

# **Betriebsvereinbarung über Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen an der Universität für Bodenkultur Wien**

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Vertragspartner	1
2.	Geltungsbereich	1
3.	Geltungsdauer	2
4.	Grundlagen und Zielsetzung	2
5.	Qualifizierungsbeirat	2
6.	Ausschreibung und Auswahl	4
7.	Qualifizierungsvereinbarung	4
8.	Qualifizierungsziele und Qualifizierungszeitraum	5
9.	Zielerreichung	6
10.	Beendigung des Qualifizierungszeitraumes	6
11.	Übergangsrecht	7

Anhang 1: Inhalte Qualifizierungsvereinbarung an der Boku

## **1. Vertragspartner**

abgeschlossen zwischen der Universität für Bodenkultur Wien (in der Folge kurz: BOKU), vertreten durch den Rektor Univ.Prof. Dipl.Ing. Dr. Martin H. Gerzabek sowie den Vizerektor für strategische Entwicklung Univ.Doiz. Dipl.Ing. Dr. Georg Haberhauer, MBA, einerseits und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal der BOKU, vertreten durch den Vorsitzenden Ass.Prof. Dipl.Ing. Dr. Peter Cepuder, andererseits:

## **2. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für das wissenschaftliche Universitätspersonal, das vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (in der Folge kurz: KV) erfasst ist (§ 2 KV), ausgenommen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren.

### **3. Geltungsdauer**

- 3.1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.04.2010 in Kraft.
- 3.2. Diese Betriebsvereinbarung kann von beiden Vertragspartnern zum Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist mittels eingeschriebenen Briefes schriftlich gekündigt werden. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist das Einlangen bei dem oder der jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden bzw. ihrer oder seiner Stellvertretung einerseits bzw. dem jeweiligen Rektor oder der jeweiligen Rektorin bzw. ihrer oder seiner Stellvertretung andererseits maßgebend. Die Rechtswirkung der Betriebsvereinbarung bleibt nach ihrer Kündigung für Arbeitsverhältnisse mit Laufbahnstelle, die vor ihrem Erlöschen durch sie erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam wird oder mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht eine diesbezügliche Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

### **4. Grundlagen und Zielsetzung**

- 4.1. Diese Betriebsvereinbarung basiert auf der Ermächtigung in § 27 Abs. 8 in Verbindung mit § 4 Z 6 KV.
- 4.2. Die BOKU bekennt sich zu einem attraktiven und zukunftsweisenden Karrieremodell für den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit sollen auch die wissenschaftlichen Schwerpunkte in Forschung und Lehre gemäß dem Entwicklungsplan der BOKU gefördert werden. Sie richtet daher ihre Personalstrukturplanung darauf aus und legt die Zahl der Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung (in der Folge kurz: QV) nach Punkt 7 in Betracht kommen (=Laufbahnstellen), gegliedert nach Departments und anderen wissenschaftlichen Organisationseinheiten fest.
- 4.3. Diese Betriebsvereinbarung soll auf Basis des KV und der Personalstrukturplanung sowie unter Berücksichtigung des Frauenförderungsplanes (Satzung der BOKU, IV. Abschnitt) transparente und objektive Verfahren zur Gewinnung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gewährleisten.

### **5. Qualifizierungsbeirat**

- 5.1. Aus Gründen der Qualitätssicherung sowie zur Gewährleistung eines universitätsweiten Standards und eines transparenten Verfahrens beabsichtigt das Rektorat, einen Qualifizierungsbeirat (in der Folge kurz: Beirat) einzusetzen.
- 5.2. Der Beirat umfasst fünf ständige habilitierte Mitglieder der BOKU, die vom Rektorat bestellt werden. Mindestens zwei der Mitglieder stammen aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (inkl. Leiterin bzw. Leiter einer Organisationseinheit), mindestens zwei aus dem Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Abstimmung mit den

beiden Gruppen ist von Seiten des Rektorats anzustreben. Die Bestellung der Mitglieder bedarf der Zustimmung des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal. Bei der Bestellung der Mitglieder des Beirates ist § 11 Abs. 2 Z 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Dem Beirat haben daher mindestens 40 vH Frauen anzugehören.

- 5.3. Die Mitglieder des Beirates wählen eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte.
- 5.4. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, je eine Vertreterin oder einen Vertreter als beratendes Mitglied in den Beirat zu entsenden.
- 5.5. Die Mitglieder und die oder der Vorsitzende des Beirates werden für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren bestellt bzw. gewählt, eine Wiederbestellung bzw. Wiederwahl ist zulässig. Das Rektorat kann einzelne Mitglieder aus besonders wichtigen Gründen (Bsp. lange Abwesenheit, mehrmaliges Nicht-Wahrnehmen von Terminen des Beirates oder aus Gründen gem. § 20 Abs. 5a UG 2002) vorzeitig abberufen.
- 5.6. Legt ein ständiges Mitglied des Beirates ihre oder seine Funktion zurück bzw. wird sie oder er vom Rektorat vorzeitig abberufen, bestellt das Rektorat gem. Punkt 5.2. innerhalb von zwei Monaten ein neues Mitglied.
- 5.7. Die Sitzungen des Beirates finden regelmäßig, zumindest einmal im Quartal statt.
- 5.8. Der Beirat hat bezüglich aller Laufbahnstellen Stellungnahmen als Entscheidungsgrundlagen für das Rektorat zu folgenden Verfahrensschritten bzw. Unterlagen abzugeben:
  - 5.8.1. Ausschreibungstext
  - 5.8.2. Besetzungsvorschlag der Organisationseinheit
  - 5.8.3. Zeitpunkt und Vorschlag für ein Qualifizierungsangebot aus der Organisationseinheit (inkl. Ressourcenplanung)
  - 5.8.4. Zwischenberichte gem. Punkt 9.1
  - 5.8.5. Erfüllung der QV gem. Punkt 9.3Der Beirat hat daher die Möglichkeit, in alle einschlägigen Schriftstücke und Bewerbungen Einsicht zu nehmen.
- 5.9. Der Beirat kann Stellungnahmen abgeben, wenn in den Sitzungen mindestens 4 Mitglieder anwesend sind. Die Stellungnahmen müssen mehrheitlich von den Mitgliedern des Beirates unterstützt werden. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Beirates übermittelt die jeweiligen Stellungnahmen schriftlich an das Rektorat, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter und den Betriebsrat.
- 5.10. Weiters obliegt dem Beirat die Vermittlung bei Konfliktfällen, die in den jeweiligen Zwischenberichten und den diesbezüglichen Stellungnahmen gem. Punkt 9.1 sichtbar werden, sowie bei Auffassungsunterschieden über die Erreichung der Qualifizierungsziele gem. Punkt 9.2. Der Beirat kann fachliche Gutachten einholen, wenn dies notwendig erscheint.
- 5.11. Der Beirat erstattet dem Rektorat jährlich einen Bericht über seine Tätigkeiten und die von ihm gesetzten Maßnahmen sowie einen Überblick über

den Status der Qualifizierung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Bericht ergeht auch an den Betriebsrat.

## 6. Ausschreibung und Auswahl

- 6.1. Laufbahnstellen sind gem. § 107 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 auszuschreiben und im Ausschreibungstext ausdrücklich als solche zu bezeichnen (§ 26 Abs. 8 KV).
- 6.2. Auf Laufbahnstellen können nur Personen eingestellt bzw. bestellt werden, die ein einschlägiges Doktoratsstudium abgeschlossen haben sowie Leistungen nachweisen, die das Erreichen der geforderten hohen Qualifikationen innerhalb von vier Jahren erwarten lassen (§ 27 Abs. 1 und 2 KV).
- 6.3. Laufbahnstellen sind außer in begründeten Ausnahmefällen nur in Vollzeitbeschäftigung gem. § 110 Abs. 2a UG und § 31 Abs. 1 KV vorzusehen.
- 6.4. Der Entwurf einer Stellenausschreibung sowie ein erster Entwurf für eine spätere QV für das Fachgebiet sind von der Leiterin bzw. vom jeweiligen Leiter der Organisationseinheit dem Rektorat zu vorzulegen und von diesem an den Beirat weiterzuleiten.

## 7. Qualifizierungsvereinbarung

- 7.1. Lassen die von der bzw. dem für eine Laufbahnstelle ausgewählten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erbrachten wissenschaftlichen Leistungen das Erreichen der nach universitätsweiten Standards (siehe Punkt 8) geforderten hohen Qualifikationen erwarten, ist ihr bzw. ihm spätestens nach zwei Jahren nach Antritt der Laufbahnstelle der Abschluss einer QV anzubieten. Unter Einbeziehung des Beirates wird jedoch ein möglichst rascher Abschluss einer QV angestrebt.
- 7.2. Das Angebot der QV wird vom Rektorat unter Berücksichtigung des Vorschlages der Leitung der Organisationseinheit, der Stellungnahme des Beirates und nach Anhörung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erstellt. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine angemessene Frist für die Annahme des Angebotes einzuräumen.
- 7.3. Die QV bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und kommt gültig nur mit der Unterschrift des von der Rektorin bzw. vom Rektor beauftragten Mitglieds des Rektorates und der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zustande.
- 7.4. Der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist mit Wirkung des auf den Abschluss der QV folgenden Kalendermonats anzupassen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter führt dann den Titel Assistenzprofessorin bzw. Assistenzprofessor und ist in die Gehaltsgruppe A 2 (§ 49 Abs. 2 KV) einzustufen. Ihr bzw. sein Urlaubsausmaß erhöht sich im laufenden Kalenderjahr aliquot, zumindest aber um einen Arbeitstag, und beträgt ab dem folgenden Kalenderjahr 30 Arbeitstage (§ 19 Abs. 7 KV).
- 7.5. Wird innerhalb von zwei Jahren nach Dienstantritt auf der Laufbahnstelle kein Angebot einer QV gestellt oder kommt in dieser Zeit keine QV zustande, kann

das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren gekündigt werden, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde.

## 8. Qualifizierungsziele und Qualifizierungszeitraum

- 8.1. Ein einheitlicher universitätsweiter Standard für die Qualifizierungsziele ist im Anhang 1, der einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung bildet, dargestellt und ist Inhalt jeder QV. Die Festlegung und Spezifizierung der individuellen Qualifizierungsziele erfolgt durch das Rektorat nach Vorschlag der Leitung der Organisationseinheit.
- 8.2. Die facheinschlägige Lehrbefugnis als Privatdozentin bzw. als Privatdozent ist ein wesentlicher Bestandteil der zu vereinbarenden Qualifizierungsziele. Soll in begründeten Ausnahmefällen die Habilitation durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen ersetzt werden, sind diese Leistungen in einem Begutachtungsverfahren nach internationalen Standards zu bewerten. Es sind in diesem Fall mindestens drei Fachgutachten, davon zwei externe, einzuholen. Dem Beirat obliegt die Auswahl der Gutachterinnen bzw. Gutachter.
- 8.3. Der Qualifizierungszeitraum wird in der QV festgehalten und beträgt im Regelfall vier Jahre. Gegebenenfalls bereits erbrachte Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Sinne des Anhang 1 sind anzurechnen. In diesem Fall kann der Qualifizierungszeitraum entsprechend verkürzt werden. Der Qualifizierungszeitraum ist so festzulegen, dass die Evaluierung der Zielerreichung jedenfalls im Rahmen der noch zur Verfügung stehenden Vertragszeit möglich ist. Der Qualifizierungszeitraum verlängert sich um Zeiten gem. § 20 Abs. 3 Z 1 KV und um Zeiten einer Teilbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG im aliquoten Ausmaß, insgesamt jedoch um maximal drei Jahre.
- 8.4. Die Organisationseinheit, der die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor zugeordnet ist, hat die zur Erreichung der in der QV festgelegten Ziele im vereinbarten Zeitraum erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Sie hat ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern. Die dazu von der Leitung der Organisationseinheit getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen der Assistenzprofessorin bzw. des Assistenzprofessors auch mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal oder dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu beraten. Kann keine angemessene Lösung gefunden werden, ist der Beirat zu befassen.
- 8.5. Gelangt die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor während des Qualifizierungszeitraumes zur Auffassung, dass die für die Erreichung der Qualifizierungsziele erforderlichen Arbeitsbedingungen (inkl. Ressourcen) nicht vorliegen, ist sie bzw. er dazu verpflichtet, den Beirat rechtzeitig davon in Kenntnis zu setzen.
- 8.6. Während des für die Erreichung der QV vereinbarten Zeitraumes ist eine Kündigung der Assistenzprofessorin bzw. des Assistenzprofessors (auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis) bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f KV vorgesehenen Gründen möglich.

8.7. Ist absehbar, dass die vereinbarten Qualifizierungsziele im vereinbarten Zeitraum aus Gründen nicht erreicht werden können, die die Assistenzprofessorin bzw. des Assistenzprofessor nicht zu verantworten hat, ist eine Anpassung der QV bzw. des Qualifizierungszeitraumes im Sinne der Punkte 8.3 vorzunehmen. Der Beirat hat zeitgerecht eine entsprechende Empfehlung an das Rektorat zu übermitteln.

## 9. Zielerreichung

9.1. Sowohl die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor als auch die bzw. der direkte Vorgesetzte sind zur regelmäßigen Überprüfung und Dokumentation der Fortschritte der Zielerreichung im Rahmen der QV verpflichtet. Beim jährlichen Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch muss der Fortgang der Qualifizierung besprochen und ein entsprechender Zwischenbericht samt Stellungnahme der Leitung der Organisationseinheit an den Beirat übermittelt werden. Langt kein Zwischenbericht ein, hat der Beirat diesen einzufordern und in weiterer Folge das Rektorat zu informieren.

9.2. Die abschließende Evaluierung der Erreichung der in der QV festgehaltenen Ziele hat auf Grundlage eines ausführlichen, nach den einzelnen Teilbereichen gegliederten Berichtes durch die Assistenzprofessorin bzw. durch den Assistenzprofessor und entsprechenden Stellungnahmen der bzw. des direkten Dienstvorgesetzten und der Leitung der Organisationseinheit, des Endberichtes der Habilitationskommission und allfälliger Fachgutachten zu erfolgen. Legt die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor ihren bzw. seinen Bericht nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf des Qualifizierungszeitraumes vor, gilt dies als Nichterfüllung der QV. Alle notwendigen Unterlagen sind vom Rektorat unverzüglich, spätestens jedoch vier Monate vor Ablauf des Qualifizierungszeitraumes der bzw. dem Vorsitzenden des Beirates zu übermitteln.

9.3. Der Beirat hat gem. Punkt 5.8.5 die Erreichung der Qualifizierungsziele zu prüfen und innerhalb von drei Monaten dem Rektorat eine begründete Stellungnahme zu übermitteln. In Fällen der Nicht-Erreichung der Qualifizierungsziele hat das Rektorat vor seiner Entscheidung den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die geplante Vorgangsweise zu informieren, mit beiden zu beraten und Gelegenheit für eine Stellungnahme zu bieten.

## 10. Beendigung des Qualifizierungszeitraumes

10.1. Stellt das Rektorat die Erreichung der Qualifizierungsziele fest, ist die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor mit Wirkung des folgenden Kalendermonats in die Gehaltsstufe nach § 49 Abs. 2 lit. a KV einzustufen und führt den Titel Assoziierte Professorin bzw. Assoziierter Professor. Der Arbeitsvertrag ist entsprechend den neuen Aufgaben (§ 27 Abs. 6 und 7 KV)

anzupassen. Ein bisher befristetes Arbeitsverhältnis ist in ein unbefristetes umzuwandeln.

- 10.2. Stellt das Rektorat fest, dass die Qualifizierungsziele nicht erreicht sind, endet ein bisher befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ist das Arbeitsverhältnis der Assistenzprofessorin bzw. des Assistenzprofessors unbefristet, kann es ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22 KV) unter Einhaltung der Fristen und Termine nach § 21 Abs. 2 KV gekündigt werden.

## 11. Übergangsrecht

- 11.1. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit 1.10.2009 in den KV übergeleitet wurden und zu diesem Zeitpunkt bereits die Lehrbefugnis als Privatdozentin bzw. Privatdozent an der BOKU erworben haben, kann nach Maßgabe der Personalstrukturplanung (§ 27 Abs. 1 KV) und eines Vorschlages der Leiterin bzw. des Leiters der betreffenden Organisationseinheit eine QV ohne vorherige Ausschreibung angeboten werden.
- 11.2. Stellt das Rektorat die Erreichung der Qualifizierungsziele fest, gilt der Qualifizierungszeitraum gem. Punkt 10.1 als beendet. Die in den Inhalten der QV gem. Anhang 1 festgeschriebene externe Erfahrung (post doc level) stellt im Übergangsrecht keine zwingende Bestimmung dar.

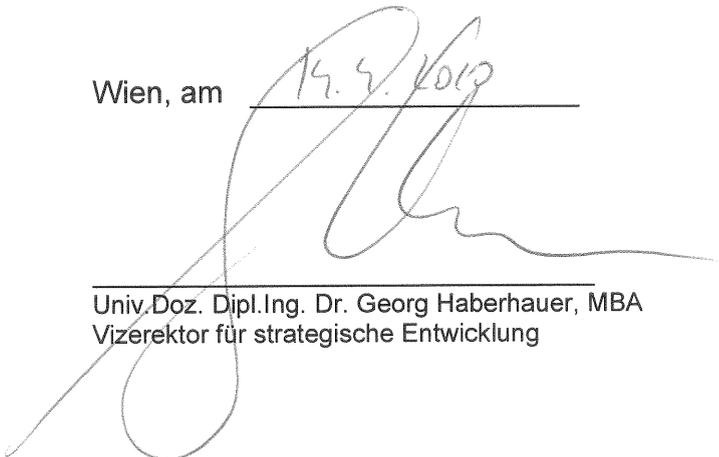
Für das Rektorat der BOKU:

Wien, am 14.4.2010



Univ.Prof. Dipl.Ing. Dr. Martin H. Gerzabek  
Rektor

Wien, am 19.5.2010



Univ.Do. Dipl.Ing. Dr. Georg Haberhauer, MBA  
Vizektor für strategische Entwicklung

Für den Betriebsrat des Wissenschaftlichen Personals der BOKU:

Wien, am 14.4.2010



Ass.Prof. Dipl.Ing. Dr. Peter Cepuder  
Betriebsrats-Vorsitzender

# Inhalte Qualifizierungsvereinbarung an der BOKU



Forschungsgebiet:

Qualifizierungszeitraum: von  bis  (Regelmaß 4 Jahre)

Endbericht bis  (6 Monate vor Ablauf Qualifizierungszeitraum)

## Allgemeine Qualifizierungsziele

Spezifizierung nach  
Fachgebiet / individuelle  
Qualifizierungsziele

Wichtige  
Teilziele /  
Meilensteine

<p><b>Forschung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikationen im Forschungsgebiet</li> <li>• Präsentationen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen im Forschungsgebiet</li> <li>• Forschungsprojekte im Forschungsgebiet initiieren bzw. aquirieren und leiten bzw. weiterentwickeln (auch drittmittelfinanzierte Projekte)</li> <li>• (Mit-)Betreuung von Dissertationen</li> </ul>	<p>Habilitation* muss muss soll</p>		
<p><b>Lehre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbständige Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Fachgebiet der Lehre der Organisationseinheit ("Kernvorlesungen") im Ausmaß von insgesamt mind. 3 SWS inkl. Evaluierung</li> <li>• Selbständige Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Forschungsgebiet nach Maßgabe der Curricula, möglichst 1 SWS</li> <li>• Betreuung von Masterarbeiten nach Maßgabe des Studienrechts</li> <li>• Abhalten von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache oder Lehrtätigkeit an ausländischen Unis</li> <li>• Lehrbezogene Qualifizierungsmaßnahme, wie Teilnahmen an Weiterbildungen in Didaktik, Präsentationstechnik, e-learning, etc. (insgesamt mind. 2 Weiterbildungstage)</li> <li>• Selbstevaluierung mit folgenden Mindestinhalten: Übersicht über die abgehaltenen Lehrveranstaltungen, die jeweiligen Lernziele, die abgenommenen Prüfungen und die Evaluierungsergebnisse pro Semester, Reflexion der Lehr- und Prüfungsmethoden</li> </ul>	<p>muss  soll muss soll  muss muss</p>		
<p><b>Führen/Steuern und Zusammenarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Mitarbeit in oder Koordination von wiss. Netzwerken oder Plattformen bzw. Führung von Projektmitarbeiter/innen und Arbeitsgruppen</li> <li>• Teilnahme an Weiterbildungen im Bereich Führung, Management und Teamentwicklung, wie Führungskräfte-seminare, Projektmanagement, Moderations- und Gesprächsführung, Kommunikation. (insgesamt mind. 2 Weiterbildungstage)</li> </ul>	<p>soll  muss</p>		
<p><b>Externe Erfahrungen (post doc level)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vorübergehende (mind. 3 Monate) Erfahrung in Institutionen außerhalb der BOKU wie z.B. Forschungsaufenthalt (Stipendium) oder Gastprofessur im Ausland, hauptberufliche (bzw. vollzeitliche) Mitarbeit in außeruniversitären Forschungseinrichtungen im In- oder Ausland sowie hauptberufliche (vollzeitliche) Mitarbeit in facheinschlägigen nationalen oder internationalen Institutionen (keine Tagungs- und Kongressteilnahmen)</li> </ul>	<p>muss</p>		
<p><b>Mitarbeit in universitären Verwaltungs- und Managementaufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. Mitarbeit in Kommissionen und Gremien sowie Arbeitsgruppen auf Department- bzw. Universitätsebene, Übernahme von Funktionen als Programmbegleiter/in, Mentor/in, Departmentbeauftragte/r für Forschung, Lehre, Internationales, EDV</li> </ul> <p><b>Scientific Community Service</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. Herausgeber/in wiss. Journale, Reviews für wiss. Journale, Mitglied Organisationskomitee für wiss. Konferenzen, Gutachter/innentätigkeiten (z.B. für externe Fördergeber)</li> </ul>	<p>Aktivitäten sind nachzuweisen  Aktivitäten sind nachzuweisen</p>		
<p><b>Public Community Service</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. Vorträge vor Praktiker/innen, Kinderuni, University meets public, populärwissenschaftliche Publikationen, Töchtertag, Mitgliedschaften in fachlichen Interessensvertretungen</li> </ul>	<p>Aktivitäten sind nachzuweisen</p>		
<p><b>Ressourcenbetrachtung</b></p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>			

\* Die Habilitation muss im Forschungsgebiet abgeschlossen werden. In begründeten Ausnahmefällen kann diese formale Qualifikation als erfüllt angesehen werden, wenn den Anforderungen einer Habilitation zumindest gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen werden.