiträume einer außeruniversitären fach einschlägigen Praxis

zu definieren. Der Ausschreibungstext von Karrierestellen ist jedenfalls durch die Universitätsleitung freizugeben.

III.III Die Aufnahme auf eine Karrierestelle bedingt den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung. Die Qualifizierungsvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages zur Karl-Franzens-Universität Graz.

IV. Das Karrieremodell

Das Karrieremodell an der Karl-Franzens-Universität Graz kennt folgende MitarbeiterInnengruppen:

- 1.) Studentische MitarbeiterInnen
- 2.) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat
 - a) Fluktuationsstelle (maximal vier Jahre befristet)
 - b) Karrierestelle (spätere Senior Scientists und Senior Lecturers)
- 3.) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat
 - a) Fluktuationsstelle (maximal sechs Jahre befristet)
 - b) Karrierestelle (spätere Senior Scientists und Senior Lecturers)
 - c) Karrierestelle als AssistenzprofessorInnen (spätere Assoziierte ProfessorInnen)
- 4.) UniversitätsassistentInnen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung
 - a) Senior Scientists/Senior Lecturers
 - b) Assoziierte ProfessorInnen
- 5.) UniversitätsprofessorInnen
 - a) UniversitätsprofessorInnen gem § 99 UG 2002 auf maximal zwei Jahre befristet
 - b) UniversitätsprofessorInnen gem § 98 UG 2002 im befristeten Arbeitsverhältnis
 - c) UniversitätsprofessorInnen gem § 98 UG 2002 im unbefristeten Arbeitsverhältnis

V. Definition der MitarbeiterInnengruppen

- 1.) Studentische MitarbeiterInnen

Die Tätigkeit als studentische/r Mitarbeiter/in ist gewissermaßen ein Einstieg in den universitären Betrieb. Studentische MitarbeiterInnen sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen, die bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master- bzw. Diplomstudium noch nicht abgeschlossen haben.

Das Studienjahr 2008/2009 wird als Übergangszeitraum definiert, in dem in begründeten Ausnahmefällen auch studentische MitarbeiterInnen im Doktoratsstudium beschäftigt werden dürfen. Eine entsprechende Ausnahmegenehmigung des Vizerektors für Studium und Lehre ist zu Beginn des Studienjahres einzuholen.

Gründe für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung sind etwa:

- Die Lehre des kommenden Studienjahres kann in der geplanten Form nur mit der Unterstützung von qualifizierteren studentischen MitarbeiterInnen bewältigt werden. Insbesondere der Laborbetrieb kann anders nicht aufrechterhalten werden.
- Der Ausfall eines/einer Wissenschaftler/in muss zumindest teilweise durch die Unterstützung qualifizierterer studentischer MitarbeiterInnen ausgeglichen werden.
- Die Fertigstellung bestimmter wissenschaftlicher Vorhaben erfordert die Beschäftigung qualifizierter, eingearbeiteter studentischer MitarbeiterInnen.

Eine tätigkeitsbezogene Unterscheidung ergeben die Berufsbilder der „studentischen MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb“ sowie die „studentischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb“. Studentische MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb werden jeweils für ein Semester aufgenommen und in der lehrveranstaltungsfreien Zeit grundsätzlich nicht beschäftigt. Studentische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb können hingegen für einen beliebigen Zeitraum bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren beschäftigt werden.

Die allgemeinen Befristungsbeschränkungen des UG 2002 sind zu beachten, sofern nicht Sonderregelungen (bei ausschließlicher Mitarbeit in der Lehre oder bei Drittmittelprojekten) einen größeren Handlungsspielraum ermöglichen. Eine unmittelbar anschließende neuerliche Aufnahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität ist daher nicht möglich. Ob eine Ausschreibung oder ein qualifiziertes Auswahlverfahren notwendig ist, richtet sich nach § 107 UG 2002.

2.) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat - Allgemein

UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis dient zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung und wird bis zu einer maximalen Dauer von vier Jahren eingegangen. Im Regelfall handelt es sich um Fluktuationsstellen (siehe C.V.2a), in Ausnahmefällen kann es sich auch um Karrierestellen handeln (siehe C.V.2b).

Das befristete Arbeitsverhältnis verlängert sich um Zeiten:

- a) eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 5 MSchG,
- b) einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG,
- c) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

Verlängerungszeiträume dürfen zusammen drei Jahre nicht überschreiten. Verlängerungen treten nicht ein, wenn der/die Arbeitnehmer/in befristet zu Vertretungszwecken (Ersatzkraft) aufgenommen worden ist.

Die vierjährige Befristung des Arbeitsverhältnisses von UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat ermöglicht eine gewisse Erprobung der Eignung zum wissenschaftlichen Arbeiten und auch den Abschluss eines einschlägigen Doktorats. Das Verfassen der Dissertation ist als Arbeitsverpflichtung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Ebenso ist eine Vereinbarung über die ausgewogene Beteiligung an Forschung, Lehre und Verwaltung der Organisationseinheit Bestandteil des Arbeitsvertrages. UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat dürfen ab dem Wintersemester 2008/09 im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses bei einem Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden/Woche mit zwei Semesterstunden Lehre im Semester beauftragt werden. Ab jenem Semester, in dem der/die Universitätsassistent/in sein/ihr drittes Verwendungsjahr vollendet, darf er/sie mit Lehre im Ausmaß von bis zu vier Wochenstunden im Semester beauftragt werden.

2a) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat (Fluktuationsstelle)

UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat werden in der Regel auf befristete Fluktuationsstellen aufgenommen. Der/Die Stelleninhaber/in hat während dieser maximal vierjährigen Befristung die Möglichkeit bzw die Verpflichtung, ein Doktorat zu erwerben und sich dadurch primär auch für den Arbeitsmarkt außerhalb der Universität besser zu qualifizieren. Das Dienstverhältnis endet jedenfalls durch Zeitablauf.

Die neuerliche Aufnahme einer Person auf eine befristete Fluktuationsstelle ist innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Zeitablauf des ersten Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme von Ersatzkräften und studentischen MitarbeiterInnen unzulässig, wobei innerhalb der zweijährigen Unterbrechung in maximal einem Semester ein Arbeitsverhältnis als Lehrbeauftragte/r begründet werden darf. Ausgenommen von diesem Verbot sind jene Übergangsfälle, in denen ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung (01.05.2008) durch Zeitablauf endet.

2b) UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat (Karrierestelle)

Sofern der Personalstrukturplan der Universität die Ausschreibung von Karrierestellen mit dem Zweck der Hinführung auf das spätere Verwendungsbild eines Senior Scientists bzw Senior Lecturers vorsieht, können auch Personen ohne Doktorat auf eine derartige Karrierestelle aufgenommen werden. Voraussetzung ist die Erfüllung der Ausschreibungskriterien sowie der Abschluss einer dem angestrebten Verwendungsbild entsprechenden Qualifizierungsvereinbarung. Erfüllt der/die Stelleninhaber/in die vereinbarten Qualifizierungsziele, ist er/sie je nach angestrebtem Verwendungsbild Senior Scientist oder Senior Lecturer. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf oder Kündigung durch die Arbeitgeberin.

3.) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat - Allgemein

UniversitätsassistentInnen mit Doktorat sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die nach Abschluss eines Doktoratsstudiums, welches Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses war, in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden und eine Fluktuationsstelle oder eine Karrierestelle innehaben. Das Arbeitsverhältnis dient zur weiteren Vertiefung der wissenschaftlichen Qualifikation. In den Arbeitsvertrag ist eine detaillierte Vereinbarung über eine ausgewogene Beteiligung an Forschung, Lehre und Verwaltung der Organisationseinheit aufzunehmen.

Das befristete Arbeitsverhältnis verlängert sich um Zeiten:

- a) eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 5 MSchG,
- b) einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG,
- c) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

Verlängerungszeiträume dürfen zusammen drei Jahre nicht überschreiten. Verlängerungen treten nicht ein, wenn der/die Arbeitnehmer/in befristet zu Vertretungszwecken (Ersatzkraft) aufgenommen worden ist.

3a) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat (Fluktuationsstelle)

UniversitätsassistentInnen mit Doktorat, die sich auf eine Fluktuationsstelle beworben haben, werden in ein auf maximal sechs Jahre befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen. Der/Die Stelleninhaber/in hat während dieser Befristung die Möglichkeit bzw. die Verpflichtung seine/ihre wissenschaftliche Qualifikation zu vertiefen und sich für eine etwaige wissenschaftliche Karriere an einer in- oder ausländischen Forschungseinrichtung vorzubereiten. Das Erreichen einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation (zB Habilitation) während der Vertragslaufzeit hat keine dienstrechtlichen Auswirkungen. Das Dienstverhältnis endet jedenfalls durch Zeitablauf. Der/Die Universitätsassistent/in kann sich jedoch auf eine ausgeschriebene Karrierestelle bewerben.

Eine neuerliche Aufnahme einer Person auf eine befristete Fluktuationsstelle ist innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Zeitablauf des ersten Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme von Ersatzkräften und studentischen MitarbeiterInnen unzulässig, wobei innerhalb der zweijährigen Unterbrechung in maximal einem Semester ein Arbeitsverhältnis als Lehrbeauftragte/r begründet werden darf. Ausgenommen von diesem Verbot sind jene Übergangsfälle, in denen ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung (01.05.2008) durch Zeitablauf endet.

3b) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat (Karrierestelle; spätere Senior Scientists/Senior Lecturers)

Sofern der Personalstrukturplan der Karl-Franzens-Universität Graz im Kontext der Lehr- und Forschungsbelastung die Ausschreibung von Karrierestellen mit dem Zweck der Hinführung auf das spätere Verwendungsbild eines Senior Scientists bzw. Senior Lecturers vorsieht, können Personen, die bereits über ein Doktorat verfügen, auf eine derartige Karrierestelle aufgenommen werden. Voraussetzung ist die Erfüllung der Ausschreibungskriterien sowie der Abschluss einer dem angestrebten Verwendungsbild entsprechenden Qualifizierungsvereinbarung. Erfüllt der/die Stelleninhaber/in die vereinbarten Qualifizierungsziele, ist er/sie je nach angestrebtem Verwendungsbild Senior Scientist oder Senior Lecturer. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf oder Kündigung durch die Arbeitgeberin.

3c) UniversitätsassistentInnen mit Doktorat (Karrierestelle; spätere Assoziierte ProfessorInnen)

UniversitätsassistentInnen mit Doktorat, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde, in der die Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche

Leistung als Qualifizierungsziel vereinbart wurde, sind AssistenzprofessorInnen. Erfüllt der/die Stelleninhaber/in die vereinbarten Qualifizierungsziele, ist er/sie Assoziierte/r Professor/in. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf oder Kündigung durch die Arbeitgeberin.

4.) UniversitätsassistentInnen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung - Allgemein

Das Verfahren zur Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen ist in Abschnitt D dieser Betriebsvereinbarung geregelt.

4a.) Senior Scientists/Senior Lecturers

Der/Die Senior Scientist bzw Senior Lecturer steht nach der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Die Zielsetzung ist in geringerem Maße forschungsorientiert als im Fall der Assoziierten ProfessorInnen; Senior Lecturers werden dabei überwiegend in der Lehre eingesetzt.

4b.) Assoziierte ProfessorInnen

Der/Die Assoziierte Professor/in steht nach der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung) in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Das Arbeitsverhältnis als Assoziierte/r Professor/in umfasst das Recht, die wissenschaftliche Lehre in seinem/ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie UniversitätsprofessorInnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen und wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen.

5.) UniversitätsprofessorInnen - Allgemein

UniversitätsprofessorInnen werden nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG 2002 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen. Im Arbeitsvertrag ist das Fach anzuführen, das der/die Universitätsprofessor/in zu vertreten hat. Darüber hinaus kann die Universität mit dem/der Universitätsprofessor/in eine individuelle Ziel- und Leistungsvereinbarung abschließen.

5a.) UniversitätsprofessorInnen gem § 99 UG 2002 auf maximal zwei Jahre befristet

Soll ein/e Universitätsprofessor/in für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden, ist ein verkürztes Berufungsverfahren nach den Bestimmungen des § 99 UG 2002 durchzuführen. Eine fachliche Widmung der Stelle im Entwicklungsplan der Universität ist nicht erforderlich.

5b.) UniversitätsprofessorInnen gem § 98 UG 2002 im befristeten Arbeitsverhältnis

Soll ein/e Universitätsprofessor/in in ein auf länger als zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden, ist ein Berufungsverfahren nach den Bestimmungen des § 98 UG 2002 durchzuführen. Darüber hinaus ist die fachliche Widmung der Stelle im Entwicklungsplan der Universität festzulegen.

5c.) UniversitätsprofessorInnen gem § 98 UG 2002 im unbefristeten Arbeitsverhältnis

Soll ein/e Universitätsprofessor/in in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden, ist ein Berufungsverfahren nach den Bestimmungen des § 98 UG 2002 durchzuführen. Darüber hinaus ist die fachliche Widmung der Stelle im Entwicklungsplan der Universität festzulegen.

VI. Mögliche Karriereverläufe

| | MitarbeiterInnengruppe | Verwendung / Ziel | Mögliche Karriereschritte |
|----------|--|--|---------------------------|
| 1 | Studentische MitarbeiterIn; Fluktuationsstelle | Ausschließlich Lehrbetrieb <u>oder</u> Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb | |
| Übergang | Nach Unterbrechung ist die Bewerbung auf eine Stelle nach 2a oder 2b möglich; abgeschlossenes Magister-/Diplomstudium | | |
| 2a | Univ.-Ass. ohne Doktorat; Fluktuationsstelle | Mitarbeit in Forschung, Lehre und Verwaltung, mit dem Ziel die Zusatzqualifikation eines Doktorates zu erwerben. | |
| Übergang | Verlassen der KFUG oder Bewerbung auf 3b, 3c | | |
| 2b | Univ.-Ass. ohne Doktorat; Karrierestelle | Spätere Senior Scientists/Senior Lecturers; Umsetzung der Qualifizierungsvereinbarung | |
| Übergang | Analog zu dem Übergang nach 3b; bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung Überleitung nach 4a Senior Scientist/Senior Lecturer | | |
| 3a | Univ.-Ass. mit Doktorat; Fluktuationsstelle | Univ.-Ass. mit Ziel der wissenschaftlichen Vertiefung bzw. Vorbereitung einer wissenschaftlichen Karriere außerhalb der Universität Graz | |
| Übergang | Verlassen der KFUG oder Bewerbung nach 3b oder 3c | | |
| 3b | Univ.-Ass. mit Doktorat; Karrierestelle | Spätere Senior Scientists/Senior Lecturers; Umsetzung der Qualifizierungsvereinbarung | |
| Übergang | Bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung Überleitung nach 4a Senior Scientist/Senior Lecturer | | |
| 3c | Univ.-Ass. mit Doktorat; Karrierestelle als AssistenzprofessorIn | Habilitation oder vergleichbare wissenschaftliche Leistung; Vorbereitung für die Verwendung als spätere Assoziierte ProfessorIn | |
| Übergang | Bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung Überleitung nach 4b: Assoziierte ProfessorInnen | | |
| 4a | Senior Scientist / Senior Lecturer | Weniger forschungsorientiert als Assoziierte ProfessorInnen; im Fall der Senior Lecturers überwiegender Einsatz in der Lehre | |
| Übergang | Verlassen der KFUG | | |
| 4b | Assoziierte ProfessorInnen | Eigenverantwortliche wissenschaftliche Lehre und wissenschaftliche Forschung | |
| Übergang | Verlassen der KFUG oder Bewerbung nach 5a oder 5b oder 5c | | |
| 5a | UniversitätsprofessorInnen nach § 99 – 2 Jahre befristet | Eigenverantwortliche wissenschaftliche Lehre und wissenschaftliche Forschung | |
| Übergang | Verlassen der KFUG, Rückkehr nach 4b oder Bewerbung nach 5c | | |
| 5b | UniversitätsprofessorInnen nach § 98 – maximal 6 Jahre befristet | Eigenverantwortliche wissenschaftliche Lehre und wissenschaftliche Forschung | |
| Übergang | Verlassen der KFUG, Rückkehr nach 4b oder Bewerbung nach 5c | | |
| 5c | UniversitätsprofessorInnen nach § 98 | Eigenverantwortliche wissenschaftliche Lehre und wissenschaftliche Forschung | |
| Übergang | Verlassen der KFUG | | |

| Legende | |
|---|--|
|  | Fluktuationsstelle/Karrierestelle während der Qualifizierungsphase (befristet) |
|  | Karrierestelle (unbefristet) |
|  | Qualifizierungsschwelle |
|  | Verfahren zur Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen |
|  | Mögliche Bewerbung |

| | | | | |
|-----------|--------------------------------------|------------|------------------|------------|
| D. | VERFAHREN | ZUR | UMSETZUNG | VON |
| | QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNGEN | | | |

I. Arbeitsvertrag und Qualifizierungsvereinbarung

I.I In Ergänzung zum Arbeitsvertrag wird eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen, in der jene Qualifizierungsziele vereinbart werden, die in einem ebenfalls festzulegenden Qualifizierungszeitraum erreicht werden sollen. Wie auch der Arbeitsvertrag wird die Qualifizierungsvereinbarung zwischen der Karl-Franzens-Universität Graz, vertreten durch den/die Rektor/in, und dem/der wissenschaftlichen Mitarbeiter/in abgeschlossen. Der/Die Dekan/in sowie der/die unmittelbare Vorgesetzte des/der wissenschaftlichen Mitarbeiter/in unterzeichnen die Qualifizierungsvereinbarung ebenfalls und erklären dadurch ihre Zustimmung zu den vereinbarten Qualifizierungszielen. Die Qualifizierungsvereinbarung bildet dabei einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages mit der Karl-Franzens-Universität Graz.

I.II Steht der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Universität und erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele im dafür vorgesehenen Zeitraum, wird das Arbeitsverhältnis zur Universität auf unbestimmte Zeit verlängert. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, endet das Arbeitsverhältnis zur Karl-Franzens-Universität Graz durch Zeitablauf.

I.III Steht der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in aufgrund der gesetzlichen Befristungsbeschränkungen des § 109 UG 2002 bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität und erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele in dem dafür vorgesehenen Zeitraum, bleibt das unbefristete Arbeitsverhältnis zur Karl-Franzens-Universität Graz bestehen. Erreicht er/sie die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht, beendet die Universität das Arbeitsverhältnis durch Kündigung.

II. Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen

Der gem § 11 Abs 3 OrgPlan an den Fakultäten einzurichtende Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen hat nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen am Abschluss und der Umsetzung der an der Fakultät geschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen mitzuwirken. Zu diesem Zweck sind dem

Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen jeweils ein Mitglied des Betriebsrates für das Wissenschaftliche Universitätspersonal stimmberechtigt sowie ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beratend beizuziehen.

III. Festlegung der Qualifizierungsziele sowie des Qualifizierungszeitraumes

Die Festlegung der Qualifizierungsziele sowie des Qualifizierungszeitraumes, welcher maximal sechs Jahre betragen darf, erfolgt auf Basis eines gemeinsamen Vorschlages des/der wissenschaftlichen Mitarbeiter/in und des/der unmittelbaren Vorgesetzten. Der/Die Dekan/in sowie der Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (§ 11 Abs 3 OrgPlan) sind mit diesem Vorschlag zu befassen. Aufgabe der Universitätsleitung ist es, ein universitätsweit vergleichbares Qualitätsniveau sicherzustellen. Qualifizierungsvereinbarungen können nur mit MitarbeiterInnen abgeschlossen werden, die eine Karrierestelle an der Karl-Franzens-Universität Graz innehaben.

Darüber hinaus ist in die Qualifizierungsvereinbarung eine genaue zeitliche Abfolge des Beurteilungsverfahrens zur Überprüfung der Qualifizierungszielerreichung derart festzuschreiben, dass eine Beurteilung bei Ablauf des Qualifizierungszeitraumes jedenfalls möglich ist.

IV. Arbeitsbedingungen während des Qualifizierungszeitraumes

Die Universität ist verpflichtet, dem/der wissenschaftlichen Mitarbeiter/in im Qualifizierungszeitraum ausreichend Zeit zur Erreichung der vereinbarten Qualifikation zu geben, seine/ihre Qualifizierungsbemühungen entsprechend zu fördern sowie jene an der Universität vorhandenen Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation erforderlich sind. Konkrete Förderungsmaßnahmen können in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegt werden.

V. Qualifizierungsverfahren

V.I Der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in hat einen/eine Mentor/in zu wählen, wobei von Seiten der Universität empfohlen wird, hier grundsätzlich nicht den/die unmittelbare Vorgesetzte/n zu wählen. Aufgabe des/der Mentors/Mentorin ist es, den/die wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in im Qualifizierungszeitraum zu begleiten und dem Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen regelmäßig über die Umsetzung der Qualifizierungsvereinbarung zu berichten.

V.II Der jeweilige Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen ist im Anlassfall, mindestens jedoch einmal pro Semester, mit der Umsetzung jeder der an der Fakultät abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen zu befassen. Der/Die wissenschaftliche Mitarbeiter/in, der/die Mentor/in sowie der/die unmittelbare Vorgesetzte sind dabei jeweils über ihre Einschätzung des Qualifizierungsverlaufes zu befragen. Der vom Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen beobachtete Qualifizierungsverlauf ist semesterweise schriftlich zu dokumentieren; die Protokolle werden dem jeweiligen Personalakt beigelegt.

V.III Gelangt der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in während des Qualifizierungszeitraumes zu der Auffassung, dass die für die Erreichung der Qualifizierungsziele erforderlichen Arbeitsbedingungen nicht vorliegen, ist er/sie verpflichtet den/die unmittelbare/n Vorgesetzte, den/die Mentor/in sowie den Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen umgehend davon in Kenntnis zu setzen.

VI. Entscheidung über die Zielerreichung

VI.I Phase 1: Im Zuge der Überprüfung, ob die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht wurden, sind zunächst von folgenden Personen Stellungnahmen über den Grad der Zielerreichung einzuholen:

- von dem/der wissenschaftlichen Mitarbeiter/in selbst,
- von dem/der Mentor/in,
- von dem/der unmittelbaren Vorgesetzten.

VI.II Phase 2: Der/Die Rektor/in hat darüber hinaus zwei externe Fachleute zu bestellen, die mit der Erstellung der Gutachten über die Erreichung der vereinbarten Ziele beauftragt werden. Dem Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Möglichkeit zu geben, GutachterInnen vorzuschlagen. Das Verfahren über die externe Fachbegutachtung wird von der Universitätsleitung in einer eigenen Richtlinie festgelegt und hat jedenfalls internationalen Standards zu entsprechen.

VI.III Phase 3: Der/Die wissenschaftliche Mitarbeiter/in, der/die Rektor/in sowie der Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen sind

berechtigt weitere Stellungnahmen aus dem Arbeitsumfeld und/oder Fachgutachten beizubringen.

VI.IV Phase 4: Bei Vorliegen der Stellungnahmen und/oder Fachgutachten entsprechend der Phasen 1 bis 3 hat der Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen dem/der Rektor/in eine abschließende Stellungnahme über die Zielerreichung vorzulegen.

VI.V Phase 5: Die Entscheidung, ob die vereinbarten Qualifizierungsziele im Qualifizierungszeitraum erreicht wurden, obliegt dem/der Rektor/in.

| |
|---|
| E. ABFERTIGUNGSRECHTLICHE ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN ZUR VERMEIDUNG SOZIALER HÄRTEN |
|---|

Zur Vermeidung sozialer Härten wird die Universität für ehemalige wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung nach dem UniAbgG, die aufgrund einer neuerlichen Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität gem § 6g Abs 3 UniAbgG keine Abfertigung erhalten haben, für die vier Jahre ihrer Tätigkeit nachträglich Beiträge in die Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlen. Die freiwilligen Beiträge werden in Höhe des gesetzlichen Beitragssatzes von 1,53% des Bruttoentgelts entrichtet.

F. SCHLICHTUNGSKOMMISSION

- I. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, wird eine Schlichtungskommission an der Karl-Franzens-Universität Graz eingerichtet, die sowohl von ArbeitgeberInnenseite als auch von ArbeitnehmerInnenseite vor einer allfälligen Beschreitung des ordentlichen Rechtsweges anzurufen ist.

- II. Die jeweils im Anlassfall zu bildende Schlichtungskommission besteht aus insgesamt vier Mitgliedern, wovon zwei von der Universitätsleitung und zwei vom Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal namhaft zu machen sind.

- III. Eine entsprechende Beteiligung des/der betroffenen Mitarbeiter/in ist im Verfahren vor der Schlichtungskommission sicherzustellen.

- IV. Anträge an die Schlichtungskommission hat der/die Arbeitnehmer/in beim Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal einzubringen. Die Schlichtungskommission hat binnen vier Wochen zusammenzutreten und eine schriftliche Entscheidung zu treffen.

- V. Die Schlichtungskommission entscheidet einstimmig.