



Richtlinie für die Entfristung von Arbeitsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen mit Doktorat

veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 28/ 2022/2023 am 24.08.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	2
2	Geltungsbereich	2
3	Überbrückungsfinanzierung	2
4	Antragstellung	2
5	Kriterien	3
6	Historie	5

1 Präambel

Die Universität für Bodenkultur Wien entwickelt sich als attraktive Arbeitgeberin durch bewusste Integration eines umfassenden Nachhaltigkeitsbegriffs im Sinne der „Responsible University“ stetig weiter. Dies beinhaltet auch die Verantwortung der BOKU für ihre Mitarbeiter*innen und für eine nachhaltige Personalpolitik.

Für eine zukunftsorientierte Personalstrategie im Forschungs- und Lehrbetrieb ist die Ausbildung von (Nachwuchs)Wissenschaftler*innen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen ebenso wichtig, wie die Sicherung, Verstetigung und Weitergabe des methodischen Wissens durch Wissenschaftler*innen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Um die im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) festgeschriebenen Aufgaben der Universität für Bodenkultur Wien erfüllen zu können, ist eine ausreichende Anzahl von qualifizierten und hoch motivierten Mitarbeiter*innen von besonderer Bedeutung. Mit der vorliegenden Richtlinie möchte die BOKU für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Abschluss des Doktorats bei außergewöhnlichen wissenschaftlichen Leistungen bzw. bei für die BOKU essentiellen methodischen Wissen und Fähigkeiten die Möglichkeit zur unbefristeten Mitarbeit schaffen. Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird damit die Möglichkeit einer Karriereperspektive geboten.

2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt sowohl für Globalbudget-finanzierte Wissenschaftler*innen als auch für Drittmittel-finanzierte Wissenschaftler*innen mit Doktorat mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Die Option einer Entfristung unterstützt Institute und Departments, strategische Arbeits- und Aufgabenbereiche im Sinne der Zielvereinbarungen durch unbefristetes Personal abzusichern und weiter entwickeln zu können.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf eine tatsächliche Entfristung von Arbeitsverhältnissen auf Grund dieser Richtlinie kein Rechtsanspruch besteht.

3 Überbrückungsfinanzierung

Im Falle der Entfristung von Drittmittel-finanziertem Personal muss die Finanzierung durch Drittmittel der Organisationseinheiten (Institute, Departments) dauerhaft und langfristig gewährleistet sein. Eine Überbrückungsfinanzierung aus dem Globalbudget ist nur in speziellen Fällen und befristet möglich. Ein diesbezüglicher Antrag ist von der Departmentleitung bei dem für Personal zuständigen Rektoratsmitglied einzureichen und wird zentral über das Rektorat organisiert. Durch diese Möglichkeit der Überbrückungsfinanzierung sollen unvermeidbare, kurz und mittelfristige Ausfälle (bis maximal sechs Monate) der Finanzierung auf der Ebene der Organisationseinheiten wirkungsvoll überbrückt werden.

4 Antragstellung

Die Vorbereitung eines allfälligen Antrages auf Entfristung muss zeitgerecht im Rahmen der Mitarbeiter*innen-Gespräche stattfinden und verschriftlicht werden. Ein sich daraus ergebender Antrag ist der Institutsleitung zu übermitteln. Von den Leiter*innen der betroffenen Institute sind die Anträge im Lichte der strategischen Bedeutung der Mitarbeiter*in zu beurteilen und an die Departmentleitung weiterzuleiten. Wird von der Departmentleitung keine strategische Bedeutung erkannt bzw. erfüllt der*die Mitarbeiter*in die

unten angeführten Kriterien nicht, ist innerhalb von einem Monat dieser Antrag von der Departmentleitung schriftlich begründet abzulehnen und im Dienstwege zu kommunizieren.

Sollte aufgrund der strategischen Bedeutung der Mitarbeiter*in der Antrag von der Departmentleitung unterstützt werden, ist dieser unter Anschluss allfälliger weiterer Unterlagen an das für Personal zuständige Rektoratsmitglied im Wege des Personalmanagements weiterzuleiten. Dieser schriftliche Antrag muss insbesondere enthalten:

- Eine klare Darstellung des Forschungsgegenstands und der Forschungsziele sowie der strategischen Bedeutung der*des Mitarbeiter*in für die künftige Entwicklung des Institutes und des Departments im Kontext der Rolle des Departments im aktuellen Entwicklungsplan und der jeweils gültigen Leistungsvereinbarung. Der Gleichstellungsplan und die Diversitätsstrategie der BOKU sind anzuwenden.
- Eine klare Darstellung der überdurchschnittlichen Leistungen des*der Mitarbeiter*in, belegt durch aussagekräftige Forschungs- und Lehrdaten bzw. Kennzahlen (Auszüge aus FIS und BOKUonline). Bei der Bewertung der Forschungsleistungen ist das akademische Alter zu berücksichtigen. Im Bereich Lehre sind Angaben über die bisher erfolgten Lehr- und Betreuungstätigkeiten und Qualifikationen in der Lehre (z.B. absolvierte Fortbildungen im Bereich der Didaktik) darzulegen.
- Ein Finanzierungsplan, welcher sowohl die bisherige historische Entwicklung der eingeworbenen Drittmittel (Aufstellung, welche Drittmittel von dem*der betreffenden Mitarbeiter*in eigenständig eingeworben wurden), als auch eine Abschätzung der zukünftigen Entwicklung der Drittmittel am Institut und Department zur Abdeckung der Personalkosten des*der Mitarbeiter*in innerhalb der nächsten fünf Jahre enthält.

Das für Personal zuständige Rektoratsmitglied entscheidet nach Eingang der vollständigen Unterlagen, nach Diskussion in einer Rektoratssitzung, innerhalb eines Monats über eine Annahme oder Ablehnung des Antrages. Die Entscheidung wird im Dienstwege an die Departmentleitung und den*die Mitarbeiter*in kommuniziert.

Dieser Antrag darf für den*die Mitarbeiter*in sowohl im Falle der Ablehnung als auch der Annahme keinerlei negative Auswirkung haben.

Im Falle einer positiven Entscheidung durch das Rektorat ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag für mindestens 15 Wochenstunden aus Drittmitteln auszustellen. Befristete Aufstockungen bis zu einer Vollzeitanstellung sind möglich.

5 Kriterien

Für Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Universitätspersonals, die zumindest eine der unten genannten vier Voraussetzungen erfüllen, können die Leiter*innen der Organisationseinheiten unbefristete Arbeitsverträge beantragen, wie oben ausgeführt:

- Einwerbung von hochkompetitiven nationalen und / oder europäischen Grants (z.B. ERC Starting/Consolidator/Advanced, START Preis, Elise Richter Stipendium, WWTF Vienna

Research Group, etc.).

- Überdurchschnittliche Publikationstätigkeit (nur SCI/SSCI¹) im Schnitt der letzten fünf Jahre im jeweiligen Fachbereich, vornehmlich Erstautor*innenschaften oder korrespondierende Autor*innenschaften (über dem Publikationsschnitt des jeweiligen Departments; die Departmentleitung stellt dazu dem*der Mitarbeiter*in die benötigten Kennzahlen auf Anfrage zur Verfügung.). Das akademische Alter sowie Betreuungszeiten sind zu berücksichtigen.
- Kontinuierliche, überdurchschnittliche nationale und / oder europäische Projekt-Akquise (vorrangig kompetitive Antragsforschung) im jeweiligen Fachbereich (über dem Schnitt des jeweiligen Departments; die Departmentleitung stellt dazu dem*der Mitarbeiter*in die benötigten Kennzahlen auf Anfrage zur Verfügung.).
- Strategische Bedeutung im Sinne der speziellen methodischen Kompetenz des*der Mitarbeiter*in für ein Institut (z.B. Bedienung eines hochspezialisierten Forschungsgerätes oder Vorliegen einer Kompetenz, die wesentlich zum Alleinstellungsmerkmal des jeweiligen Fachbereiches beiträgt). In diesen Fällen sind die strategische Bedeutung und das Alleinstellungsmerkmal ausführlich schriftlich darzulegen und die strategische Bedeutung für die Weiterentwicklung des Fachbereiches darzustellen.

Es wird erwartet, dass der*die Mitarbeiter*in zu den strategischen Zielen des Departments und Instituts in Forschung und Lehre sowie zur akademischen Selbstverwaltung aktiv beiträgt und an der Entwicklung des Fachbereiches mitwirkt.

Für die Universität für Bodenkultur Wien

Wien, am 22.08.2023

Univ.Prof.ⁱⁿ MMag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Schulev-Steindl, LL.M.

Rektorin

Dipl.-Ing. Gerhard Mannsberger

Vizerektor für Organisation, Personal und Digitalisierung

¹ In den Bereichen Rechtswissenschaft und Landschaftsarchitektur sind die für die Fachbereiche ausgewiesenen Journal-Äquivalenzlisten für Habilitationswerber*innen bei der Beurteilung der Publikationstätigkeit zu berücksichtigen.

6 Historie

Version	Änderung	von	beschlossen am	veröffentlicht
1.0	erstmalige Erstellung	Rektorat	22.08.2023 per Rektoratsbeschluss	am 24.08.23 im Mitteilungsblatt Nr.28, 2022/2023