

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2021/22

Ausgegeben am 24.01.2022

19. Stück

31. Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen

31. Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 21.12.2021 die „Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen“ in der nachfolgenden Fassung beschlossen.

Rektorat

Richtlinie des Rektorats zu

***Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen
Mitarbeiter*innen***

Übersicht

- I. Teil: Allgemeine Bestimmungen**
 - § 1. Geltungsbereich
 - § 2. Personalplanung
- II. Teil: Personalaufnahme in der Gehaltsgruppe B1**
 - § 3. Ausschreibung
 - § 4. Besetzungskommission
 - § 5. Präsentationen und Hearings
 - § 6. Erstellung des Besetzungsvorschlages
 - § 7. Protokoll
 - § 8. Auswahlentscheidung
 - § 8a Ausnahmebestimmung
- III. Teil: Personalaufnahme in der Gehaltsgruppe B2**
 - § 9. Personalsuche
- IV. Teil: Verwendungsprofile**
 - § 10. Universitätsassistent*innen
 - § 10a. Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - § 10b. Personalentwicklung
 - § 11. Senior Scientists und Senior Artists
 - § 11a. Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - § 11b. Personalentwicklung
 - § 12. Senior Lecturers
 - § 12a. Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - § 12b. Personalentwicklung
 - § 13. Projektmitarbeiter*innen
 - § 13a. Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - § 13b. Personalentwicklung
 - § 14. Lektor*innen
 - § 14a. Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - § 14b. Personalentwicklung
- V. Teil: In-Kraft-Treten**
 - § 15. In-Kraft-Treten

I. Teil: Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

- (1) Ziele dieser Richtlinie sind ein standardisierter Ablauf bei Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen und klare Verwendungsbilder des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals in der Verwendungsgruppe B, welche die Einhaltung der gesetzlichen, kollektivvertraglichen und inneruniversitären Rahmenbedingungen sowie die Mitwirkungsrechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gewährleisten.
- (2) Diese Richtlinie konkretisiert Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 (UG) und des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten (Univ.-KV) und gilt für Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals in der Verwendungsgruppe B (§ 48 Univ.-KV):
 - a. Gehaltsgruppe B1:
 - i. Universitätsassistent*innen
 - ii. Senior Scientists und Senior Artists
 - iii. Senior Lecturers
 - iv. Projektmitarbeiter*innen
 - b. Gehaltsgruppe B2:
 - i. Lektor*innen
- (3) Diese Richtlinie ist auf Laufbahnstellen gem. § 27 Univ.-KV nicht anzuwenden.

§ 2. Personalplanung

Die Personalplanung erfolgt durch das Rektorat auf Vorschlag oder nach Anhörung der Leiter*innen der Organisationseinheiten auf Grundlage des sich insbesondere aus den Curricula und der Anzahl der zugelassenen Studierenden ergebenden Bedarfs im Bereich Lehre/Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste sowie nach Maßgabe der genehmigten Projekte. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist über die Personalplanung gemäß § 98 ArbVG so zeitgerecht zu informieren, dass dieser seine Mitwirkungsrechte wirksam ausüben kann.

II. Teil: Personalaufnahme in der Gehaltsgruppe B1

§ 3. Ausschreibung

- (1) Stellen der Gehaltsgruppe B1 sind vom Rektorat nach Maßgabe der budgetären Bedeckung öffentlich und international, zumindest EU-weit, mit einer Ausschreibungsfrist von mindestens drei Wochen auszuschreiben.
- (2) Der Ausschreibungstext, die Ausschreibungsmedien und die Bewerbungsfrist werden vom Rektorat nach Anhörung des Leiters*der Leiterin der betreffenden Organisationseinheit und Befassung des Betriebsrats für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gemäß § 99 ArbVG festgelegt.
- (3) Unabhängig vom Ausschreibungsverfahren kann das Rektorat weitere Maßnahmen zur Findung zusätzlicher Kandidat*innen ergreifen.

- (4) Sämtliche einlangenden Bewerbungen sind von allen am Verfahren beteiligten Personen vertraulich zu behandeln.
- (5) Bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, kann von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen (§ 107 Abs.2 Z 2 UG).

§ 4. Besetzungskommission

- (1) Vom Leiter* von der Leiterin der betreffenden Organisationseinheit ist eine Besetzungskommission zu bilden, wobei eine Mehrheit der Mitglieder mit *venia docendi* gewährleistet sein muss. Zumindest ein Mitglied muss ein Angehöriger* eine Angehörige der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb sein. Zumindest ein Mitglied wird von der Hochschülerinnen*schaft der Universität Mozarteum Salzburg nominiert. Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit hat die Zusammensetzung der Besetzungskommission dem Rektorat schriftlich unverzüglich bekannt zu geben. Eine vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominierte Person hat das Recht, an den Sitzungen der Besetzungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit führt den Vorsitz der Besetzungskommission.
- (2) Bei der Zusammensetzung der Besetzungskommission ist § 20 a Abs. 2 UG anzuwenden. Der Besetzungskommission haben daher mindestens 50 vH Frauen anzugehören.
- (3) Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit hat zur konstituierenden Sitzung einzuladen. Der Termin für die konstituierende Sitzung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mindestens sechs Werktage vorher mit dem Ersuchen um Entsendung eines Mitgliedes mit beratender Stimme schriftlich mitzuteilen. Weiters ist der Termin für die konstituierende Sitzung dem Rektorat schriftlich mitzuteilen.
- (4) Allen Mitgliedern der Besetzungskommission ist vor der konstituierenden Sitzung Einblick in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.
- (5) Die Liste der eingelangten Bewerbungen ist an den Vorsitzenden* die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zu übermitteln.
- (6) Die Besetzungskommission hat aufgrund der vorliegenden Bewerbungen bei offensichtlicher Befangenheit eines Mitgliedes entsprechende Schritte zu setzen. Jedem Mitglied der Besetzungskommission obliegt es im Falle des Vorliegens eines Befangenheitsgrundes gem. § 7 AVG, sich selbst für befangen zu erklären.
- (7) Die Besetzungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden.
- (8) Es werden nur Personen aufgenommen, die eine für die vorgesehene Verwendung in Betracht kommende angemessene Qualifikation aufweisen. Dies ist der Fall, wenn ein einschlägiges Master-(Diplom-)Studium oder Doktorats-/Ph.D.-Studium abgeschlossen wurde. Bei künstlerischer Verwendung kann dies durch den Nachweis einer vergleichbaren künstlerischen Eignung ersetzt werden (§ 26 Abs 4 Univ.-KV). Eine Aufnahme als Postdoc liegt vor, wenn der

Abschluss eines einschlägigen Doktorats-/Ph.D.-Studiums eine Aufnahmevoraussetzung darstellt (§ 49 Abs. 3 lit. b Univ.-KV).

§ 5. Präsentationen und Hearings

- (1) Die Besetzungskommission erstellt eine Liste der Kandidat*innen, die zur Präsentation oder zum Hearing einzuladen sind.
- (2) Über Zeit, Ort und Inhalt der Präsentationen und Hearings entscheidet die Besetzungskommission. Neben den Präsentationen und Hearings werden auch Lehrproben (Arbeit mit Studierenden) durchgeführt.
- (3) Die Besetzungskommission kann vor ihrer Entscheidung über den Besetzungsvorschlag ein Meinungsbild der an den Präsentationen und Hearings Beteiligten, soweit sie nicht der Besetzungskommission angehören, einholen. Dies betrifft insbesondere die an den Lehrproben beteiligten Studierenden.

§ 6. Erstellung des Besetzungsvorschlages

- (1) Die Besetzungskommission erstellt einen begründeten und gereihten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat*innen zu enthalten hat. Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidat*innen ist nur im Ausnahmefall zulässig und bedarf einer detaillierten und nachvollziehbaren Begründung.
- (2) Der Besetzungsvorschlag der Besetzungskommission ist unverzüglich an den*die Rektor*in zu übermitteln sowie an die*den Vorsitzende*n des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Information weiterzuleiten.

§ 7. Protokoll

- (1) Sitzungen der Besetzungskommission sind zu protokollieren.
- (2) Das Protokoll hat jedenfalls zu enthalten:
 - Ort, Datum, Beginn und Ende der Sitzung
 - die Namen der Anwesenden
 - die Namen der nicht Anwesenden
 - die Tagesordnung
 - Begründung des Besetzungsvorschlages
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann gesondert vom Protokoll schriftliche Stellungnahmen abgeben, welche dem Akt hinzuzufügen sind.

§ 8. Auswahlentscheidung

Der*die Rektor*in trifft nach Befassung des Betriebsrats für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gemäß § 99 ArbVG die Auswahlentscheidung aus dem gereihten Besetzungsvorschlag, wobei er*sie nicht an die Reihung der Besetzungskommission gebunden ist.

Der*die Rektor*in kann die Besetzungskommission um Erstellung eines neuen Dreivorschlags ersuchen, wenn er*sie der Ansicht ist, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidat*innen enthält.

§ 8a. Ausnahmebestimmung

- (1) Im Falle der Aufnahme von Ersatzkräften (Karenzvertretungen) sind § 4 Abs.1 bis 7 und §§ 5 bis 8 nicht anzuwenden.
- (2) Die Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erfolgt gem. § 42 Abs.6 bis 8 UG.
- (3) Über die Aufnahme entscheidet der*die Rektor*in auf Vorschlag des Leiters*der Leiterin der betreffenden Organisationseinheit.

III. Teil: Personalaufnahme in der Gehaltsgruppe B2

§ 9. Personalsuche

Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind, müssen nicht ausgeschrieben werden (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG). Dabei handelt es sich um Stellen von Lektor*innen mit einem Ausmaß von bis zu 6 Semesterstunden (SStd.). Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist gemäß § 99 Abs. 2 ArbVG über die Personalsuche konkret zu informieren.

IV. Teil: Verwendungsprofile

§ 10. Universitätsassistent*innen

- (1) Universitätsassistent*innen zählen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG und sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte und stehen in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis zur Universität.
- (2) Die Arbeitsverhältnisse von Universitätsassistent*innen dienen der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bildung. Im Falle einer Aufnahme als Postdoc dient das Arbeitsverhältnis auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Stelle als Universitätsprofessor*in (§ 26 Abs. 1 Univ.-KV).
- (3) Die Aufgaben der Universitätsassistent*innen umfassen nach Maßgabe des Arbeitsvertrages (§ 100 Abs. 1 UG, § 26 Abs. 5 Univ.-KV):
 - a. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Universität in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre;
 - b. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung;
 - c. Mitarbeit bei Prüfungen;

- d. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;
 - e. Betreuung von Studierenden;
 - f. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
 - g. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen.
- (4) Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit hat eine Zielvereinbarung über die zu erbringenden Leistungen in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre abzuschließen. Dabei ist auf die Freiheit der Wissenschaft und der Künste und auf einen entsprechenden Freiraum der einzelnen Wissenschaftler*innen sowie Künstler*innen in der Forschung oder bei der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre Bedacht zu nehmen (§ 20 Abs. 5 UG). Die Zielvereinbarung ist im Rahmen des Mitarbeiter*innengesprächs (§ 9 Abs.4 Univ.-KV) zu erörtern.
- (5) Durch den teilweise mitwirkenden Charakter des Tätigkeitsprofils wird eine grundsätzliche Unterscheidung zum Aufgabenspektrum von Universitätsprofessor*innen, Universitätsdozent*innen sowie assoziierten Professor*innen mit Gesamtverantwortung für ein Fach beschrieben. Es muss aber auch Universitätsassistent*innen selbständige Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste sowie selbständige Lehrtätigkeit ermöglicht werden.
- (6) Das Rektorat betraut den*die Universitätsassistent*in mit Lehre nach Maßgabe des Arbeitsvertrages.
- (7) Die Betrauung mit selbständiger Lehrtätigkeit ist im ersten Beschäftigungsjahr nur dann zulässig, wenn die Einstufung bereits in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV erfolgt ist oder eine von der Universität Mozarteum Salzburg angebotene didaktische Ausbildung absolviert wurde (§ 49 Abs. 8 lit. a Univ.-KV).
- (8) Das Regelausmaß der Lehre beträgt bei Vollbeschäftigung 2 SStd. bzw. ab Einstufung in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV 4 SStd. wissenschaftlicher Lehre unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen laut Betriebsvereinbarung gem. § 4 Z 7 Univ.-KV über die Bildung von Lehrveranstaltungskategorien. (§ 49 Abs. 7 Univ.-KV)
- (9) Eine Einstufung in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV liegt nach dreijähriger Tätigkeit vor, wobei sich diese Frist um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen auf Hochschulniveau nachgewiesen werden, verkürzt.
- (10) Zur selbständigen Lehrtätigkeit zählen (§ 26 Abs. 7 Univ.-KV):
- a. die Durchführung von Lehrveranstaltungen,
 - b. die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen,
 - c. die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen,
 - d. die Abnahme von Prüfungen,
 - e. die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen,
 - f. die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

§ 10a. Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse von Universitätsassistent*innen werden grundsätzlich für die Dauer von vier Jahren befristet. Es können in begründeten Fällen kürzere oder weitere Befristungen in den Grenzen des § 109 UG erfolgen.

§ 10b. Personalentwicklung

Die Arbeitsverhältnisse von Universitätsassistent*innen dienen der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bildung. Im Falle einer Aufnahme als Postdoc dient das Arbeitsverhältnis auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Stelle als Universitätsprofessor*in. Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit ist daher nicht vorgesehen. Dessen ungeachtet bestehen für Universitätsassistent*innen folgende Entwicklungsmöglichkeiten:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschuldidaktik
- b. Absolvierung eines Dokorats-/Ph.D.-Studiums für Predocs
- c. Erwerb der Lehrbefugnis (venia docendi) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach nach Durchführung eines Habilitationsverfahrens gem. § 103 UG (Privatdozent*in). Durch den Erwerb der Lehrbefugnis selbst wird das Arbeitsverhältnis als Universitätsassistent*in nicht verändert bzw. kein anderes Arbeitsverhältnis begründet (§ 103 Abs. 11 UG).
- d. Bewerbung auf eine ausgeschriebene Laufbahnstelle (§ 13 b Abs. 3 UG) und Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 Abs. 1 bis 4 Univ.-KV, worauf bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation die Überleitung zur assoziierten Professur erfolgt. Im Weiteren kann allenfalls in Verbindung mit Entwicklungsplan und Satzung der Universität in einem abgekürzten Verfahren gem. § 99 Abs. 4 UG eine Berufung zum*zur Universitätsprofessor*in erfolgen.

§ 11. Senior Scientists und Senior Artists

- (1) Senior Scientists und Senior Artists zählen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG und sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte und stehen in einem zeitlich befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität. Sie werden für eine nicht nur vorübergehende Verwendung aufgenommen. Bei überwiegender wissenschaftlicher Verwendung liegt die Verwendung als Senior Scientist vor; bei überwiegender künstlerischer Verwendung liegt die Verwendung als Senior Artist vor.
- (2) Im Gegensatz zu den Arbeitsverhältnissen von Universitätsassistent*innen dienen die Arbeitsverhältnisse von Senior Scientists und Senior Artists nicht der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung, sondern der Abdeckung eines nicht nur vorübergehenden Bedarfs der Universität (§ 26 Abs. 2 Univ.-KV).
- (3) Die Aufgaben der Senior Scientists und Senior Artists umfassen nach Maßgabe des Arbeitsvertrages (§ 100 Abs. 1 UG, § 26 Abs. 5 Univ.-KV):
 - a. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Universität in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre;
 - b. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung;
 - c. Mitarbeit bei Prüfungen;
 - d. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;

- e. Betreuung von Studierenden;
 - f. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
 - g. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen;
- (4) Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit hat eine Zielvereinbarung über die zu erbringenden Leistungen in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre abzuschließen. Dabei ist auf die Freiheit der Wissenschaft und der Künste und auf einen entsprechenden Freiraum der einzelnen Wissenschaftler*innen sowie Künstler*innen in der Forschung oder bei der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre Bedacht zu nehmen (§ 20 Abs. 5 UG). Die Zielvereinbarung ist im Rahmen des Mitarbeiter*innengesprächs (§ 9 Abs.4 Univ.-KV) zu erörtern.
- (5) Durch den teilweise mitwirkenden Charakter des Tätigkeitsprofils wird eine grundsätzliche Unterscheidung zum Aufgabenspektrum von Universitätsprofessor*innen, Universitätsdozent*innen sowie assoziierten Professor*innen mit Gesamtverantwortung für ein Fach beschrieben. Es muss aber auch Senior Scientists und Senior Artists selbständige Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste sowie selbständige Lehrtätigkeit ermöglicht werden.
- (6) Das Rektorat betraut Senior Scientists bzw. Senior Artists mit Lehre nach Maßgabe des Arbeitsvertrages.
- (7) Die Betrauung mit selbständiger Lehrtätigkeit ist im ersten Beschäftigungsjahr nur dann zulässig, wenn die Einstufung bereits in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV erfolgt ist oder eine von der Universität Mozarteum Salzburg angebotene didaktische Ausbildung absolviert wurde (§ 49 Abs. 8 lit. a Univ.-KV).
- (8) Das Regelausmaß der Lehre beträgt bei Vollbeschäftigung 2 SStd. bzw. ab Einstufung in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV 4 SStd. wissenschaftlicher Lehre unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen laut Betriebsvereinbarung gem. § 4 Z 7 Univ.-KV über die Bildung von Lehrveranstaltungskategorien. (§ 49 Abs. 7 Univ.-KV)
- (9) Eine Einstufung in § 49 Abs. 3 lit. a Univ.-KV liegt nach dreijähriger Tätigkeit vor, wobei sich diese Frist um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen auf Hochschulniveau nachgewiesen werden, verkürzt.
- (10) Zur selbständigen Lehrtätigkeit zählen (§ 26 Abs. 7 Univ.-KV):
- a. die Durchführung von Lehrveranstaltungen,
 - b. die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen,
 - c. die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen,
 - d. die Abnahme von Prüfungen,
 - e. die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen,
 - f. die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

§ 11a. Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse von Senior Scientists und Senior Artists werden bei Neuaufnahmen grundsätzlich einmalig für die Dauer von zwei Jahren befristet. Weitere Befristungen in den Grenzen des § 109 UG sind in begründeten Fällen möglich. Die Arbeitsverhältnisse können bei Vorliegen der folgenden Voraussetzungen vom Rektorat auf unbestimmte Zeit verlängert werden:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der Hochschuldidaktik.

- b. Positive Evaluierung der Tätigkeiten. Von der Evaluierung sind sowohl die Lehrtätigkeit, aber auch alle anderen Tätigkeiten gem. Vereinbarung im Arbeitsvertrag erfasst.
- c. Positive Stellungnahme folgender Personen:
 - Zuständiges Mitglied des Rektorats
 - Vizerektor*in für Lehre
 - Leiter*in der jeweiligen Organisationseinheit
- d. Weitere Stellungnahmen können eingeholt werden. Vor der Entscheidung durch das Rektorat ist dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal jedenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- e. Das Rektorat entscheidet unter Berücksichtigung der Stellungnahmen über eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit.

§ 11b. Personalentwicklung

Die Arbeitsverhältnisse von Senior Scientists und Senior Artists dienen primär nicht der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung, sondern der Abdeckung eines nicht nur vorübergehenden Bedarfs der Universität. Dessen ungeachtet bestehen für Senior Scientists und Senior Artists grundsätzlich folgende Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschuldidaktik
- b. Erwerb der Lehrbefugnis (venia docendi) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach nach Durchführung eines Habilitationsverfahrens gem. § 103 UG (Privatdozent*in). Durch den Erwerb der Lehrbefugnis selbst wird das Arbeitsverhältnis als Senior Scientist oder Senior Artist nicht verändert bzw. kein anderes Arbeitsverhältnis begründet (§ 103 Abs. 11 UG).
- c. Bewerbung auf eine ausgeschriebene Laufbahnstelle (§ 13 b Abs. 3 UG) und Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 Abs. 1 bis 4 Univ.-KV, worauf bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation die Überleitung zur assoziierten Professur erfolgt. Im Weiteren kann allenfalls in Verbindung mit Entwicklungsplan und Satzung der Universität in einem abgekürzten Verfahren gem. § 99 Abs. 4 UG eine Berufung zum*zur Universitätsprofessor*in erfolgen.

§ 12. Senior Lecturers

- (1) Senior Lecturers zählen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG und sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG. Sie sind Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte und stehen in einem befristeten oder auf unbestimmte Zeit vereinbarten Arbeitsverhältnis zur Universität. Sie werden für eine nicht nur vorübergehende Verwendung aufgenommen.
- (2) Im Gegensatz zu den Arbeitsverhältnissen von Universitätsassistent*innen dienen die Arbeitsverhältnisse von Senior Lecturers nicht der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung, sondern der Abdeckung eines nicht nur vorübergehenden Bedarfs der Universität, überwiegend im Bereich der Lehre (§ 26 Abs. 3 Univ.-KV).

- (3) Die Aufgaben der Senior Lecturers umfassen nach Maßgabe des Arbeitsvertrages (§ 100 Abs. 1 UG, § 26 Abs. 5 Univ.-KV):
- a. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Universität in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre;
 - b. Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheit, der sie zugewiesen sind, in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung;
 - c. Mitarbeit bei Prüfungen;
 - d. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen;
 - e. Betreuung von Studierenden;
 - f. selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten;
 - g. selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und Abhaltung von Prüfungen;
 - h. Korrepetition
- (4) Der*die Leiter*in der betreffenden Organisationseinheit hat eine Zielvereinbarung über die zu erbringenden Leistungen in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre abzuschließen. Dabei ist auf die Freiheit der Wissenschaft und der Künste und auf einen entsprechenden Freiraum der einzelnen Wissenschaftler*innen sowie Künstler*innen in der Forschung oder bei der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre Bedacht zu nehmen (§ 20 Abs. 5 UG). Die Zielvereinbarung ist im Rahmen des Mitarbeiter*innengesprächs (§ 9 Abs.4 Univ.-KV) zu erörtern.
- (5) Durch den teilweise mitwirkenden Charakter des Tätigkeitsprofils wird eine grundsätzliche Unterscheidung zum Aufgabenspektrum von Universitätsprofessor*innen, Universitätsdozent*innen sowie assoziierten Professor*innen mit Gesamtverantwortung für ein Fach beschrieben. Es muss aber auch Senior Lecturers selbständige Lehrtätigkeit und ggf. selbständige Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste ermöglicht werden.
- (6) Der Einsatz erfolgt überwiegend in der Lehre (§ 26 Abs. 3 Univ.-KV). Das Rektorat betraut den Senior Lecturer (m/w/d) mit Lehre nach Maßgabe des Arbeitsvertrages.
- (7) Die Höchstgrenze der Lehre beträgt bei Vollbeschäftigung 16 SStD. wissenschaftlicher Lehre unter Berücksichtigung der Berechnungsregelungen laut Betriebsvereinbarung gem. § 4 Z 7 Univ.-KV über die Bildung von Lehrveranstaltungskategorien (§ 49 Abs. 8 lit. b Univ.-KV). Eine Durchrechnung im Rahmen von § 49 Abs. 8 lit. b und Abs. 9 Z 3 Univ.-KV ist möglich.
- (8) Zur selbständigen Lehrtätigkeit zählen (§ 26 Abs. 7 Univ.-KV):
- a. die Durchführung von Lehrveranstaltungen,
 - b. die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen,
 - c. die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen,
 - d. die Abnahme von Prüfungen,
 - e. die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen,
 - f. die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

§ 12a. Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse von Senior Lecturers werden bei Neuaufnahmen grundsätzlich einmalig für die Dauer von zwei Studienjahren befristet. Weitere Befristungen in den Grenzen des § 109 UG sind in begründeten Fällen möglich. Die Arbeitsverhältnisse können bei Vorliegen der folgenden Voraussetzungen vom Rektorat auf unbestimmte Zeit verlängert werden:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der Hochschuldidaktik.
- b. Positive Evaluierung der Tätigkeiten. Von der Evaluierung sind sowohl die Lehrtätigkeit, aber auch alle anderen Tätigkeiten gem. Vereinbarung im Arbeitsvertrag erfasst.
- c. Positive Stellungnahme folgender Personen:
 - Vizerektor*in für Lehre
 - Leiter*in der jeweiligen Organisationseinheit
- d. Weitere Stellungnahmen können eingeholt werden. Vor der Entscheidung durch das Rektorat ist dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal jedenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- e. Das Rektorat entscheidet unter Berücksichtigung der Stellungnahmen über eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit.

§ 12b. Personalentwicklung

Die Arbeitsverhältnisse von Senior Lecturers dienen primär nicht der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Bildung, sondern der Abdeckung eines nicht nur vorübergehenden Bedarfs der Universität, überwiegend im Bereich der Lehre. Dessen ungeachtet bestehen für Senior Lecturers grundsätzlich folgende Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschuldidaktik
- b. Erwerb der Lehrbefugnis (*venia docendi*) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach nach Durchführung eines Habilitationsverfahrens gem. § 103 UG (Privatdozent*in). Durch die Erteilung der Lehrbefugnis selbst wird das Arbeitsverhältnis als Senior Lecturer nicht verändert bzw. kein anderes Arbeitsverhältnis begründet (§ 103 Abs. 11 UG).
- c. Bewerbung auf eine ausgeschriebene Laufbahnstelle (§ 13 b Abs. 3 UG) und Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gem. § 27 Abs. 1 bis 4 Univ.-KV, worauf bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation die Überleitung zur assoziierten Professur erfolgt. Im Weiteren kann allenfalls in Verbindung mit Entwicklungsplan und Satzung der Universität in einem abgekürzten Verfahren gem. § 99 Abs. 4 UG eine Berufung zum*zur Universitätsprofessor*in erfolgen.

§ 13. Projektmitarbeiter*innen

- (1) Projektmitarbeiter*innen im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG. Sie werden befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Soweit Bestimmungen des Geldgebers*der Geldgeberin nicht entgegenstehen, können Projektmitarbeiter*innen mit ihrer Zustimmung im Rahmen ihrer Arbeitszeit auch zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen herangezogen und mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden. Für die Arbeitszeit von Projektmitarbeiter*innen, die als studentische Mitarbeiter*innen aufgenommen werden, ist das Beschäftigungsausmaß mit 20 Wochenstunden begrenzt und sind Mehrleistungen nur in der lehrveranstaltungsfreien Zeit sowie in Notfällen zulässig.

- (2) Projektmitarbeiter*innen, die befristet für wissenschaftliche/künstlerische Projekte aufgenommen werden (welche von Dritten finanziell gefördert werden), dabei aber keine wissenschaftlichen/künstlerischen Tätigkeiten verrichten, zählen zum allgemeinen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 1 Z 5 UG.

§ 13a. Dauer der Arbeitsverhältnisse

Projektmitarbeiter*innen werden befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/künstlerischen Projekten aufgenommen.

§ 13b. Personalentwicklung

Es bestehen für Projektmitarbeiter*innen grundsätzlich folgende Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschuldidaktik, sofern freie Kapazitäten bestehen.
- b. Erwerb der Lehrbefugnis (venia docendi) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach nach Durchführung eines Habilitationsverfahrens gem. § 103 UG (Privatdozent*in). Durch den Erwerb der Lehrbefugnis selbst wird das Arbeitsverhältnis als Projektmitarbeiter*in nicht verändert bzw. kein anderes Arbeitsverhältnis begründet (§ 103 Abs. 11 UG).

§ 14. Lektor*innen

Lektor*innen zählen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG und sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG. Sie sind Teilzeitbeschäftigte (§ 29 Abs. 1 Univ.-KV) und stehen in einem befristeten oder auf unbestimmte Zeit vereinbarten Arbeitsverhältnis zur Universität.

- (1) Die Aufgaben der Lektor*innen bestehen nach Maßgabe des Arbeitsvertrages in der selbständigen oder mitwirkenden Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen, künstlerischen oder praktischen Fach (§ 29 Abs. 1 Univ.-KV).
- (2) Der Einsatz erfolgt ausschließlich in der Lehre (§ 29 Abs. 1 Univ.-KV). Das Rektorat betraut den*die Lektor*in mit Lehre nach Maßgabe des Arbeitsvertrages.
- (3) Das Ausmaß der Lehrverpflichtung beträgt grundsätzlich höchstens 6 SStD. In begründeten Fällen kann davon abgewichen werden. Dazu zählen insbesondere Karenzvertretungen und ein vorübergehend erhöhter Bedarf in besonders begründeten Ausnahmefällen.
- (4) Die Berechnungsregelungen laut Betriebsvereinbarung gem. § 4 Z 7 Univ.-KV über die Bildung von Lehrveranstaltungskategorien sind zu berücksichtigen.
- (5) Zur selbständigen Lehrtätigkeit zählen (§ 29 Abs. 4 Univ.-KV):
 - a. die Durchführung von Lehrveranstaltungen,
 - b. die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen,
 - c. die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen,
 - d. die Abnahme von Prüfungen,
 - e. die Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen,
 - f. die mit der Durchführung der Lehraufgaben verbundene Verwaltungstätigkeit.

§ 14a. Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse von Lektor*innen werden auf bestimmte Zeit abgeschlossen. Mehrmalige Befristungen können in den Grenzen des § 109 UG erfolgen. Die Arbeitsverhältnisse können unter folgenden Voraussetzungen vom Rektorat auf unbestimmte Zeit verlängert werden:

- a. Dauerhafter Lehrbedarf in geringem Ausmaß (bis zu 6 SStd.)
- b. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der Hochschuldidaktik
- c. Positive Evaluierung der Lehrtätigkeit
- d. Positive Stellungnahme folgender Personen:
 - Vizerektor*in für Lehre
 - Leiter*in der jeweiligen Organisationseinheit
- e. Weitere Stellungnahmen können eingeholt werden. Vor der Entscheidung durch das Rektorat ist dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal jedenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- f. Das Rektorat entscheidet unter Berücksichtigung der Stellungnahmen über eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit.

§ 14b. Personalentwicklung

Für Lektor*innen bestehen grundsätzlich folgende Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität:

- a. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschuldidaktik, sofern freie Kapazitäten bestehen.
- b. Erwerb der Lehrbefugnis (venia docendi) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach nach Durchführung eines Habilitationsverfahrens gem. § 103 UG (Privatdozentin oder Privatdozent). Durch den Erwerb der Lehrbefugnis selbst wird das Arbeitsverhältnis als Lektor*in nicht verändert bzw. kein anderes Arbeitsverhältnis begründet (§ 103 Abs. 11 UG).

V. Teil: In-Kraft-Treten

§ 15. In-Kraft-Treten

Die Bestimmungen dieser Richtlinie treten mit dem auf den Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.

Rektorat