



Richtlinie über die Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Laufbahnstellen gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz (UG)

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1	Zielsetzung und Grundsätze des Verfahrens.....	2
2	Planung und Einrichtung von Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG.....	2
3	Einsetzung einer Auswahlkommission.....	3
4	Beschluss von Ausschreibungstext und Anforderungsprofil.....	4
5	Ausschreibung und Bewerbung	4
6	Vorselektion via Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen	4
7	Hearing.....	5
8	Gesamtbewertung	5
9	Entscheidung durch die/den Rektor/in.....	5
10	Verhandlungen.....	5
11	Inkrafttreten.....	5



1 Zielsetzung und Grundsätze des Verfahrens

Durch die UG Novelle BGBl I 131/2015 wurden mittels § 99 Abs. 5 UG Professuren attraktive Karriereoptionen für erfolgreiche Wissenschaftler/innen geschaffen. Die Medizinische Universität Graz (Med Uni Graz) möchte diese Positionen mit international ausgewiesenen Wissenschaftler/innen besetzen, um zielgerichtet zur Stärkung der Forschungsfelder/Forschungsschwerpunkte der Med Uni Graz und hier im Speziellen der Grundlagenforschung beizutragen. Daher werden diese Stellen thematisch ausgeschrieben. Die fachliche Widmung dieser Stellen ergibt sich durch die Zuordnung der Stelle zur Organisationseinheit. Es wird angestrebt zwei Drittel der im Rahmen der Bandbreite der im Entwicklungsplan ausgewiesenen Anzahl der Laufbahnstellen gemäß § 13b Abs. 3 UG und § 99 Abs. 5 UG im vorklinischen Bereich anzusiedeln. Neben der fachlichen Qualifikation wird beim Auswahlverfahren verstärkt auf die Passung der Person zum Forschungsumfeld und den für die Stelle erforderlichen persönlichen Kompetenzen Wert gelegt. Zur Unterstützung wird das gesamte Verfahren von der Organisationseinheit für Personalmanagement und -entwicklung begleitet.

Das § 99 Abs. 5 UG Tenure Track System (Laufbahnstellen mit Tenure Möglichkeit) der Med Uni Graz ist als maximal sechsjähriges, leistungsorientiertes und qualitätsgesichertes System der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung konzipiert. Tenure Track bedeutet, dass in einem gestuften Karrieresystem die gesamte Laufbahn von einer befristeten Assistenzprofessur (Tenure Track Assistant Professor) über deren Entfristung nach spätestens sechs Jahren und Aufstieg zum Tenure Track Associate Professor durchlaufen werden kann. Sobald Laufbahnstelleninhaber/innen ihre Qualifizierungsvereinbarung erfolgreich umgesetzt haben (Tenure Track Associate Professor) gehören sie gemäß § 99 Abs. 6 UG in weiterer Folge organisationsrechtlich der Gruppe der Universitätsprofessor/innen an.

Mit der Einführung von § 99 Abs. 4 UG (interne Entwicklungsmöglichkeit von Assoziierten Professor/innen und Dozent/innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG zur Professur) und § 99 Abs. 5 UG wird das Professor/inn/enkollegium erweitert und soll dessen Verantwortung für Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung auf eine größere Anzahl an Personen verteilt werden.

Das Auswahlverfahren soll sich an folgenden Prinzipien orientieren:

1. Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen im Verfahren
2. Standardisierung der Verfahrensschritte (klare, verbindliche Regeln, die auch die Verwendung eines Bewertungsrasters beinhalten)
3. Kurze Verfahrensdauer (im Regelfall ca. 3 Monate)
4. Gleichbehandlung im Sinne des Diskriminierungsschutzes sowie die faire und wertschätzende Behandlung aller Bewerber/innen nach den gleichstellungsrechtlichen Vorgaben (insbesondere aus dem Universitätsgesetz 2002, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der entsprechenden Satzungsteile der Med Uni Graz)

Das international kompetitiven Standards entsprechende Auswahlverfahren für die Aufnahme auf eine Laufbahnstelle wird mittels dieser Richtlinie ausgestaltet.

2 Planung und Einrichtung von Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG

Das Rektorat legt die Anzahl der möglichen Stellen im Entwicklungsplan fest und beschließt die Einrichtung von Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG auf Basis des Entwicklungsplanes der Universität.



Soweit das Rektorat nicht von sich aus tätig wird, kann (1) ein Strategiekomitee oder (2) eine wissenschaftliche Organisationseinheit (bei klinischen Abteilungen mittels Zustimmung der Universitätsklinik) im Zuge der strategischen Personalplanung unter Berücksichtigung der Einhaltung der budgetären Restriktionen (z.B. im Rahmen einer frei werdenden Stelle bei Pensionierung/Austritt) einen Antrag auf Besetzung der Stelle mit dem Vorschlag einer thematischen Widmung der Laufbahnstelle an das Rektorat richten. Der Antrag hat einen Vorschlag der Finanzierung der Stelle und ein konzises Konzept mit der notwendigen Ressourcenausstattung zu beinhalten. Insbesondere soll der Blick auf die durch die Besetzung der Stelle komplementären Forschungs- und Lehrthemen gerichtet werden.

Voraussetzung für die Einrichtung einer § 99 Abs. 5 UG Professur ist die Einbettung in ein **exzellentes Forschungsumfeld** innerhalb der Organisationseinheit und folglich die strategische Entscheidung des Rektorats diesen Forschungsbereich stärken zu wollen.

Die Beschlüsse des Rektorats über die Einrichtung/Widmung einer Laufbahnstelle werden im Hinblick auf ihre Umsetzung folgenden Stellen umgehend zur Kenntnis gebracht:

- Leitung der jeweiligen Organisationseinheit, Leitung der jeweiligen Klinischen Abteilung, Lehrstuhlinhaber/in
- Universitätsprofessor/innen des Fachbereichs und etwaiger fachlich nahe stehender Bereiche

3 Einsetzung einer Auswahlkommission

Auf Basis des Rektoratsbeschlusses wird eine Auswahlkommission eingesetzt. Die Auswahlkommission besteht aus neun zu nominierenden Personen. Die Einsetzung der Auswahlkommission erfolgt durch den/die Rektor/in, wobei die Personen vom Rektor (Ziffer 1-3) und vom Personalentwicklungsbeirat (Ziffer 4) und vom Senat (Ziffer 5) ausgewählt werden.

1. Ein Mitglied des Rektorats (Vorsitzende/r der Auswahlkommission)
2. Zwei Universitätsprofessor/innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG des jeweiligen Fachbereiches bzw. des fachlich nahe stehenden Fachbereichs
3. Zwei externe Expert/innen
4. Zwei Vertreter/innen des Personalentwicklungsbeirats
5. Zwei Vertreter/innen des Senats

Bei der Zusammensetzung der Auswahlkommission ist darauf zu achten, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird.

Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlung (AKGL) haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an sämtlichen Sitzungen teilzunehmen, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der jeweiligen Auswahlkommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

Die Nominierung je eines Ersatzmitgliedes aus der Gruppe der vom Senat zu bestellenden Vertreter/innen und aus der Gruppe der Vertreter/Innen des Personalentwicklungsbeirats ist möglich.



Beschluss von Ausschreibungstext und Anforderungsprofil

Die/der Rektor/in legt das Profil für die auszuschreibende Stelle fest und formuliert einen Ausschreibungstext. Die gemäß Punkt 3 eingesetzte Auswahlkommission prüft in ihrer ersten (konstituierenden) Sitzung den vorliegenden Entwurf des Ausschreibungstextes und des Anforderungsprofils und bringt allfällige Änderungs- und/oder Ergänzungsvorschläge ein. Der in weiterer Folge vom Rektorat beschlossene Ausschreibungstext wird von der/dem Rektor/in zur Stellungnahme an den AKGL weitergeleitet. Der Ausschreibungstext hat bereits die/den Termin/e für das Hearing zu enthalten.

4 Ausschreibung und Bewerbung

Die Ausschreibung erfolgt im Mitteilungsblatt der Universität sowie in in- und ausländischen Medien bzw. akademischen Stellenportalen. Entsprechend den Bestimmungen des Frauenförderplans igdF. der Med Uni Graz hat die Auswahlkommission nachweislich und aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen.

Bewerbungen sind elektronisch zu übermitteln und – soweit im Ausschreibungstext nicht zusätzliche Unterlagen verlangt werden – wie folgt zu gliedern:

- Motivationsschreiben
- Wissenschaftlicher Lebenslauf
- Konzept und Exposé über künftige Vorhaben und Ziele im Bereich der Forschung, Lehre und geplante Kooperationen mit den Forschungsfeldern/Forschungsschwerpunkten der Med Uni Graz

5 Vorselektion via Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

Die/der Rektor/in übermittelt die Bewerbungsunterlagen an die Auswahlkommission.

Die Vorselektion der Bewerbungsunterlagen erfolgt durch drei Mitglieder des Personalentwicklungsbeirats, die von der/dem Vorsitzenden des Personalentwicklungsbeirats nominiert werden. Zwei von diesen drei Mitgliedern werden von der/dem Vorsitzenden in die Auswahlkommission entsandt, das dritte Mitglied ist gleichzeitig das Ersatzmitglied für die Auswahlkommission. Dieser Personenkreis sichtet innerhalb von drei Wochen nach Ende der Bewerbungsfrist die von der/dem Rektor/in übermittelten Bewerbungen. Sie scheidet vorerst jene Bewerber/innen aus, die aufgrund mangelhafter Unterlagen oder mangelnder Qualifikation gemäß den Anstellungserfordernissen, die im Ausschreibungstext festgelegt sind für eine weitere Berücksichtigung im Verfahren aus formalen Gründen nicht in Betracht kommen. In weiterer Folge erstellen diese Mitglieder des Personalentwicklungsbeirats eine nicht gereichte Liste der maximal fünf für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Bewerber/innen, einschließlich einer schriftlichen Begründung der getroffenen Auswahl, die auch die Gründe, die zum Ausschluss der jeweiligen Bewerber/innen geführt haben, beinhaltet. Dies geschieht einerseits auf Basis eines Bewertungsrasters, das die Anforderungen des Ausschreibungstextes widerspiegelt, andererseits auf Basis des eingereichten Konzepts und künftiger Vorhaben und Ziele.

Die/der Vorsitzende des Personalentwicklungsbeirats übermittelt der Auswahlkommission die erstellte Liste einschließlich der Begründung der getroffenen Auswahl.

In einer Sitzung der Auswahlkommission wird auf Basis der Vorselektion und Bewertung der Bewerbungsunterlage der Beschluss gefasst, welche Bewerber/innen zum Hearing eingeladen werden sollen. Ein Mitglied des Personalentwicklungsbeirats, welches auch Teil der



Auswahlkommission ist, stellt für die Beschlussfassung die Ergebnisse der Vorselektion der Auswahlkommission vor.

Der AKGL ist gemäß § 24 Gleichstellungsplan zu informieren.

6 Hearing

Das Hearing findet in einer Sitzung der Auswahlkommission statt. Im Anschluss an das Hearing wird die Gesamtbewertung von der Kommission erstellt.

Das Hearing besteht aus einem universitäts-öffentlichen Teil mit einem Vortrag mit anschließender Diskussion und einer Lehrprobe. Im nicht-öffentlichen Teil wird ein halb-strukturiertes Interview durchgeführt.

7 Gesamtbewertung

Im Anschluss an das Hearing erstellt die Auswahlkommission mittels Beschluss (einfache Mehrheit der Auswahlkommissionsmitglieder) einen begründeten Besetzungsvorschlag unter Berücksichtigung des Ausschreibungstextes, der Bewerbungsunterlagen sowie des Hearings.

8 Entscheidung durch die/den Rektor/in

Der/die Rektor/in trifft die endgültige Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag der Auswahlkommission. Sie/er kann den Besetzungsvorschlag an die Auswahlkommission zurückverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält. Sie/er hat ihre/seine Auswahlentscheidung dem AKGL zur Stellungnahme zu übermitteln

9 Verhandlungen

Der/die Rektor/in tritt mit der/dem ausgewählten Bewerber/in in Verhandlungen ein, deren Ziel es ist, eine Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 KollV abzuschließen.

10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit dem Tag der Verlautbarung im Mitteilungsblatt der Med Uni Graz in Kraft. Änderungen der Richtlinie können durch Beschlussfassung im Rektorat vorgenommen werden.