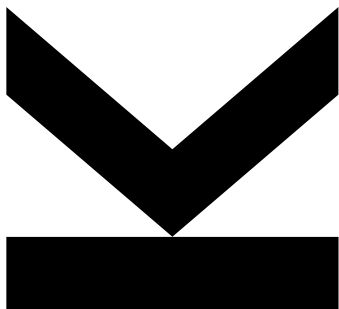


SATZUNG DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ



BERUFUNGSVERFAHREN UND TENURE-TRACK-STELLEN (ST-BVTT)

INHALTSVERZEICHNIS

Teil 1 Berufungsverfahren

TEIL 1	5
BERUFUNGSVERFAHREN.....	5
<i>ABSCHNITT I: ERARBEITUNG DES STELLENPROFILS.....</i>	5
§ 1 Zweck des Stellenprofils	5
§ 2 Erstellung des Stellenprofils	5
§ 3 Festlegung des Stellenprofils	6
§ 4 Ressourcen	7
<i>ABSCHNITT II: AUSSCHREIBUNG.....</i>	7
§ 5 Ausschreibungstext	7
§ 6 Veröffentlichung.....	7
<i>ABSCHNITT III: FACHBEREICH, BERUFUNGSKOMMISSION UND NOMINIERUNG DER GUTACHTER/INNEN</i>	7
§ 7 Festlegung des Fachbereichs	7
§ 8 Berufungskommission.....	8
§ 9 Nominierung der Gutachter/innen	9
§ 10 Vorauswahl	10
§ 11 Amtswegige Kandidat/inn/ensuche.....	10
§ 12 Begutachtungsverfahren.....	11
§ 13 Festlegung geeigneter Bewerber/innen.....	12
<i>ABSCHNITT VII: PRÄSENTATION.....</i>	12
§ 14 Ankündigung der Präsentationen.....	12
§ 15 Durchführung	12
<i>ABSCHNITT VIII. ERSTELLUNG DER BERUFUNGSLISTE.....</i>	13
§ 16 Berufsungsliste	13
§ 17 Verfahren zur Erstellung der Berufsungsliste	13
§ 18 Information	14
§ 19 Zurückverweisung.....	14
<i>ABSCHNITT IX: BERUFUNGSVERHANDLUNGEN</i>	14
§ 20 Auswahlentscheidung.....	14
§ 21 Erschöpfung der Berufsungsliste	15
<i>ABSCHNITT X: SCHLUSSBESTIMMUNGEN</i>	15
§ 22 Qualitätssicherung	15
§ 23 Verfahrensmoderation.....	15

ABSCHNITT XI: SONDERBESTIMMUNGEN FÜR BERUFUNGSVERFAHREN DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT.....	16
UNTERABSCHNITT I: GENERELLE REGELUNGEN.....	16
§ 24 Geltungsbereich.....	16
§ 25 Anzuwendende Bestimmungen.....	16
§ 26 Zweck des Stellenprofils (Klinischer Bereich).....	16
§ 27 Erstellung des Stellenprofils.....	16
§ 28 Berufungskommission.....	17
§ 29 Nominierung der Gutachter/innen.....	17
§ 30 Stellungnahme der Universitäts-Krankenanstalt (Klinischer Bereich).....	17
§ 31 Vor-Ort Besuche (Klinischer Bereich).....	18
§ 32 Informationsrechte (Klinischer Bereich).....	18
UNTERABSCHNITT II: ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN.....	18
§ 33 Geltungsbereich.....	18
§ 34 Erstellung des Stellenprofils.....	18
§ 35 Berufungskommission.....	19
§ 36 Nominierung der Gutachter/innen.....	19
TEIL 2.....	19
AUSWAHLVERFAHREN FÜR TENURE-TRACK-STELLEN.....	19
§ 37 Planung von Tenure-Track-Stellen.....	19
§ 38 Einleitung des Auswahlverfahrens.....	19
§ 39 Relevanter Fachbereich.....	20
§ 40 Auswahlkommission.....	20
§ 41 Ständige Auswahlkommission.....	21
§ 42 Ausschreibung.....	21
§ 43 Begutachtung der Bewerbungen; Auswahlvorschlag.....	22
§ 44 Gutachten.....	23
§ 45 Präsentation.....	24
§ 46 Auswahlentscheidung.....	24
TEIL 3.....	25
QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNG.....	25
§ 47 Ziele der Qualifizierungsvereinbarung.....	25
§ 48 Eingangsphase; Entwurf einer Qualifizierungsvereinbarung.....	25
§ 49 Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung.....	25
§ 50 Qualifizierungskommission.....	26
§ 51 MentorInnen.....	26
§ 52 Erreichen der vereinbarten Qualifikation.....	26
TEIL 4.....	27
VEREINFACHTES BERUFUNGSVERFAHREN.....	27
§ 53 Voraussetzungen des vereinfachten Verfahrens.....	27
SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	28

§ 55 Elektronisches Verfahrenssystem; Information über das Verfahrensergebnis ..	28
§ 56 In-Kraft-Treten	28

TEIL 1

BERUFUNGSVERFAHREN

ABSCHNITT I: ERARBEITUNG DES STELLENPROFILS

§ 1 Zweck des Stellenprofils

- (1) Das Stellenprofil dient dazu, die mit der zu besetzenden Stelle verbundenen Aufgaben sowie die Einbettung der Stelle in die Organisation der Johannes Kepler Universität so ausführlich zu beschreiben, dass die Gutachterinnen und Gutachter in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerber/innen für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen.
- (2) Für den Bereich der Forschung ist anzugeben, wie die Stelle strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist, und welche Art von Forschung erwartet wird.
- (3) Für den Bereich der Lehre ist anzugeben, in welchem Umfang das Institut bzw. die Stelle Beiträge zum Lehrangebot leisten soll (Art und Umfang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen)
- (4) Neben diesen beiden zentralen Bereichen, die in jedem Stellenprofil (wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung) enthalten sein müssen, sind weitere, je nach auszuschreibender Stelle unterschiedliche Anforderungen wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung) und die Anforderungen an Führungs- und Managementkompetenz anzuführen.
- (5) Die Anforderungen in Bezug auf Forschung, Lehre und sonstigen Aktivitäten sind nach ihrer Bedeutung bzw. ihrem zeitlichen Ausmaß zu gewichten.
- (6) Das Stellenprofil hat auch die wesentlichen Informationen über die Rahmenbedingungen (Ausstattung des Instituts/der Abteilung, Gehaltsrahmen, Informationen über die pensionsrechtliche Situation) der Arbeit an der JKU den Bewerber/innen im Internet zur Verfügung zu stellen, damit eine rasche und fundierte Entscheidung über die Attraktivität einer Bewerbung ermöglicht wird („Handbuch für Bewerberinnen und Bewerber“).

§ 2 Erstellung des Stellenprofils

- (1) Zur Erstellung des Stellenprofils hat die/der Rektor/in eine Arbeitsgruppe einzusetzen. Sie/er hat dazu die Einleitung des Berufungsverfahrens im Mitteilungsblatt kundzumachen und auf sonstigen geeigneten Wegen der universitären Öffentlichkeit bekannt zu machen.
- (2) Die Arbeitsgruppe hat einen Entwurf für das Stellenprofil innerhalb einer von der/vom Rektor/in gesetzten Frist zu erstellen. Der Arbeitsgruppe gehören an:
 1. Ein/e Universitätsprofessor/in (§ 97 UG) und ein/e wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) aus dem betroffenen Institut; sind keine geeigneten Personen (unter Berücksichtigung von Abs. 7) verfügbar, so sind Personen aus den fachlich am nächsten stehenden Instituten zu bestellen.

2. Zwei Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG) und zwei wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) aus dem Fachbereich und dem fachlich nahestehenden Bereich (einschließlich des betroffenen Instituts).
 3. Ein/e Vertreter/in der Studierenden.
 4. Die Mitglieder gemäß Z 1-3 werden von der jeweiligen Personengruppe im Senat vorgeschlagen. Ziel ist dabei, solche Personen zu bestellen, die später auch der Berufungskommission angehören werden.
- (3) Weiters gehören dieser Arbeitsgruppe an:
1. Die/der Dekan/in der betroffenen Fakultät(en). Sofern die/der Dekan/in zum Fachbereich gehört, hat sie/er sich durch jemand vertreten zu lassen, der nicht zum Fachbereich gehört. Bei Stellen, die einem gesamtuniversitären Institut zugeordnet sind, bestimmt die/der Rektor/in, welche/r Dekan/in in der Arbeitsgruppe mitwirkt.
 2. Bis zu zwei Vertreter/innen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
- (4) Die Mitglieder gemäß Abs. 3 dürfen sich im Verhinderungsfall vertreten lassen.
 - (5) Die/der Rektor/in kann bis zu drei zusätzliche Personen mit reiner Beratungsfunktion - von innerhalb oder außerhalb der Universität - in die Arbeitsgruppe entsenden.
 - (6) Die Arbeitsgruppe ist an den Entwicklungsplan samt den mitbeschlossenen Erläuterungen gebunden.
 - (7) Die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Personen, die eine Bewerbung um die auszuschreibende Stelle nicht ausschließen können, dürfen der Arbeitsgruppe nicht angehören.
 - (8) Die/der bisherige Stelleninhaber/in kann als Auskunftsperson zu Sitzungen der Arbeitsgruppe beigezogen werden.

§ 3 Festlegung des Stellenprofils

- (1) Das Rektorat überprüft den gemäß § 2 vorgelegten Entwurf hinsichtlich Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit dem Entwicklungsplan und den sonstigen strategischen Zielsetzungen der Universität und genehmigt, gegebenenfalls nach Modifikationen, einen Entwurf für das Stellenprofil.
- (2) Dieser genehmigte Entwurf des Stellenprofils ist allen Angehörigen des Fachbereichs (siehe § 7), den Mitgliedern der jeweiligen Fakultätsversammlung(en), dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist das Recht einzuräumen, binnen 14 Tagen eine Stellungnahme zu diesem Entwurf abzugeben. Jedes Mitglied der von der Fakultätsversammlung für solche Agenden bevollmächtigten Strategiekommission kann verlangen, dass für die Erarbeitung einer solchen Stellungnahme unverzüglich eine Sitzung einberufen wird. Existiert keine (bevollmächtigte) Strategiekommission, so übernimmt die Fakultätsversammlung diese Zuständigkeit. Für gesamtuniversitäre Institute übernimmt der Senat die Zuständigkeit der Fakultätsversammlung.
- (3) Das Rektorat entscheidet ohne Bindung an die Stellungnahmen über das endgültige Stellenprofil. Es hat dabei sicherzustellen, dass das Stellenprofil so gestaltet ist, dass ein fairer Wettbewerb aller potentiellen Bewerber/innen sichergestellt ist und beschränkende bzw. ausschließende Kriterien (vergleiche insbesondere § 36 Frauenförderungsplan) nur insoweit aufgenommen werden, als sich das aus den Zielsetzungen und

Rahmenbedingungen der Universität ergibt.

§ 4 Ressourcen

- (1) Gleichzeitig mit der Festlegung des Stellenprofils hat das Rektorat durch Beschluss festzulegen,
 1. welche Ressourcen für die jeweilige Stelle budgetiert werden; insb. ist zu planen, welche Gehaltsobergrenze für die/den Stelleninhaber/in vorgesehen ist und welche Kosten für das Berufungsverfahren budgetiert werden;
 2. einen Terminplan für den gesamten Ablauf des Verfahrens bis zur Erstellung der Berufsungsliste.
- (2) Der Beschluss ist nach Erstellung der Berufsungsliste der/dem Vorsitzenden des Senats zur Verfügung zu stellen. (Siehe dazu § 22)

ABSCHNITT II: AUSSCHREIBUNG

§ 5 Ausschreibungstext

- (1) Die Festlegung des Ausschreibungstextes bedarf gemäß § 98 Abs. 2 UG der Beschlussfassung im Rektorat.
- (2) Im Text ist jedenfalls auf das im Internet veröffentlichte Handbuch für Bewerberinnen und Bewerber (§ 1 Abs. 6) zu verweisen und der Hinweis gemäß Frauenförderungsplan aufzunehmen.
- (3) Die Bewerbungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.
- (4) Bewerbungen sind an die/den Rektor/in zu richten.
- (5) Der Text der Ausschreibung ist unmittelbar nach seiner Beschlussfassung vor erfolgter Ausschreibung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG)

§ 6 Veröffentlichung

- (1) Die Ausschreibung hat international, zumindest EU-weit zu erfolgen. Sie ist jedenfalls im Amtsblatt der Wiener Zeitung und im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität zu veröffentlichen.
- (2) Zusätzlich ist die Ausschreibung in weiteren in- und ausländischen Medien zu veröffentlichen. Die Arbeitsgruppe „Stellenprofil“ (§ 2) sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, diesbezügliche Vorschläge zu erstatten. Bei der Festlegung ist auf die Notwendigkeiten aufgrund des Stellenprofils wie auch auf die finanziellen Ressourcen Bedacht zu nehmen.

ABSCHNITT III: FACHBEREICH, BERUFUNGSKOMMISSION UND NOMINIERUNG DER GUTACHTER/INNEN

§ 7 Festlegung des Fachbereichs

- (1) Es obliegt dem Senat, auf Vorschlag der betroffenen Fakultätsversammlung/en durch

Beschluss die Zusammensetzung des Fachbereiches für die betreffende Stelle festzulegen. Für gesamtuniversitäre Institute übernimmt das Rektorat die Funktion der Fakultätsvertretung.

- (2) Liegt bei der Einleitung des Berufungsverfahrens kein Beschluss gemäß Abs.1 vor oder ist dieser nicht anwendbar, hat die/der Rektor/in die/den Dekan/inn/en der betroffenen Fakultät/en zeitgleich mit der Einleitung des Berufungsverfahrens zu informieren und diese/n aufzufordern, eine Namensliste der Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG) des für diese Stelle relevanten Fachbereichs an die/den Vorsitzende/n des Senats zu übermitteln.
- (3) Die Namensliste ist im Mitteilungsblatt mit dem Hinweis kundzumachen, dass Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG), die der Ansicht sind, dass ihr Fach (Tätigkeitsbereich in Forschung und/oder Lehre) zu Unrecht aufgenommen bzw. übergangen wurde, das Recht haben, binnen 7 Tagen einen begründeten Widerspruch an die/den Vorsitzende/n des Senats zu erheben. Allen Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG) jener Fakultät(en), aus denen die Mitglieder des Fachbereichs stammen, ist diese Information auch auf elektronischem Weg zuzustellen. Das Recht, einen begründeten Widerspruch zu erheben, steht auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu, wenn durch die Festlegung des Fachbereiches Zielsetzungen des Frauenförderungsplans betroffen sind.
- (4) Über derartige Widersprüche entscheidet die/der Vorsitzende des Senats nach Anhörung der Vertreter/innen der Universitätsprofessor/inn/en (§ 1 Abs. 1 Z 1 WO-KO) im Senat. Ändert sich durch eine solche Entscheidung die Namensliste, dann ist diese neu kundzumachen.
- (5) Bei der Festlegung des für die Stelle relevanten Fachbereichs sind die im Entwicklungsplan festgelegten Schwerpunkte zu beachten. Die Liste des Fachbereichs hat mindestens fünf Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG) zu enthalten.

§ 8 Berufungskommission

- (1) Die/der Vorsitzende des Senats hat unverzüglich nach der Einleitung eines Berufungsverfahrens die Einsetzung und Konstituierung einer Berufungskommission zu veranlassen.
- (2) Die Berufungskommission wird gemäß § 25 Abs. 8 Z 2 UG vom Senat als entscheidungsbefugte Kommission eingesetzt; die Zusammensetzung ist in § 18 WO-KO geregelt.
- (3) Die Mitglieder der Berufungskommission werden von den einzelnen Personengruppen im Senat entsandt und von der/vom Sprecher/in der jeweiligen Personengruppe an die/den Vorsitzende/n des Senats bekannt gegeben. Gutachter/innen können gemäß den Bestimmungen des § 19 WO-KO in die Berufungskommission entsandt werden.
- (4) Die Nominierung der Universitätsprofessor/inn/en (§ 97 UG) sollte mindestens eine Person enthalten, die nicht aus dem engen Fachbereich, sondern einem fachlich nahe stehenden Bereich stammt.
- (5) Mitglieder der Personengruppe der Universitätsdozent/inn/en sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) müssen mindestens ein Diplom- oder Masterstudium absolviert haben und an

einem fachlich einschlägigen Institut beschäftigt sein; ein Mitglied soll eine einschlägige Lehrbefugnis aufweisen.

- (6) Von der Personengruppe der Studierenden nominierte Mitglieder müssen sich im letzten Studienabschnitt eines Diplomstudiums bzw. in einem Master- oder Doktoratsstudium befinden oder ein Bachelorstudium betreiben, in dem sie bereits Zeugnisse im Ausmaß von mindestens 100 ECTS-Punkten erworben haben. Es sind dabei nur solche Studienrichtungen zu berücksichtigen, die für die zu besetzende Stelle facheinschlägig sind.
- (7) Die Vertreter/innen des AKG sind gemäß § 41 Abs. 2 des Frauenförderungsplans der JKU von diesem zu entsenden. Sie sind zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.
- (8) Die Berufungskommission kann Expert/inn/en als Auskunftspersonen zu ihren Beratungen einladen.

§ 9 Nominierung der Gutachter/innen

- (1) Die/der Sprecher/in der Universitätsprofessor/inn/en im Senat oder eine von ihm beauftragte Person hat eine Sitzung der Mitglieder des Fachbereichs gemäß § 7 einzuberufen, in der ein Vorschlag für die Liste der internen und externen Gutachter/innen zu beschließen ist. Es sind mindestens zwei, davon mindestens ein/e externe/r Gutachter/in zu bestellen.
- (2) Auf die Einladung und Durchführung der Sitzung gemäß Abs. 1 ist die Geschäftsordnung der Kollegialorgane anzuwenden. Spätestens zum Zeitpunkt der Einladung ist der AKG über die geplante Sitzung zu informieren, der in sinngemäßer Anwendung des § 39 Abs. 3 des Frauenförderungsplans berechtigt ist, zwei Mitglieder zu entsenden. Von den zu bestellenden Gutachter/inne/n muss mindestens eine/r extern sein. Die Liste der internen und externen Gutachter/innen soll jeweils auch mindestens eine Nennung einer Ersatzperson enthalten, die nur dann herangezogen wird, wenn eine der vorgenannten Personen ausfallen sollte. In Frauenförderungsbereichen (§ 4 Frauenförderungsplan) ist, soweit eine solche Bestellung möglich ist, mindestens eine Gutachterin vorzuschlagen. Die/Der Rektor/in hat das Recht, eine/n weitere/n Gutachter/in zu bestellen.
- (3) Die Universitätsprofessor/inn/en (§ 1 Abs. 1 Z 1 WO-KO) im Senat können inhaltlich vom Beschluss der Fachbereichssitzung nicht abweichen; sie können einen Vorschlag aber begründet ablehnen.
- (4) Wird ein Vorschlag von den Universitätsprofessor/inn/en (§ 1 Abs. 1 Z 1 WO-KO) im Senat abgelehnt, so ist eine erneute Sitzung des Fachbereichs einzuberufen und unter Beachtung der Rückverweisungsgründe ein neuer Vorschlag zu erstellen. An diesen Vorschlag sind die Universitätsprofessor/inn/en (§ 1 Abs. 1 Z 1 WO-KO) im Senat allerdings nicht mehr gebunden; sie können diesen auch inhaltlich abändern.
- (5) Interne Gutachter/innen können Universitätsprofessor/inn/en sowie Dozent/inn/en der JKU sein, die über eine facheinschlägige oder fachnahe Lehrbefugnis verfügen; auch an der JKU emeritierte und pensionierte Universitätsprofessor/inn/en sowie

Honorarprofessor/inn/en und nicht im aktiven Vollzeit-Dienstverhältnis zu irgendeiner anderen Universität stehende Dozent/inn/en der JKU kommen als interne Gutachter/innen in Betracht. Ausgeschlossen sind die/der bisherige Stelleninhaber/in sowie Dozent/inn/en, die derselben Abteilung, bei Instituten ohne Abteilungsgliederung demselben Institut erstzugeordnet sind, der/dem die zu besetzende Stelle zugewiesen ist.

- (6) Externe Gutachter/innen dürfen nicht in einem Dienstverhältnis zur JKU stehen oder unmittelbar vor ihrer Emeritierung/Pensionierung gestanden sein und müssen über eine facheinschlägige Lehrbefugnis oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen.
- (7) Die Liste der bestellten Gutachter/innen ist unverzüglich an die/den Vorsitzende/n des Senats sowie an die/den Rektor/in weiterzuleiten.

ABSCHNITT IV: VORAUSWAHL DER BEWERBER/INNEN

§ 10 Vorauswahl

- (1) Die/Der Rektor/in hat die Unterlagen der Bewerber/inn/en unmittelbar nach ihrem Einlangen an die Berufungskommission weiterzuleiten. Die Berufungskommission hat binnen einer Frist von vier Wochen nach Ablauf der Bewerbungsfrist bzw. im Fall der Durchführung einer amtswegigen Kandidat/inn/ensuche nach Ablauf der Frist gemäß § 11 Abs. 6 zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die vierwöchige Frist kann vom Rektor aus wichtigem Grund verlängert werden.
- (2) Entscheidet die Berufungskommission nicht innerhalb der gesetzten Frist, so hat der Rektor alle Bewerbungen an die Gutachter/innen weiterzuleiten (siehe § 12).

§ 11 Amtswegige Kandidat/inn/ensuche

- (1) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche gemäß § 98 Abs. 2 UG obliegt der Berufungskommission. Sie ist jedenfalls durchzuführen, wenn sich keine Frau beworben hat oder das Rektorat dies verlangt. Die Bestimmungen des Frauenförderungsplans (insbesondere §§ 37 und 41) sind zu beachten.
- (2) Die amtswegige Kandidat/inn/ensuche hat innerhalb von 14 Tagen nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu erfolgen. Die Frist kann auf Antrag der Berufungskommission von der/vom Rektor/in um maximal 14 Tage verlängert werden.
- (3) Eine Einladung zur Teilnahme am Berufungsverfahren aufgrund der amtswegigen Kandidat/inn/ensuche bedarf eines Beschlusses der Berufungskommission mit einfacher Mehrheit. Die/der Vorsitzende der Berufungskommission hat Kandidat/inn/en so rechtzeitig von der Einladung zu informieren, dass vor Ende der Frist gemäß Abs. 2 ihre Zustimmung eingeholt werden kann.
- (4) Stimmen derart eingeladene Kandidat/inn/en zu, dann ist ihnen eine Frist von 14 Tagen zur Einreichung ihrer Unterlagen einzuräumen. Bei fristgerechter Einreichung der Unterlagen gelten sie als Bewerber/innen im Sinne dieses Satzungsteils.
- (5) Bewerbungen, die verspätet, aber innerhalb der Frist gemäß Abs. 2 eingelangt sind, können im Wege der amtswegigen Kandidat/inn/ensuche berücksichtigt werden, wenn

die Berufungskommission dies beschließt.

- (6) Nach Ende der Suchfrist hat die Berufungskommission der/dem Rektor/in Bericht über den Ablauf der Kandidat/inn/ensuche zu erstatten. Insbesondere ist dabei darzustellen, inwieweit Zielsetzungen des Frauenförderungsplanes verwirklicht werden konnten.

ABSCHNITT V: BEGUTACHTUNG

§ 12 Begutachtungsverfahren

- (1) Die/der Rektor/in hat unverzüglich nach Ablauf der Frist gemäß § 10 die Unterlagen der Bewerber/inn/en, die von der Berufungskommission nicht ausgeschieden wurden, an die Gutachter/innen weiterzuleiten. Die Gutachter/innen sind im Besonderen darauf aufmerksam zu machen, dass bei der Beurteilung von Bewerber/inne/n spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe Berücksichtigung zu finden haben. Die entsprechenden Bestimmungen des Frauenförderungsplans der JKU sind von der/vom Rektor/in an die Gutachter/innen zu übermitteln.
- (2) Der Auftrag an die Gutachter/innen besteht darin, für jede/n Bewerber/in zu jedem im Stellenprofil genannten Kriterium unter Verwendung eines Formblattes eine der folgenden Beurteilungen abzugeben:
1. Voll erfüllt (plus)
 2. Teilweise erfüllt (null)
 3. Nicht erfüllt (minus) Mit „minus“ sind auch Kriterien zu markieren, bei denen aus den Bewerbungsunterlagen keine Angaben ersichtlich sind.
- (3) Bei jedem Kriterium ist auch eine Spalte „Anmerkungen“ vorzusehen, in der insb. solche Bewertungen erläutert werden können, die nicht zwingend aus den Bewerbungsunterlagen abzuleiten sind. Die Gutachter/innen haben bestehende Nahverhältnisse zu einzelnen Bewerber/inne/n offenzulegen.
- (4) Neben dieser formularbasierten Beurteilung der einzelnen Bewerbungen sind die Gutachter/innen aufzufordern, die am besten geeigneten fünf (+/- 2) Kandidat/inn/en aus dem Bereich der überwiegend „grünen“ Bewerbungen in einer zusammenfassenden Beurteilung anzuführen. Die variable Anzahl soll es den Gutachter/inne/n ermöglichen, auf „Abstände“ zu reagieren; wenn z.B. zwischen den Kandidat/inn/en auf den Plätzen 1 – 4 und danach ein großer Unterschied besteht, dann sollen die ersten vier in diesem Gesamtvorschlag aufgenommen werden.
- (5) Die Gesamtbeurteilung durch die Gutachter/innen muss zwar auf den durch die Bewerbung vermittelten Grundlagen aufbauen, soll aber dennoch im Sinne einer Potenzialanalyse zukunftsorientiert sein.
- (6) Die/der Rektor/in hat den Gutachter/inne/n eine Frist zu setzen; diese kann je nach Anzahl der Bewerbungen 6 bis 8 Wochen betragen. Ersucht ein/e Gutachter/in rechtzeitig um eine Fristerstreckung, so kann die/der Rektor/in diese gewähren.

ABSCHNITT VI: AUSWAHL GEEIGNETER BEWERBER/INNEN

§ 13 Festlegung geeigneter Bewerber/innen

- (1) Alle Bewerbungen, die von mindestens zwei Gutachter/inne/n in den Vorschlag der Bestgeeigneten aufgenommen wurden sowie allenfalls weitere Personen, die aufgrund der Beurteilung der Gutachter/innen nur gering von solchen Bewerbungen abweichen, bilden den Kreis fachlich geeigneter Bewerber/innen. Die/der Rektor/in hat insbesondere die Zielsetzung des Frauenförderungsplanes (insb. § 41 Abs. 3 Frauenförderungsplan) zu beachten. Die/der Rektor/in hat den AKG über die von ihr/ihm getroffene Auswahl zu informieren; der AKG hat das Recht, einen begründeten Vorschlag zur Einladung weiterer Bewerber/innen zu erstatten.
- (2) Die/der Rektor/in hat von den fachlich geeigneten Bewerber/innen Informationen hinsichtlich der ressourcenmäßigen Anforderungen einzuholen. Für jede/n Bewerber/in ist in einem Aktenvermerk festzuhalten, ob eine Berufung im Rahmen des geplanten Budgets möglich ist, im Verhandlungswege erreichbar erscheint oder aus welchen Gründen dies offensichtlich nicht der Fall ist. Die/der Rektor/in hat dabei sicherzustellen, dass auch ausländischen Bewerber/innen die Möglichkeiten der außeruniversitären Finanzierungsmöglichkeiten für Forschung in Österreich ausreichend bekannt sind.
- (3) Die/der Rektor/in kann zur Erzielung des Ergebnisses gemäß Abs. 2 von den Bewerber/inne/n die Vorlage entsprechender Unterlagen verlangen. Sie/Er hat dazu eine Frist von längstens vier Wochen zu setzen; die Nichteinhaltung einer solchen Frist kann als negative Bestätigung der ressourcenmäßigen Eignung gewertet werden.
- (4) Alle fachlich geeigneten und aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen geeigneten Personen sind von der/vom Rektor/in zu einer Präsentation (§§ 14 ff) einzuladen. Die/der Rektor/in hat der Berufungskommission auch eine begründete Liste jener Bewerber/innen zu übermitteln, die sie/er aufgrund der fehlenden positiven Bestätigung der ressourcenmäßigen Bedeckbarkeit nicht einzuladen gedenkt; vor der endgültigen Entscheidung ist die Berufungskommission anzuhören.

ABSCHNITT VII: PRÄSENTATION

§ 14 Ankündigung der Präsentationen

- (1) Die Präsentation der geeigneten Bewerber/innen ist grundsätzlich öffentlich zugänglich. Die Termine sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (2) Die Mitglieder des Senats sowie die Angehörigen des Fachbereichs (§ 7) sind zusätzlich auf elektronischem Wege auf diese Präsentation hinzuweisen.
- (3) Die Vereinbarung der Termine sowie deren Ankündigung obliegt der/dem Rektor/in.

§ 15 Durchführung

- (1) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet im Auftrag der/des Rektorin/Rektors die Präsentationen.
- (2) Das Ziel der Präsentation besteht insbesondere darin, Erkenntnisse über jene Fähigkeiten der Bewerber/innen zu gewinnen, die durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen nicht bzw. kaum dokumentierbar sind, z.B. die Forscherpersönlichkeit und die methodischen, sozialen oder didaktischen Kompetenzen.

- (3) Eine Präsentation besteht jedenfalls aus einem wissenschaftlichen Vortrag, dessen Thema von den Bewerber/inne/n frei wählbar ist sowie einem Lehrvortrag, dessen Thema von der Berufungskommission festzulegen ist.
- (4) Es ist in Anschluss an jeden Vortrag die Gelegenheit zur Diskussion vorzusehen; darüber hinaus hat die Berufungskommission weitere Gespräche mit der/dem Bewerber/in über ihre/seine Pläne für die Arbeit an der JKU unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen. Die/der Rektor/in bzw. ihre/seine Vertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen.
- (5) Ein Mitglied der Berufungskommission hat den wesentlichen Inhalt der Präsentation jeder Bewerberin/jedes Bewerbers sowie die wesentlichen Punkte der Diskussion zu dokumentieren.

ABSCHNITT VIII. ERSTELLUNG DER BERUFUNGSLISTE

§ 16 Berufungsliste

- (1) Die Berufungskommission erstellt auf Basis der vorliegenden Gutachten, der Stellungnahmen sowie eigener Erkenntnisse (insb. aus der Präsentation gemäß § 13), allenfalls auch nach Einholung zusätzlicher Gutachten und Stellungnahmen, eine Berufungsliste.
- (2) Die Berufungsliste enthält die drei am besten für das Stellenprofil geeigneten Bewerber/innen. Ein Vorschlag mit weniger als drei Personen ist besonders zu begründen. Der Vorschlag kann eine Reihung beinhalten; aequo loco Nennungen sind zulässig.

§ 17 Verfahren zur Erstellung der Berufungsliste

- (1) Es hat eine Diskussion über die Bewerber/innen, basierend insb. auf dem Stellenprofil, den Gutachten und den Ergebnissen der Präsentation stattzufinden.
- (2) Jeder Antrag, eine Person in die Berufungsliste aufzunehmen, nicht aufzunehmen oder auf einen bestimmten Listenplatz zu reihen, muss mitsamt einer zumindest stichwortartigen Begründung gestellt werden. Anträge ohne Begründung sind unzulässig.
- (3) Im Verfahren zur Erstellung der Berufungsliste ist vorerst festzulegen, welche Personen jedenfalls nicht in die Berufungsliste aufgenommen werden.
- (4) Ein Antrag, jemanden in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, kann die Festlegung der Reihenfolge enthalten. In einem solchen Fall muss sich die Begründung auch auf die Festlegung der Position in der Berufungsliste beziehen.
- (5) Mehrere solche Anträge zu einzelnen Bewerber/inne/n können durch Beschluss zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden; sind Anträge auf die Aufnahme in die Berufungsliste gerichtet, dann können nicht mehr Anträge zu einem Gesamtantrag zusammengefasst werden als noch Plätze in der Berufungsliste frei sind.
- (6) Ist die Reihenfolge der Listenplätze nicht bereits durch Anträge gem. Abs. 4 festgelegt, kann diese in einem weiteren Abstimmungsdurchgang entschieden werden.
- (7) Das Gesamtergebnis der Abstimmungen samt einer ausführlichen Begründung soll in

einem Endbericht dokumentiert werden. Dieser bedarf der Beschlussfassung durch die Berufungskommission.

§ 18 Information

- (1) Der/die Vorsitzende der Berufungskommission hat die Berufungsliste und sämtliche Unterlagen (insb. den Endbericht, die von der Berufungskommission genehmigten Protokolle sowie allfällige Minderheitsvoten) unverzüglich an die/den Rektor/in weiterzuleiten.
- (2) Die/der Rektor/in hat den Senat über den Inhalt der Berufungsliste zu informieren.

§ 19 Zurückverweisung

- (1) Die/der Rektor/in kann den Besetzungsvorschlag aufheben und an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn wesentliche Verfahrensvorschriften verletzt oder nicht die bestgeeigneten Kandidat/inn/en ausgewählt wurden. Eine Zurückverweisung ist zu begründen; der Senat sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind davon in Kenntnis zu setzen.
- (2) Die Berufungskommission kann einen zurückverwiesenen Berufungsvorschlag im Sinne der Begründung der/des Rektors/in abändern oder mit einer entsprechenden Begründung einen Beharrungsbeschluss fassen.
- (3) Lehnt die/der Rektor/in auch den Beharrungsbeschluss ab, so kann das Rektorat
 1. entscheiden, das gesamte Berufungsverfahren neu zu beginnen oder die Ausschreibung zu wiederholen oder
 2. den Senat auffordern, neue Gutachter/innen und/oder eine neue Berufungskommission einzusetzen und das Verfahren ab dem jeweiligen Tätigwerden der neu bestellten Organe neu durchzuführen. Welche Schritte im Einzelfall zu wiederholen sind, legt der Senat durch Beschluss fest.
- (4) Abs. 3 ist auch in den Fällen sinngemäß anzuwenden, in denen
 1. die Gutachter/innen zum Ergebnis gelangen, dass keine geeigneten Bewerbungen vorliegen oder
 2. die/der Rektor/in keine Bewerbung aufgrund der Bedeckbarkeit der ressourcenmäßigen Anforderungen als geeignet ansieht oder
 3. die Berufungskommission beschließt, dass aufgrund der Bewerbungslage eine Berufungsliste nicht erstellt werden kann oder
 4. innerhalb von längstens drei Monaten nach Abschluss der Präsentationen kein Beschluss zustande kommt.

ABSCHNITT IX: BERUFUNGSVERHANDLUNGEN

§ 20 Auswahlentscheidung

- (1) Die/der Rektor/in hat eine/n Bewerber/in aus der Berufungsliste auszuwählen und ihre/seine Entscheidung dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben; weicht sie/er von der Reihung ab, so ist dies zu begründen.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, innerhalb von zwei

Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Beschwerde oder erklärt der Arbeitskreis, keine Beschwerde zu erheben, so hat die/der Rektor/in unverzüglich die Berufungsverhandlungen aufzunehmen.

- (3) Über eine Beschwerde entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, so hat die/der Rektor/in die Berufungsverhandlungen unverzüglich aufzunehmen. Wird der Beschwerde stattgegeben, dann hat die/der Rektor/in eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsmeinung der Schiedskommission zu treffen und das Verfahren gemäß Abs. 1 neu zu beginnen.
- (4) Die/der Rektor/in hat die Berufungsverhandlungen mit dem Ziel zu führen, dass innerhalb von 12 Wochen feststeht, ob eine Person den Ruf annimmt oder nicht.

§ 21 Erschöpfung der Berufsliste

- (1) Hat die letzte auf der Berufsliste verfügbare Person den Ruf abgelehnt und ist die Berufsliste daher erschöpft, dann kann die/der Rektor/in die Berufungskommission auffordern, auf Basis der geeigneten Bewerbungen eine neue Berufsliste zu erstellen. Beschließt die Berufungskommission innerhalb einer von der/vom Rektor/in festzusetzenden, mindestens vierwöchigen Frist keine neue Berufsliste, so ist nach § 19 Abs. 4 vorzugehen.
- (2) Von der Erschöpfung der Berufsliste ist der Senat zu informieren.

ABSCHNITT X: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 22 Qualitätssicherung

- (1) Am Ende eines Berufungsverfahrens (Amtsantritt einer/eines Bewerbers/in bzw. Entscheidung zur Wiederholung der Ausschreibung, ggf. mit geändertem Stellenprofil) hat die/der Vorsitzende des Senats einen standardisierten Bericht über den Erfolg des Berufungsverfahrens zu erstellen.
- (2) Dazu sind jedenfalls Stellungnahmen von der/vom Vorsitzenden der Berufungskommission, der/dem Rektor/in sowie ggf. der/m Berufenen einzuholen.
- (3) Der Bericht hat auch eine zusammenfassende Beurteilung über die Einhaltung der Ressourcen- und Terminplanung zu enthalten und allenfalls Maßnahmen vorzuschlagen, die der Verbesserung des Ablaufs dienen könnten – einschließlich der Abänderung dieser Richtlinie.
- (4) Jährlich ist der Universitätsleitung ein zusammenfassender Bericht über die im abgelaufenen Jahr beendeten Berufungsverfahren vorzulegen.

§ 23 Verfahrensmoderation

- (1) Im Berufungsverfahren kommt den Dekan/inn/en die Funktion eine/r/s Verfahrensmoderator/in/s zu. In Berufungsverfahren, die gesamtuniversitäre Institute betreffen, hat die/der Vorsitzende des Senats eine/n Verfahrensmoderator/in aus dem Kreis der Dekan/e/innen nach Sachnähe zu bestimmen.
- (2) Der/Dem Verfahrensmoderator/in obliegt ausschließlich eine

Verfahrensfortgangskontrolle, ihr/ihm kommen keine inhaltlichen Kompetenzen zu.

- (3) Die/Der Verfahrensmoderator/in hat in jeder Lage des Verfahrens darauf hinzuwirken, dass keine Verzögerung des Verfahrens eintritt. Sie/Er hat unter Beobachtung der sich aus diesem Satzungsteil ergebenden Fristen (§§ 2, 10, 11, 12 und 21) und der übrigen für den zeitgerechten Fortgang des Verfahrens maßgeblichen Bestimmungen
- bei Unklarheiten des Verfahrens deren Behebung zu fördern (Informationsobliegenheit) und
 - bei eingetretener Verzögerung des Verfahrens einen begründeten Bericht an die/den Rektor/in zu liefern und unter Setzen einer angemessenen Frist auf die Behebung der Verzögerung bzw. den gehörigen Fortgang des Verfahrens hinzuwirken.

ABSCHNITT XI: SONDERBESTIMMUNGEN FÜR BERUFUNGSVERFAHREN DER MEDIZINISCHEN FAKULTÄT

UNTERABSCHNITT I: GENERELLE REGELUNGEN

§ 24 Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes I. gelten für Berufungsverfahren der Medizinischen Fakultät, soweit nicht die Übergangsbestimmungen gemäß Unterabschnitt II. für die dort bezeichneten Professuren Abweichendes festlegen.

§ 25 Anzuwendende Bestimmungen

Auf Berufungsverfahren der Medizinischen Fakultät sind die §§ 1 bis 23 dieses Satzungsteils sowie die einschlägigen Bestimmungen der WO-KO anzuwenden, soweit die Regelungen des Abschnittes XI. nicht Abweichendes festlegen.

§ 26 Zweck des Stellenprofils (Klinischer Bereich)

Ergänzend zu den Anforderungen gemäß § 1 hat das Stellenprofil bei Professuren der Medizinischen Fakultät im Klinischen Bereich auch die Erfordernisse des Klinischen Bereichs, der Patientenversorgung sowie des Betriebs der Universitäts-Krankenanstalt zu berücksichtigen.

§ 27 Erstellung des Stellenprofils

- (1) Der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Stellenprofils gehören abweichend von § 2 Abs. 2 Z 1. und 2. an:
1. ein/e Universitätsprofessor/in im aktiven Dienstverhältnis zur JKU oder einer anderen Universität aus dem jeweiligen Fachbereich oder dem fachlich nahe stehenden Bereich sowie zwei Universitätsprofessor/inn/en im aktiven Dienststand aus dem jeweiligen Fachbereich mindestens zweier anderer Universitäten, wobei in Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich die Universitätsprofessor/inn/en mit einschlägiger Facharztqualifikation mehr als die Hälfte der Mitglieder dieser Personengruppe stellen

2. drei Dozent/inn/en oder wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb im aktivem Dienstverhältnis zur JKU oder einer anderen Universität aus dem jeweiligen Fachbereich oder dem fachlich nahe stehenden Bereich
- (2) In Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich gehören der Arbeitsgruppe ergänzend zu § 2 Abs. 3 Z 1. und 2. weiters zwei Vertreter/innen des Trägers der Universitäts-Krankenanstalt mit beratender Funktion (ohne Stimmrecht) an.

§ 28 Berufungskommission

- (1) Die §§ 18 und 19 WO-KO sowie § 8 gelten mit folgenden Maßgaben:
1. Der Berufungskommission haben Universitätsprofessor/inn/en des Fachbereichs mindestens zweier anderer Universitäten anzugehören (§ 123b Abs. 3 UG). wobei in Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich die Universitätsprofessor/inn/en mit einschlägiger Facharztqualifikation mehr als die Hälfte der Mitglieder dieser Personengruppe stellen
 2. Die Vertreter/innen der Universitätsprofessor/inn/en sowie der Dozent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb müssen als solche im aktiven Dienstverhältnis zur JKU oder einer anderen Universität stehen. Für die Entsendung gelten die Stimmerfordernisse gemäß § 19 Abs. 2 WO-KO. § 19 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 WO-KO kommen nicht zur Anwendung.
- (2) In Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich gehören der Berufungskommission ergänzend zu § 8 Abs. 7 und 8 weiters zwei Vertreter/innen des Trägers der Universitäts-Krankenanstalt mit beratender Funktion (ohne Stimmrecht) an.

§ 29 Nominierung der Gutachter/innen

§ 9 gilt mit folgenden Maßgaben:

1. Bei Stellen für den Klinischen Bereich bilden dessen Universitätsprofessor/inn/en den Fachbereich (§ 7).
2. Vor der Bestellung der Gutachter/inne/n haben die im Senat vertretenen Universitätsprofessor/inn/en Vorschläge mindestens zweier Universitätsprofessor/inn/en des Fachbereichs mindestens zweier anderer Universitäten einzuholen (§ 123b Abs. 2 UG). In Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich kommen als Gutachter/inne/n nur Universitätsprofessor/inn/en mit einschlägiger Facharztqualifikation in Betracht.
3. Es sind mindestens drei externe Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen (§ 123b Abs. 2 S. 2 UG).

§ 30 Stellungnahme der Universitäts-Krankenanstalt (Klinischer Bereich)

In Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich wird die/der Rektor/in vom Rechtsträger der Universitäts-Krankenanstalt eine Stellungnahme zur Qualifikation auf dem Gebiet der Patientenversorgung der fachlich geeigneten Bewerber/innen (§ 13 Abs. 1) anfordern. Zugleich werden der Universitäts-Krankenanstalt die Bewerbungsunterlagen und Gutachten zur Verfügung gestellt. Die Stellungnahme des Rechtsträgers der Universitäts-Krankenanstalt hat sich auf eine begründete Beurteilung der Qualifikation auf dem Gebiet der Patientenversorgung nach den Kriterien „geeignet“, „weniger geeignet“ und „nicht geeignet“ zu beschränken. Die Stellungnahmefrist beträgt vier Wochen. Kann die Frist aus

unvorhersehbaren Umständen nicht eingehalten werden, hat der/die Rektor/in die Frist auf Ersuchen des Rechtsträgers einmalig um weitere vier Wochen zu erstrecken.

§ 31 Vor-Ort Besuche (Klinischer Bereich)

Vor Erstellung der Berufungsliste gemäß § 16 kann in Berufungsverfahren für den Klinischen Bereich eine zusätzliche Evaluierung insbesondere der Versorgungsqualifikation der Bewerber/innen im Rahmen eines Vor-Ort Besuchs durch fachkundige Mitglieder der Berufungskommission erfolgen. Die vor Ort zu evaluierenden Kriterien sind vor dem Besuch durch die Berufungskommission festzulegen. Über den Vor-Ort Besuch ist ein schriftlicher Bericht zu erstellen.

§ 32 Informationsrechte (Klinischer Bereich)

- (1) Bei Berufungsverfahren im Klinischen Bereich ist vor geplanten Entscheidungen gemäß § 19 Abs. 3 oder Abs. 4 der Träger der Universitäts-Krankenanstalt zu verständigen.
- (2) Bei Berufungsverfahren im Klinischen Bereich wird der Rektor seine Auswahlentscheidung (§ 20) dem Träger der Universitäts-Krankenanstalt bekannt geben.

UNTERABSCHNITT II: ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 33 Geltungsbereich

Auf Berufungsverfahren zur Besetzung der nachfolgend aufgelisteten Professuren sind die Bestimmungen des Abschnitts XI. Unterabschnitt I, dieses Satzungsteils nur insoweit anzuwenden, als in den §§ 34 bis 36 nichts Abweichendes festgelegt wird:

01. Professur für Chirurgie – Herz, Gefäß, Thorax;
02. Professur für Neurochirurgie;
03. Professur für Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten;
04. Professur für Psychiatrie;
05. Professur für Augenheilkunde
06. Professur für Gynäkologie und Geburtshilfe;
07. Professur für Pathologie/Molekularpathologie;
08. Professur für Allgemeinmedizin;
09. Professur für Anatomie und Zellbiologie;
10. Professur für Physiologie;
11. Professur für Versorgungsforschung;
12. Professur für Innere Medizin – Hämatologie und Onkologie;
13. Professur für Kinder- und Jugendheilkunde;
14. Professur für Orthopädie und Traumatologie.

§ 34 Erstellung des Stellenprofils

§ 27 Abs. 1 Z 2 gilt mit der Maßgabe, dass bis zu drei Vertreter/innen der Dozent/inn/en oder wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Stellenprofils angehören.

§ 35 Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission besteht aus 5 Mitgliedern. Ihre Zusammensetzung bestimmt sich nach § 18 Abs. 3 WO-KO.
- (2) § 28 gilt mit folgenden Maßgaben:
 1. Die in § 8 Abs. 5 geregelte Voraussetzung der Beschäftigung der/des Vertreter/in/s der Dozent/inn/en und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb an einem fachlich einschlägigen Institut gilt nicht.
 2. Von der Personengruppe der Studierenden nominierte Mitglieder müssen als ordentlich Studierende zum Studium der Humanmedizin zugelassen sein. Ein bestimmter Studienfortschritt ist nicht gefordert.

§ 36 Nominierung der Gutachter/innen

- (1) § 7 und § 9 Abs. 1 – 4 kommen nicht zur Anwendung.
- (2) § 29 gilt mit der Maßgabe, dass die Sitzung der Mitglieder des Fachbereiches entfällt. Vor Bestellung der Gutachter/innen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu hören.

TEIL 2

AUSWAHLVERFAHREN FÜR TENURE-TRACK-STELLEN

§ 37 Planung von Tenure-Track-Stellen

- (1) Tenure-Track-Stellen sind Stellen für hochqualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen, denen der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 des gemäß § 108 Abs. 3 UG abgeschlossenen Kollektivvertrags ermöglicht wird. Eine solche Stelle dient der Erreichung von Qualifikationszielen.
- (2) Tenure-Track-Stellen sind im Entwicklungsplan der JKU vorzusehen. Voraussetzung der Aufnahme dafür ist deren langfristige Finanzierbarkeit auch im Hinblick auf die gemäß § 99 Abs. 4 UG bestehende Möglichkeit, InhaberInnen solcher Stellen nach Erreichen des Qualifizierungsziels in einem vereinfachten Verfahren zu UniversitätsprofessorInnen zu berufen.
- (3) Im Entwicklungsplan ist die Gesamtzahl der Tenure-Track-Stellen (§ 13b Abs. 3 UG) sowie die fachliche Widmung jeder dieser Stellen festzulegen.

§ 38 Einleitung des Auswahlverfahrens

- (1) Das Rektorat kann nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit die Einleitung eines Auswahlverfahrens zur Besetzung einer Tenure-Track-Stelle beschließen, wenn die Stelle im Entwicklungsplan ausgewiesen und noch nicht besetzt ist.
- (2) Der Einleitungsbeschluss ist einschließlich des Terminplans für die Durchführung des Auswahlverfahrens im Mitteilungsblatt kundzumachen und der/dem Vorsitzenden der Auswahlkommission mit dem Ersuchen zu übermitteln, unverzüglich eine Auswahlkommission (§ 40) einzusetzen, sofern nicht eine Ständige Auswahlkommission

(§ 41) eingerichtet ist.

§ 39 Relevanter Fachbereich

- (1) Die/Der Vorsitzende der Auswahlkommission hat eine Namensliste der UniversitätsprofessorInnen des für diese Stelle relevanten Fachbereichs an die/den Senatsvorsitzende/n zu übermitteln. § 7 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.
- (2) Für die Beziehung des AKG zu den Sitzungen des relevanten Fachbereichs gilt § 41 Abs. 2 ST FFP und AKG sinngemäß.

§ 40 Auswahlkommission

- (1) Die/Der stimmberechtigte Vorsitzende der Auswahlkommission ist
 1. die/der DekanIn jener Fakultät, der die auszuschreibende Stelle zugeordnet ist, oder
 2. die/der Senatsvorsitzende, sofern die auszuschreibende Stelle keiner Fakultät zugeordnet ist und sie/er die Aufgabe des Vorsitzes nicht an eine/n DekanIn delegiert.
- (2) Die Auswahlkommission setzt sich neben der/dem Vorsitzenden aus weiteren acht Mitgliedern oder in begründeten Ausnahmefällen auf Beschluss des Senats aus weiteren vier Mitgliedern zusammen. § 18 Abs. 2 bis 4 WO-KO gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass jedenfalls die/der LeiterIn der Organisationseinheit, der die Tenure-Track-Stelle zugeordnet ist, der Auswahlkommission angehört und mindestens ein/e VertreterIn der UniversitätsprofessorInnen nicht dem relevanten Fachbereich, dem die Tenure-Track-Stelle zugeordnet ist, angehören darf.
- (3) Für die Beziehung von VertreterInnen des AKG zu den Sitzungen der Auswahlkommission gilt § 41 Abs. 2 ST FFP und AKG sinngemäß.
- (4) Die weiteren Mitglieder der Auswahlkommission werden von den einzelnen Personengruppen im Senat benannt. Die/Der Vorsitzende der Auswahlkommission fordert die SprecherInnen der Personengruppen auf, ihr/ihm binnen 14 Tagen die weiteren Mitglieder der Auswahlkommission der jeweiligen Personengruppe bekannt zu geben. § 8 Abs. 4 bis 6 gilt sinngemäß. Der Aufforderung ist ein von der/dem Vorsitzenden der Auswahlkommission unter Beachtung des Terminplans des Rektorats (§ 38 Abs. 2) festzulegender Terminplan anzuschließen, der die Termine der konstituierenden Sitzung sowie der zweiten und dritten Sitzung der Auswahlkommission enthält.
- (5) Die/Der Vorsitzende der Auswahlkommission beruft nach Benennung aller Mitglieder die konstituierende Sitzung der Auswahlkommission ein.
- (6) In der konstituierenden Sitzung beschließt die Auswahlkommission insbesondere das Folgende:
 1. Vorschlag eines Ausschreibungstexts;
 2. Vorschlag für die Bestellung von drei im Sinne des § 9 Abs. 6 externen GutachterInnen und, nach Möglichkeit, von drei externen ErsatzgutachterInnen.
- (7) Die Auswahlkommission legt in der konstituierenden Sitzung Maßnahmen zur aktiven Suche von geeigneten Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle fest. Wenn eine aktive Suche der Auswahlkommission nach geeigneten Bewerberinnen unterblieben ist und sich keine Frau beworben hat, kann der AKG innerhalb von sieben Tagen nach

Übermittlung der Bewerbungsunterlagen durch die/den RektorIn, spätestens jedoch in der zweiten Sitzung der Auswahlkommission von der/dem Vorsitzenden der Auswahlkommission eine amtswegige Bewerberinnensuche verlangen. In diesem Fall haben die/der Vorsitzende der Auswahlkommission und die VertreterInnen des AKG in der Auswahlkommission binnen weiteren 14 Tagen geeignete NachwuchswissenschaftlerInnen zu suchen und gegebenenfalls einzuladen, innerhalb einer nachträglichen Bewerbungsfrist von 14 Tagen ihre Bewerbung abzugeben.

- (8) Die Auswahlkommission kann bei Bedarf weitere Sitzungen abhalten.

§ 41 Ständige Auswahlkommission

- (1) Jede Fakultätsversammlung kann für die Dauer ihrer Funktionsperiode eine Ständige Auswahlkommission einrichten. Ist eine solche Kommission eingerichtet, nimmt sie die Aufgaben der Auswahlkommission wahr. § 38 Abs. 2 und § 40 Abs. 1 Z 1 sowie Abs. 6 bis 8 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die/der Vorsitzende der Ständigen Auswahlkommission die konstituierende Sitzung in Bezug auf ein konkretes Auswahlverfahren einberuft.
- (2) Eine Ständige Auswahlkommission setzt sich aus der/dem DekanIn der betreffenden Fakultät als Vorsitzender/Vorsitzendem sowie weiteren acht Mitgliedern zusammen. § 18 Abs. 2 WO-KO gilt sinngemäß. Die Ständige Auswahlkommission hat für die Durchführung eines konkreten Auswahlverfahrens zur Besetzung einer Tenure-Track Stelle die/den LeiterIn der Organisationseinheit, der die Tenure-Track-Stelle zugeordnet ist, als Mitglied mit beratender Stimme zu ihren Sitzungen beizuziehen. Sie kann darüber hinaus bis zu zwei Angehörige des relevanten Fachbereichs als Auskunftspersonen beiziehen.
- (3) Für die Beiziehung von VertreterInnen des AKG zu den Sitzungen der Ständigen Auswahlkommission gilt § 41 Abs. 2 ST FFP und AKG sinngemäß.

§ 42 Ausschreibung

- (1) Das Rektorat beschließt aufgrund eines Vorschlags der Auswahlkommission (§ 40 Abs. 6 und § 41 Abs. 1) den Ausschreibungstext einschließlich der Stellenbeschreibung (Abs. 2 Z 4 bis 8).
- (2) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls folgende Inhalte aufzuweisen:
1. Fachliche Widmung und organisatorische Zuordnung der Stelle;
 2. Information, dass die Stelle für hochqualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen mit einem der fachlichen Widmung der Stelle entsprechenden Doktorat (PhD) eingerichtet ist und der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung ermöglicht wird;
 3. Information über das Beschäftigungsausmaß und das Gehalt;
 4. für den Bereich der Forschung ist anzugeben, wie die Stelle strategisch positioniert ist, gegebenenfalls welchem(n) Schwerpunkt(en) sie zugeordnet ist und welche Art von Forschung erwartet wird;
 5. für den Bereich der Lehre ist anzugeben, in welchem Umfang die Stelle Beiträge zum Lehrangebot leisten soll (z.B. Art und Umfang des Lehrangebots, Mitwirkung an Pflichtlehrveranstaltungen und Prüfungen, [Mit-]Betreuung von wissenschaftlichen

- Qualifikationsarbeiten; Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen);
6. weitere, je nach auszuschreibender Stelle unterschiedliche Anforderungen wie z.B. Anforderungen an den Wissenstransfer (Zusammenarbeit mit Unternehmen, Drittmittelforschung), Praxiserfahrung;
 7. welche wesentlichen Qualifizierungsziele von der/dem BewerberIn erst im Rahmen der Stelle erreicht werden sollen;
 8. wesentliche Informationen über die bestehende Forschungsinfrastruktur;
 9. Information, dass die elektronische Bewerbung an die/den RektorIn zu richten ist und mindestens folgende Unterlagen enthalten muss:
 - a. Bewerbungsschreiben, in dem insbesondere auch auf die Motivation und die Eignung (§ 43 Abs. 6) für die Bewerbung einzugehen ist;
 - b. Lebenslauf;
 - c. Publikationsverzeichnis;
 - d. Die drei wichtigsten Publikationen;
 - e. Darstellung der bisherigen Lehr- und Vortragstätigkeit einschließlich von allfälligen Evaluierungsergebnissen;
 - f. Darstellung bisheriger Forschungsprojekte und Kooperationen;
 - g. Darstellung bisheriger Tätigkeiten in der Praxis, die einen inhaltlichen Zusammenhang mit der Forschungs- oder Lehrtätigkeit aufweisen;
 - h. Exposé über in Aussicht genommene Vorhaben und Ziele im Bereich der Forschung und Lehre;
 10. Information über die Sprache, in der die Bewerbung abzugeben ist;
 11. Information über die dreiwöchige Bewerbungsfrist;
 12. Inhalte gemäß § 36 Abs. 1 und 2 ST FFP und AKG.
- (3) Der Text der Ausschreibung ist unmittelbar nach seiner Beschlussfassung und noch vor erfolgter Ausschreibung dem AKG sowie dem Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG und § 36 Abs. 6 und 7 ST FF und AKG).
- (4) Die Ausschreibung hat international zu erfolgen (§ 99 Abs. 5 UG). Der Ausschreibungstext ohne die Stellenbeschreibung (Abs. 2 Z 4 bis 8) ist im Mitteilungsblatt, im Amtsblatt zur Wiener Zeitung sowie zusätzlich in geeigneten weiteren in- und ausländischen Medien zu veröffentlichen. Die Auswahlkommission sowie der AKG sind berechtigt, diesbezügliche Vorschläge zu erstatten. Die Stellenbeschreibung ist während der Bewerbungsfrist auf der Homepage der JKU Linz unter einer in der Ausschreibung bekannt zu gebenden Web-Adresse zum Abruf zur Verfügung zu stellen.

§ 43 Begutachtung der Bewerbungen; Auswahlvorschlag

- (1) Die Auswahlkommission sichtet in ihrer zweiten Sitzung die eingelangten Bewerbungen und schließt begründet jene BewerberInnen aus, die aufgrund der Bewerbungsunterlagen offensichtlich für die ausgeschriebene Stelle nicht in Betracht kommen.
- (2) Bei mehr als sechs verbleibenden BewerberInnen kann die Auswahlkommission

mindestens sechs geeignete BewerberInnen nach Maßgabe ihrer Eignung (Abs. 6) auswählen und die übrigen BewerberInnen vom weiteren Verfahren ausschließen. Die Auswahlkommission hat dabei die Zielsetzung des ST FFP und AKG (insbesondere § 41 Abs. 3 ST FFP und AKG) zu beachten. Der AKG kann sich im Hinblick auf Abs. 6 begründet gegen den Ausschluss von BewerberInnen aussprechen. Der Ausschluss einer Bewerberin/eines Bewerbers ist unzulässig, sofern sich mehr als ein stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission dagegen ausspricht.

- (3) Die/Der Vorsitzende der Auswahlkommission hat die geeigneten BewerberInnen sieben Tage nach Übermittlung der Vorauswahl gemäß Abs. 1 und 2 an die/den RektorIn zur Präsentation (§ 45) einzuladen und deren Bewerbungen an die GutachterInnen (§ 44) zu übermitteln. Sie/Er hat dabei von der/vom RektorIn verlangte Änderungen des Kreises der geeigneten BewerberInnen zu berücksichtigen.
- (4) Die Vorauswahl der BewerberInnen gemäß Abs. 1 bis 3 ist eine Entscheidung gemäß § 42 Abs. 8 UG.
- (5) Die Auswahlkommission hat die Bewerbungen in ihrer dritten Sitzung aufgrund der Bewerbungsunterlagen, der Gutachten und der Präsentation nach ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle unter sinngemäßer Beachtung von § 41 Abs. 4 ST FFP und AKG begründet zu reihen (Auswahlvorschlag). Eine ex aequo-Reihung ist unzulässig. BewerberInnen, die gemäß Abs. 1 bis 3 nicht am weiteren Verfahren beteiligt wurden und/oder die Kriterien gemäß Abs. 6 Z 1, 2 und 3 begründet nicht erfüllen, kommen für eine Besetzung der Stelle nicht in Betracht und sind nicht zu reihen.
- (6) Die Eignung der BewerberInnen ist nach folgenden Kriterien zu beurteilen:
 1. Originalität und Qualität der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen, die in einer Gesamtschau die Fähigkeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Tätigkeit erkennen und das Erreichen einer hervorragenden wissenschaftlichen Qualifikation im Sinne des § 103 Abs. 2 UG innerhalb des möglichen Qualifizierungszeitraums wahrscheinlich erscheinen lassen;
 2. didaktische Kompetenz, die insbesondere durch die Qualität der bisherigen Lehrtätigkeit und den im Rahmen der Präsentation abzuhaltenden Lehrvortrag nachgewiesen ist;
 3. soziale Kompetenz, insbesondere Teamfähigkeit;
 4. Praxiserfahrung, Tätigkeiten in der universitären Verwaltung oder in vergleichbaren Bereichen.

§ 44 Gutachten

- (1) Die/Der RektorIn kann den Vorschlag der Auswahlkommission über die GutachterInnen und ErsatzgutachterInnen (§ 40 Abs. 6 und § 41 Abs. 1) bis längstens sieben Tage vor der zweiten Sitzung der Auswahlkommission begründet abändern.
- (2) Die Gutachten sind über die Eignung der BewerberInnen im Sinne des § 43 Abs. 6 Z 1 für die ausgeschriebene Stelle zu erstellen. Die Auswahlkommission hat einen konkreten Gutachtensauftrag zu erteilen. Der Auftrag muss jedenfalls die Vorgabe enthalten, dass die Bewerbungen mit näherer Begründung im Hinblick auf die Originalität und Qualität der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen im Sinne des § 43 Abs. 6 Z 1 den Kategorien „hervorragend geeignet“, „geeignet“ und „wenig geeignet“

zuzuteilen sind. Der Maßstab der Begutachtung ist der Ausschreibungstext.

- (3) Die Gutachten sollen, soweit die Auswahlkommission nicht anderes festlegt, innerhalb einer Frist von sechs Wochen ab Übermittlung der Bewerbungen einlangen.
- (4) Die Auswahl kann auf der Grundlage von zwei Gutachten getroffen werden, wenn das dritte Gutachten nicht fristgerecht abgegeben wird, die Auswahlkommission dies beschließt und sich die/der RektorIn nicht dagegen ausspricht. In diesem Fall ist die/der dritte GutachterIn von der/vom Vorsitzenden der Auswahlkommission unverzüglich über den Verzicht auf ihr/sein Gutachten zu informieren.

§ 45 Präsentation

Für die Ankündigung und Durchführung der Präsentation (wissenschaftlicher Vortrag und Lehrvortrag, nicht-öffentliche Aussprache) gelten die §§ 14 und 15 sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Präsentationen im Rahmen der dritten Sitzung der Auswahlkommission stattfinden.

§ 46 Auswahlentscheidung

- (1) Die/Der RektorIn hat aufgrund des Auswahlvorschlags der Auswahlkommission (§ 43 Abs. 5) eine/n BewerberIn auszuwählen oder eine gereichte Auswahl mehrerer BewerberInnen zu treffen und den UniversitätsprofessorInnen des relevanten Fachbereichs (§ 39 Abs. 1) Gelegenheit zu geben, innerhalb von 14 Tagen zu diesem Ergebnis des Auswahlverfahrens Stellung zu nehmen.
- (2) Liegt ein Auswahlvorschlag der Auswahlkommission nicht oder im Hinblick auf den Terminplan gemäß § 38 Abs. 2 nicht fristgerecht vor, ist die/der RektorIn berechtigt, ihre/seine Auswahlentscheidung aufgrund der Bewerbungsunterlagen, der Gutachten und, sofern solche stattgefunden haben, der Präsentationen zu treffen. Den UniversitätsprofessorInnen des relevanten Fachbereichs ist auch in diesem Fall Gelegenheit zur Stellungnahme zum Ergebnis des Auswahlverfahrens zu geben.
- (3) Nach Ablauf der Stellungnahmefrist gemäß Abs. 1 trifft die/der RektorIn ihre/seine endgültige Auswahlentscheidung unter Bedachtnahme auf die Stellungnahme der UniversitätsprofessorInnen des relevanten Fachbereichs. Sie/Er hat ihre/seine Entscheidung dem Senat und der Auswahlkommission bekannt zu geben. Weicht sie/er von der Reihung des Auswahlvorschlags ab, so ist dies zu begründen.
- (4) Der AKG ist im Hinblick auf § 42 UG und § 39 Abs. 6 ST FFP und AKG mit der Auswahlentscheidung zu befassen.
- (5) Die/Der RektorIn bietet der/dem ausgewählten BewerberIn den Abschluss eines Arbeitsvertrags an. Hat die/der RektorIn gemäß Abs. 1 eine gereichte Auswahl getroffen, kann sie/er bei einem Nichtzustandekommen eines Arbeitsvertrags die/den jeweils nächstgereichte/n BewerberIn auswählen, ohne eine neuerliche Stellungnahme gemäß Abs. 1 einzuholen.“

TEIL 3

QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNG

§ 47 Ziele der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Mit der Qualifizierungsvereinbarung sollen insbesondere die folgenden übergeordneten Ziele verfolgt werden:
 1. hervorragende wissenschaftliche Qualifikation der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers, die insbesondere durch die Habilitation nachgewiesen werden kann;
 2. hohe didaktische Qualifikation der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers;
 3. hohe soziale Kompetenz, insbesondere Teamfähigkeit, der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers;
 4. Einbindung in Forschung und Lehre der Organisationseinheit, der die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber zugeordnet ist;
 5. Verankerung und Anerkennung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers in der Scientific Community;
 6. Berufungsfähigkeit im Hinblick auf § 98 UG 2002.
- (2) Bei der Festlegung der Inhalte der Qualifizierungsvereinbarung ist auf das Qualifikationsniveau der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers bei Antritt der Stelle Bedacht zu nehmen.
- (3) Regelungen über die Festlegung der Inhalte von Qualifizierungsvereinbarungen obliegen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 8 KV.

§ 48 Eingangsphase; Entwurf einer Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Mit der Besetzung der Tenure-Track-Stelle beginnt eine Eingangsphase zur kooperativen Entwicklung eines Entwurfs einer Qualifizierungsvereinbarung. Die Eingangsphase soll tunlichst innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden.
- (2) Die Formulierung des Entwurfs einschließlich eines Milestoneplans auf der Grundlage des Entwicklungsplans und der Inhalte der Ausschreibung (§ 42) obliegt der/dem StelleninhaberIn in Zusammenarbeit mit der/dem LeiterIn der Organisationseinheit und der/dem DekanIn.

Die/Der StelleninhaberIn hat die Mitglieder des relevanten Fachbereichs (§ 39 Abs. 1) über den Entwurf zu informieren.
- (3) An die Stelle der Dekanin/des Dekans tritt bei gesamtuniversitären Instituten die/der Senatsvorsitzende, im Fall, dass die/der DekanIn zugleich die betroffene Organisationseinheit leitet, die/der SprecherIn der Kurie der UniversitätsprofessorInnen in der Fakultätsversammlung.

§ 49 Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Das Rektorat kann eine Qualifizierungsvereinbarung auf der Grundlage des Entwurfes gemäß § 48 und der Stellungnahmen des AKG und des Betriebsrates des wissenschaftlichen Personals anbieten.

- (2) Über das Unterbleiben eines Angebots einer Qualifizierungsvereinbarung hat das Rektorat die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber, die/den DekanIn, die/den LeiterIn der Organisationseinheit sowie den AKG und den Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals zu informieren.
- (3) Regelungen über die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen obliegen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 8 KV.

§ 50 Qualifizierungskommission

- (1) Die Qualifizierungskommission wird mit Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung eingerichtet.
- (2) Die Qualifizierungskommission besteht aus drei Mitgliedern. Sie setzt sich, soweit nicht in der Qualifizierungsvereinbarung eine abweichende Zusammensetzung bestimmt wird, aus der/dem LeiterIn der Organisationseinheit, der/dem DekanIn sowie einer weiteren Person mit einer facheinschlägigen Lehrbefugnis, die vom relevanten Fachbereich auszuwählen (§ 39 Abs. 1) ist, zusammen.
- (3) Die jährliche Evaluierung der Tätigkeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers erfolgt aufgrund einer Stellungnahme der Qualifizierungskommission durch das Rektorat, das dazu den AKG sowie den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal einbindet.
- (4) Diese Stellungnahme der Qualifizierungskommission ist in Hinblick auf die Erreichung der Ziele gemäß § 47 Abs. 1 abzugeben und soll gegebenenfalls auch Vorschläge bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der Zielerreichung enthalten.
- (5) Der Senat erstellt bei Bedarf allgemeine Empfehlungen für die Tätigkeit der Qualifizierungskommission.

§ 51 MentorInnen

- (1) Für die akademische Begleitung und Unterstützung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers während des Qualifizierungszeitraums können in der Qualifizierungsvereinbarung bis zu drei Personen als MentorInnen bestimmt werden.
- (2) Der Senat erstellt bei Bedarf allgemeine Empfehlungen für die Tätigkeit der MentorInnen.

§ 52 Erreichen der vereinbarten Qualifikation

- (1) Das Rektorat stellt auf Antrag der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers und nach Einholung einer Stellungnahme der Qualifizierungskommission sowie nach Anhörung des AKG und des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal fest, ob die vereinbarte Qualifikation erreicht wurde.
- (2) Dieser Antrag ist spätestens 10 Monate vor Ende des befristeten Dienstverhältnisses im Rektorat einzureichen. In besonderen Ausnahmefällen (z.B. Krankheit) kann vor diesem Zeitpunkt um Fristerstreckung angesucht werden.
- (3) Zur Überprüfung der hervorragenden wissenschaftlichen Qualifikation (§ 47 Abs. 1 Z 1) sind – sofern in der Qualifizierungsvereinbarung keine Habilitation an der JKU Linz vorgesehen ist – Gutachten von mindestens zwei facheinschlägigen GutachterInnen, darunter mindestens eine externe Gutachterin/ein externer Gutachter, einzuholen.

- (4) Zur Überprüfung der hohen didaktischen Qualifikation ist – sofern in der Qualifizierungsvereinbarung keine Habilitation an der JKU Linz vorgesehen ist – der Österreichischen HochschülerInnenschaft die Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen.
- (5) Darüber hinaus können bei Bedarf weitere Gutachten eingeholt werden.

TEIL 4

VEREINFACHTES BERUFUNGSVERFAHREN

§ 53 Voraussetzungen des vereinfachten Verfahrens

- (1) Im Entwicklungsplan ist jeweils eine Anzahl von Stellen für UniversitätsdozentInnen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG einerseits und für Assoziierte ProfessorInnen andererseits festzulegen, die als solche in einem aktiven Arbeitsverhältnis zur Johannes Kepler Universität Linz stehen und jeweils in einem vereinfachten Verfahren zu UniversitätsprofessorInnen berufen werden können.
- (2) Eine Stelle gemäß Abs. 1 kann unter folgenden Voraussetzungen ausgeschrieben werden:
 1. die im Entwicklungsplan ausgewiesene Gesamtanzahl derartiger Stellen ist unter Berücksichtigung laufender Berufungsverfahren noch nicht erschöpft,
 2. die Besetzung der Stelle liegt im besonderen Lehr- und Forschungsinteresse der JKU Linz, insbesondere um einen Ruf einer/eines UniversitätsdozentIn gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG oder einer/eines Assoziierten ProfessorIn an eine andere in- oder ausländische Universität abzuwehren, und
 3. die finanzielle Bedeckbarkeit der Stelle einschließlich ihrer Ausstattung ist gegeben.

§ 54 Berufungsverfahren und -entscheidung

- (1) Die/Der RektorIn hat die beabsichtigte Ausschreibung einer Stelle gemäß § 53 Abs. 1 UG unter Angabe der fachlichen Widmung der Stelle im Mitteilungsblatt kundzumachen und gleichzeitig die UniversitätsprofessorInnen, die UniversitätsdozentInnen und die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie die betroffene/n Studienrichtungsververtretung/en der Österreichischen HochschülerInnenschaft, den AKG und den Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals einzuladen, binnen 10 Tagen eine Stellungnahme zur beabsichtigten Ausschreibung abzugeben. Die/Der RektorIn hat den AKG und den Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals gleichzeitig mündlich zu informieren.
- (2) Spätestens mit der Kundmachung der beabsichtigten Ausschreibung gemäß Abs. 1 hat die/der RektorIn die/den DekanIn oder die DekanInnen der betroffenen Fakultät/en zu informieren und diese/n aufzufordern, eine Namensliste der UniversitätsprofessorInnen (§ 97 UG) des für diese Stelle relevanten Fachbereichs an die/den Vorsitzende/n des Senats zu übermitteln, sofern kein anwendbarer Beschluss gemäß § 7 Abs. 1 vorliegt. Für die Festlegung des relevanten Fachbereichs gilt § 7 im Übrigen sinngemäß.

- (3) Das Rektorat entscheidet unter Berücksichtigung der gemäß Abs. 1 eingelangten Stellungnahmen über die Ausschreibung. §§ 4 und 5 sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Rektorat eine angemessene Bewerbungsfrist festzulegen hat. Die Ausschreibung ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.
- (4) Die/Der RektorIn hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle nach Anhörung der UniversitätsprofessorInnen des relevanten Fachbereichs, der Gruppe der UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Senat, der betroffenen Studienrichtungsvertretung/en der Österreichischen HochschülerInnenschaft sowie des AKG und des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal auszuwählen. Für die Rechte des AKG gilt § 20 sinngemäß.
- (5) Die/Der RektorIn hat den Senat nach Abschluss des Berufungsverfahrens ehestmöglich über die getroffene Berufungsentscheidung und die näheren Gründe dafür zu informieren.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 55 Elektronisches Verfahrenssystem; Information über das Verfahrensergebnis

- (1) Für Durchführung des Berufungs- und Auswahlverfahrens (Teil 1 und 2) ist ein vom Rektorat betriebenes elektronisches Verfahrenssystem zu verwenden, sofern ein solches eingerichtet ist. Das System soll eine elektronische Verfahrensführung sowie eine laufende wechselseitige Information des Rektorats, des Senats, der DekanInnen, des relevanten Fachbereichs, der Berufungs- oder Auswahlkommission und des AKG ermöglichen.
- (2) Die/Der RektorIn informiert alle BewerberInnen und GutachterInnen umgehend nach Abschluss eines Berufungs- oder Auswahlverfahrens in geeigneter Weise über das Ergebnis des Verfahrens.
- (3) Die/Der RektorIn berichtet im Sinn des § 3 Z 6 Satzung – Satzungsteil FFP und AKG dem Senat einmal jährlich über die Bewerbungslage und die Ergebnisse aller gemäß § 99 UG geführten Berufungs- und Auswahlverfahren und das Zahlenverhältnis der in diesen Verfahren berufenen und ausgewählten Frauen und Männer.

§ 56 In-Kraft-Treten

- (1) Die Bestimmungen dieses Satzungsteiles wurden vom Senat in seiner 11. Sitzung am 8. März 2005 beschlossen, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz am 9. März 2005 kundgemacht und treten mit dem darauf folgenden Tag in Kraft.
- (2) Die Änderungen in den §§ 2 Abs. 2; 4 Abs. 2 und 5; 6 Abs. 1, 7; 8 Abs. 3 bis 7; 9 Abs. 1 bis 4; 10, 12 und 23 wurden in der 44. Sitzung des Senats am 22. Juni 2010 beschlossen; die neue Fassung einschließlich aller Änderungen wird im Mitteilungsblatt vom 23. Juni 2010 kundgemacht und tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (3) Die Bestimmungen dieses Satzungsteils gelten ab dem Tag ihres Inkrafttretens grundsätzlich auch für die Fortsetzung von Berufungsverfahren, die vor diesem Tag begonnen wurden. Die Bestimmungen dieses Satzungsteils sind jedoch nur für jene Verfahrensabschnitte anzuwenden, die am Tag des Inkrafttretens dieses Satzungsteiles

noch nicht begonnen wurden.

- (4) Für Berufungsverfahren, die nach dem 1.10.2009 und vor dem Tag des Inkrafttretens gemäß Abs. 1 begonnen wurden, gilt weiters Folgendes: Sofern im Rahmen eines solchen Verfahrens vier oder mehr Gutachter/innen mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt wurden und einzelne Gutachten auch nach Ablauf der Nachfrist gemäß § 12 Abs. 6 nicht eingelangt sind, kann, sofern bereits zwei Gutachten vorliegen, die Berufungskommission beschließen, das Berufungsverfahren auf Grundlage der vorliegenden Gutachten fortzusetzen.
- (5) Die Bestimmungen des Abschnitts XI. dieses Satzungsteiles sowie die Änderung in § 9 Abs. 8 wurden vom Senat in seiner 71. Sitzung am 17. Juni 2014 beschlossen, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz am 17. September 2014 kundgemacht und treten mit dem darauf folgenden Tag in Kraft.
- (6) § 33 in der Fassung des Senatsbeschlusses vom 15.3.2016, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 23.3.2016, 11. Stk., Nr. 90, tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (7) Die Änderungen des Satzungsteils zur Regelung des Auswahlverfahrens für Tenure-Track-Stellen (Teil 2) wurden in der 94. Sitzung des Senats am 9. Mai 2017 beschlossen. Sie treten mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt vom 10. Mai 2017, 26. Stück Nr. 172, folgenden Tag in Kraft. Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bereits aufgrund § 2 des Satzungsteils „(Provisorische) Durchführungsbestimmungen zu § 99 Abs. 4 bis 6 UG“ begonnene Auswahlverfahren im Sinne des § 99 Abs. 5 und 6 UG sind nach dieser Bestimmung weiterzuführen. Personen, mit denen aufgrund eines solchen Auswahlverfahrens ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, kann eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden.
- (8) Die Änderungen des Satzungsteils zur Regelung der Qualifizierungsvereinbarung (Teil 3) wurden in der 95. Sitzung des Senats am 20. Juni 2017 beschlossen. Sie treten mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt vom 21. Juni 2017, 32. Stück Nr. 238, folgenden Tag in Kraft.
- (9) Die Änderungen des Satzungsteils zur Regelung des vereinfachten Berufungsverfahrens gemäß § 99 Abs 4 UG (Teil 4) wurden in der 97. Sitzung des Senats am 31. Oktober 2017 beschlossen. Sie treten mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt vom 02. November 2017, 52. Stück Nr. 426, folgenden Tag in Kraft.