

Richtlinie des Rektorats für Tenure-Track-Stellen

Inhaltsverzeichnis

1	Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung	2
2	Geltungsbereich	2
3	Begriffsbestimmungen	2
4	Widmung und Vergabe von Tenure Track-Stellen	3
5	Besetzungsverfahren für Tenure Track-Stellen	4
6	Qualifizierungsvereinbarung	6
7	Qualifizierungsverfahren	8
8	Evaluierung	10
9	Interessensbekundung für eine Berufung nach § 99 Abs. 4 UG	12
10	Inkrafttreten und Übergangsregelungen	12
ANHANG		13

1 Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung

Die vorliegende Richtlinie ergänzt die einschlägigen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 (kurz: UG) und des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten (kurz: KV) und schafft Transparenz hinsichtlich

- der Planung und Besetzung von Stellen, die im Sinne des § 27 Abs. 1 KV für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen sowie
- des Inhalts, der Modalitäten des Abschlusses und des Verfahrens zur Evaluierung von Qualifizierungsvereinbarungen an der Universität Innsbruck.

Darüber hinaus wird das über eine Qualifizierungsstelle gem. § 27 KV und § 99 Abs. 5-6 UG hinausgehende Tenure Track-Modell der Universität Innsbruck geregelt, bei dem eine spätere Berufung gem. § 99 Abs. 4 UG bereits ab Schaffung der Qualifizierungsstelle inhaltlich und budgetär mitgeplant wird.

2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt:

- a. persönlich:
für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gem. § 100 UG, die eine Tenure Track-Stelle bekleiden und deren Arbeitsverhältnis zur Universität Innsbruck ab dem 01. Jänner 2026 begründet wurde.
- b. zeitlich:
zeitlich unbefristet bis auf Widerruf des Rektorats.

3 Begriffsbestimmungen

3.1 Gesamtuniversitäres Referenzmodell

- (1) Das Tenure Track-Modell ist Teil eines universitätsweiten Referenzmodells für Verwendungsgruppen und Karrierestufen, das sich am europäischen Framework für Research Careers orientiert. Dadurch wird Klarheit und Orientierung geschaffen, welche Voraussetzungen in unterschiedlichen Leistungsdimensionen (z.B. Forschung, Lehre, Leadership und Third Mission) auf welcher Qualifizierungsstufe (Scholar 1-4) erwartet werden – siehe Anhang dieser Richtlinie.
- (2) Die wissenschaftlichen Karrierestufen dieses Modells lauten:
 - S1 First Stage Scholar:** bis zum Abschluss der Promotion
 - S2 Recognised Scholar:** promoviert, im Fach anerkannt aber noch nicht vollständig unabhängig
 - S2+ Übergang:** Start Tenure Track
 - S3 Established Scholar:** im Fachgebiet und in der Lehre ausgewiesen und großes Maß an Unabhängigkeit
 - S4 Leading Scholar:** prägt das Fachgebiet in Forschung und Lehre maßgeblich und entwickelt es weiter
- (3) Im Rahmen des Tenure Track Prozesses findet der Referenzrahmen Anwendung
 - bei der Besetzung der Stellen
 - bei der Ausgestaltung der Qualifizierungsziele
 - bei der Evaluierung der Qualifizierungsziele
 - bei einer Interessensbekundung für eine Berufung nach § 99 Abs. 4 UG.

3.2 Qualifizierungs- bzw. Laufbahnstellen

Die Begriffe Qualifizierungs- und Laufbahnstelle werden an der Universität Innsbruck synonym verwendet für Stellen im Sinne der §§ 27 KV und 99 Abs. 5-6 UG, für die der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt. In der Folge wird einheitlich der Begriff „Qualifizierungsstelle“ verwendet.

3.3 Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Die Qualifizierungsvereinbarung ist eine Vereinbarung über Qualifizierungs- und Leistungsziele, die innerhalb eines festgelegten Zeitraumes (= Qualifizierungszeitraum) erfüllt werden müssen. Auch die für das Erreichen der Qualifikation erforderlichen und seitens der Universität bereitzustellenden Ressourcen werden in der Qualifizierungsvereinbarung festgehalten.
- (2) Die Qualifizierungsvereinbarung wird zwischen der Universität Innsbruck, vertreten durch den:die Rektor:in, und dem:der Bewerber:in abgeschlossen und bildet einen Bestandteil des Arbeitsvertrages. Qualifizierungsvereinbarungen bedürfen der Schriftform (§ 27 Abs. 2 KV).
- (3) Mit Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung und des Arbeitsvertrages erhält der Kandidat:die Kandidatin den Status „Assistenzprofessor:in“, mit Erfüllung der Qualifizierungsziele laut Qualifizierungsvereinbarung und Erreichen des Niveaus eines „established scholars“ (S3) den Status „Assoziierte:r Professor:in“.

3.4 Tenure Track-Stelle

Tenure Track-Stellen sind Qualifizierungsstellen, für die seitens des Rektorats eine Berufung gem. § 99 Abs. 4 UG bereits ab Schaffung der Qualifizierungsstelle inhaltlich und budgetär mitgeplant wird. Bei Erreichung der Qualitätsstandards eines „leading scholars“ (S4) kann der:die Stelleninhaber:in beim Rektorat das Interesse an einer Berufung nach § 99 Abs. 4 UG bekunden und damit die Ausschreibung einer §99/4-Professur im jeweiligen Fachbereich beantragen.

3.5 § 99 Abs. 4 UG Professur

§ 99 Abs. 4 UG sieht vor, dass Assoziierte Professor:innen in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessor:innen berufen werden können. Das Berufungsverfahren für eine § 99 Abs. 4 UG Professur (insbesondere erforderliche Qualifikation, Einleitung und Ablauf des Verfahrens) ist in der Satzung der Universität geregelt. Im Falle der Berufung auf eine § 99 Abs. 4 UG Professur erhält der:die Kandidat:in den Status „Universitätsprofessor:in“.

3.6 Kandidat:innen

Kandidat:innen sind Mitarbeiter:innen, die eine Tenure Track-Stelle bekleiden.

4 Widmung und Vergabe von Tenure Track-Stellen

Gem. § 13b UG hat der Entwicklungsplan der Universität die Entwicklungsziele und Strategien der Universität zumindest für die folgenden zwei Leistungsvereinbarungsperioden zu beschreiben und dabei insbesondere auch die Anzahl jener Stellen zu enthalten, die im Sinne des § 27 Abs. 1 KV für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen sowie die Anzahl jener Stellen, für die gem. § 99 Abs. 4 UG ein vereinfachtes Berufungsverfahren für Universitätsprofessor:innen durchgeführt werden kann. Die interne Zuteilung von Tenure Track-Stellen erfolgt durch das Rektorat im engen Austausch mit den Fakultäten. Bei der Strukturplanung werden insbesondere Betreuungsverhältnisse, strategische Ziele (Profilbildung, nationale und internationale Positionierung) sowie Gender- und Personalindikatoren berücksichtigt. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und

Dienststellenausschuss für die Universitätslehrer:innen (in der Folge kurz BR I) und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden über die Schaffung, das Auslaufen und die Umwandlung von Tenure Track-Stellen informiert.

5 Besetzungsverfahren für Tenure Track-Stellen

5.1 Grundsätze

Gem. § 99 Abs. 5 UG sind Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen, kompetitiv und international auszuschreiben. Zum Ergebnis des Auswahlverfahrens sind die Universitätsprofessor:innen des betreffenden Fachbereichs anzuhören.

5.2 Auswahlgremium

(1) **Zusammensetzung:** Für jede Tenure Track-Stellenausschreibung wird von dem:der verantwortlichen Dekan:in ein Auswahlgremium eingesetzt, bestehend aus:

- Dekan:in
- Studiendekan:in
- 2 fakultätsexterne Mitglieder des für die Fakultät zuständigen Tenure Beirats (vom Tenure Beirat entsandt)
- 3 Vertreter:innen aus dem Fachbereich, die nicht Mitglieder des Tenure Beirats sind (vom Fakultätsrat entsandt)
- 1 Studierendenvertretung (von der ÖH entsandt)
- 1 Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge kurz AKG, von diesem entsandt) [ohne Stimmrecht]

(2) **Rahmenvorgaben** zur Zusammenarbeit im Auswahlgremium:

- Dekan:in beruft die Sitzungen des Auswahlgremiums ein
- Dekan:in ist Vorsitzende:r des Auswahlgremiums
- Wahl einer:ines stellvertretenden Vorsitzenden möglich, wenn gewünscht
- Beschlussfähigkeit bei Anwesenheit der Mehrheit der vorgesehenen Mitglieder gegeben
- Keine Stimmübertragungen möglich
- Über die Sitzungen müssen Protokolle angefertigt werden, entweder durch ein Mitglied des Auswahlgremiums oder eine:n zugeordnete:n Mitarbeiter:in. Das Büro für Berufungen stellt Muster und Vorlagen zur Verfügung.

(3) **Befangenheit:** Um sachliche und faire Besetzungsvorschläge sicherzustellen, dürfen potentiell befangene Mitglieder des Auswahlgremiums nicht an der Beurteilung eines Bewerbers:einer Bewerberin mitwirken. Potentielle Befangenheitsgründe liegen jedenfalls vor bei:

- Verwandtschaft, enger persönlicher Bindung oder einem bestehenden Konflikt und
- wenn das Mitglied Vorgesetzte:r, Erstbetreuer:in der Doktorarbeit oder Mentor:in der Kandidatin bzw. des Kandidaten ist.

Diese Fälle potentieller Befangenheit sind vom jeweiligen Mitglied aktiv anzusprechen und offen zu legen. Andere Fälle potentieller Befangenheit können von jedem Beiratsmitglied zur Abstimmung gebracht werden, wobei das betroffene Mitglied nicht mitstimmen darf. Bei Stimmgleichheit wird von Befangenheit ausgegangen.

(4) **Aufgaben:** Das Auswahlgremium

- erstellt basierend auf dem Stellenprofil den Kriterienkatalog und Ausschreibungstext und sorgt in Zusammenarbeit mit dem Büro für Berufungen für eine internationale Platzierung der Ausschreibung,
- wählt externe Gutachter:innen aus, die ggfs. vom Rektorat ergänzt werden können,
- spricht zusätzlich aktiv geeignete, internationale Kandidat:innen an,
- analysiert und bewertet die schriftlichen Bewerbungsunterlagen (inklusive Entwicklungskonzept für die Qualifizierungsphase – siehe unten),
- holt Gutachten über die Bewerber:innen ein,
- lädt geeignete Bewerber:innen zum Hearing ein und
- erstellt einen begründeten Besetzungsvorschlag.

5.3 Ausschreibungstext und inhaltliche Kriterien

Der Ausschreibungstext muss folgende Anstellungsvoraussetzungen beinhalten:

- möglichst 24 Monate facheinschlägige Berufserfahrung nach der Dissertation/dem PhD
- möglichst ein Semester facheinschlägige Mobilitätserfahrung während oder nach der Promotion/PhD (z.B. mehrmonatiger Forschungsaufenthalt, nicht Erasmus-Aufenthalt als Studierende:r)
- Erste Erfahrungen in der Einwerbung von Drittmitteln
- Deutschkenntnisse auf B2 Niveau oder die Bereitschaft, sich diese in angemessener Zeit anzueignen (es kann auch ein höheres Niveau verlangt werden, abhängig von den Erfordernissen des Instituts und der Fakultät)
- Sozialkompetenz

Darüber hinaus sind weitere Kriterien für den Ausschreibungstext durch das Auswahlgremium zu definieren und zeitgleich zu gewichten. Die Kriterien müssen der Stufe „recognised / established scholar“ (S2+ Scholar) gemäß dem universitätsweiten Referenzrahmen entsprechen.

5.4 Bewerbungen

Bewerbungen

- erfolgen im Regelfall in englischer Sprache, um eine internationale Begutachtung zu ermöglichen,
- bestehen aus einem Motivationsschreiben und einem narrativen CV mit einer Darstellung der drei bis fünf wichtigsten Erfolge,
- beinhalten zentral eine Beschreibung der Vorhaben (Entwicklungskonzept) in den unterschiedlichen Bereichen für die Qualifizierungsphase (insbesondere Forschung, Lehre, Management/Leadership, Third Mission). Diese bildet in der Folge die Grundlage für die Vereinbarung der Qualifizierungsziele.

5.5 Auswahl und Besetzung

- (1) Das Auswahlgremium bewertet die eingegangenen Bewerbungen anhand des Kriterienkatalogs und der Übereinstimmung mit dem Niveau eines „recognised / established scholars“ (S2+ Scholar) gemäß dem universitätsweiten Referenzrahmen.
- (2) Das Auswahlgremium teilt die Bewerbungen vorläufig in drei Gruppen (A - herausragend geeignet, B - zufriedenstellend geeignet, C - weniger geeignet oder ungeeignet) ein und übermittelt diese samt Einteilung an die externen Gutachter:innen.
- (3) Nach Einlangen der Gutachten werden ausgewählte Bewerber:innen zu einem Hearing eingeladen, das aus einem öffentlichen Fachvortrag, einer öffentlichen Lehrprobe sowie einem nicht-öffentlichen

Gespräch mit dem Auswahlgremium besteht. Im Rahmen dieses Gesprächs sollen die Bewerber:innen unter anderem ihr Entwicklungskonzept vorstellen.

- (4) Das Auswahlgremium erstellt einen Besetzungsvorschlag, der dem:der Rektor:in vorgelegt wird.
- (5) Der:die Rektor:in trifft die Auswahlentscheidung basierend auf dem Besetzungsvorschlag und verhandelt mit dem:der Bewerber:in ein Starting package, das – je nach Fachbereich – aus technischer Ausstattung oder einer moderaten Anschubfinanzierung bestehen kann.

6 Qualifizierungsvereinbarung

6.1 Form

Die Qualifizierungsvereinbarung bildet einen Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die Qualifizierungsvereinbarung wird zwischen der Universität Innsbruck, vertreten durch den:die Rektor:in und dem:der Bewerber:in abgeschlossen. Qualifizierungsvereinbarungen bedürfen der Schriftform (§ 27 Abs 2 KV).

6.2 Zeitpunkt des Abschlusses

Mit Bezugnahme auf das im Rahmen der Bewerbung abgegebene Entwicklungskonzept wird noch vor Dienstantritt eine individuelle Qualifizierungsvereinbarung mit klaren Zielen und Vorhaben für die unterschiedlichen Leistungsdimensionen abgeschlossen. Ziel ist es, während der mehrjährigen Qualifizierungsphase das Niveau eines S3 Scholars gemäß dem universitätsweiten Referenzrahmen zu erreichen.

6.3 Qualifizierungsziele und Ressourcen

Zu allen Punkten laut Referenzrahmen ist eine Vereinbarung zu treffen, wobei die Ziele so formuliert sein müssen, dass eine prinzipielle Erreichbarkeit im Qualifizierungszeitraum möglich ist:

- Leadership und Sozialkompetenz
- Forschungsergebnisse und Open Science Strategien
- Forschungsfinanzierung
- Wissenschaftliche Sichtbarkeit
- Vernetzung und Kooperationen
- Wissenschaftskommunikation, Wissenstransfer
- Nachwuchsförderung
- Lehre, Lehreentwicklung und universitäre Weiterbildung
- Akademische Selbstverwaltung / institutional citizenship

Ein Vorschlag für die Qualifizierungsvereinbarung wird von dem:der Bewerber:in, dem:der Dekan:in und der Institutsleitung erstellt und dem Tenure Beirat vorgelegt. Die für die Erreichung der Ziele nötigen Ressourcen sind zu spezifizieren und ihre Verfügbarkeit ist seitens der Fakultät sicherzustellen (§ 27 Abs 3 KV). Darunter fallen insbesondere Raum, Infrastruktur und Arbeitsausstattung, Verbrauchsmaterial, ggf. Laborplatz bzw. Laborzeiten, Arbeitsleistungen von Institutspersonal sowie Reisekosten und Tagungsgebühren.

Nach Prüfung und ggf. Überarbeitung durch den Tenure Beirat wird der:die Bewerber:in informiert und die Vereinbarung mit seiner/ihrer Zustimmung dem:der Rektor:in zur Genehmigung vorgelegt.

6.4 Qualifizierungszeitraum

Die Festlegung des Qualifizierungszeitraums erfolgt auf Basis eines gemeinsamen Vorschlages des:der Bewerbers:in, des:der Dekans:in und der Institutsleitung. Er beträgt in der Regel fünf Jahre und verlängert sich automatisch um Zeiten gem. § 20 Abs. 3 Z 1 KV.

6.5 Status Assistenzprofessor:in

Die Anstellung des Bewerbers:der Bewerberin setzt den Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung voraus und erfolgt in der Einstufung als „Assistenzprofessor:in“ (§ 27 Abs 3 Satz 1 KV). Er:sie wird in die Gehaltsgruppe A2 (§ 49 Abs 2 Satz 1 KV) eingereiht und genießt für den Zeitraum der Qualifizierungsvereinbarung einen erweiterten Kündigungsschutz gemäß § 27 Abs 4 KV.

Die Lehrverpflichtung beträgt vier Semesterwochenstunden im zweijährigen Durchschnitt (§ 49 Abs 7 iVm Abs 9 Z 1 KV).

6.6 Status Assoziierte:r Professor:in

Mit Erfüllung der Qualifizierungsziele laut Qualifizierungsvereinbarung und Erreichen des Niveaus eines „established scholars“ (S3) wird der:die Assistenzprofessor:in zum:zur „assoziierten Professor:in“. Ab dem Folgemonat geht damit einher:

- er: sie erhält einen entsprechenden Arbeitsvertrag (§ 27 Abs 5 KV),
- sein:ihr befristetes Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit fortgesetzt (§ 27 Abs 5 KV),
- er:sie wird in die Gehaltsgruppe A2/2 (§ 49 Abs 2 lit a KV) eingereiht,
- er:sie gehört organisationsrechtlich dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG, somit den Universitätsprofessor:innen an,
- er:sie ist entsprechend seiner:ihrer Qualifikation zu verwenden (insbesondere gem. § 27 Abs 7 KV),
- er:sie hat das Recht, die wissenschaftliche Lehre in seinem:ihrer Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessor:innen auszuüben (§ 27 Abs 6 KV).
- er:sie das Recht, die Einrichtungen der Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen (§ 27 Abs 6 KV),
- er:sie hat das Recht, nach Maßgabe der Satzung wissenschaftliche Arbeiten (insbesondere Abschlussarbeiten) zu betreuen und zu beurteilen (§ 27 Abs 6 KV).

Seine:ihre Lehrverpflichtung wird auf acht Semesterwochenstunden im zweijährigen Durchschnitt festgelegt (§ 49 Abs 7 iVm Abs 9 Z 1 KV).

6.7 Konsequenz bei Nichterfüllung der Qualifizierungsziele

Erreicht der:die Assistenzprofessor:in die vereinbarten Qualifizierungsziele nicht in der dafür vorgesehenen Zeit, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität Innsbruck durch Zeitablauf, ohne dass es einer ausdrücklichen Erklärung bedarf. Ein unbefristetes Dienstverhältnis kann ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22 KV) nach § 21 KV gekündigt werden. Der Betriebsrat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind zeitgleich über die beabsichtigte Kündigung zu informieren.

7 Qualifizierungsverfahren

7.1 Tenure Beiräte

An der Universität Innsbruck gibt es drei fakultätsübergreifende Tenure Beiräte, die Bewerber:innen bzw. Kandidat:innen während des Qualifizierungsverfahrens bis hin zu einer allfälligen Berufung nach § 99 Abs. 4 UG begleiten. Die Tenure Beiräte sind:

Tenure Beirat 1:

- Fakultät für Architektur
- Fakultät für Biologie
- Fakultät für Chemie und Pharmazie
- Fakultät für Geo- und Atmosphärenwissenschaften
- Fakultät für Mathematik, Informatik und Physik
- Fakultät für Technische Wissenschaften

Tenure Beirat 2:

- Fakultät für Bildungswissenschaften
- Fakultät für LehrerInnenbildung
- Katholisch-Theologische Fakultät
- Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät
- Philosophisch-Historische Fakultät

Tenure Beirat 3:

- Fakultät für Betriebswirtschaft
- Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
- Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften
- Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik
- Rechtswissenschaftliche Fakultät

Zuständig für die Begleitung des Bewerbers:der Bewerberin bzw. des Kandidaten:der Kandidatin ist jeweils jener Beirat, in dem die Fakultät vertreten ist, der der:die Kandidat:in organisatorisch zugeordnet ist. Im Falle einer Mehrfachzuordnung richtet sich die Zuständigkeit nach der organisatorischen Hauptzuordnung des Kandidaten:der Kandidatin. Die Funktionsperiode der Tenure Beiräte beträgt vier Jahre.

7.2 Zusammensetzung

Die Tenure Beiräte setzen sich zusammen aus:

- den Dekan:innen der im Beirat vertretenen Fakultäten
- 1 weiteres Mitglied pro Fakultät (entsandt durch den jeweiligen Fakultätsrat)
- dem für Forschungsagenden zuständigen Rektoratsmitglied
- dem für Lehreagenden zuständigen Rektoratsmitglied
- 1 Mitglied des AKG (entsandt durch den AKG) [ohne Stimmrecht]

Die Fakultätsräte werden vom Rektorat eingeladen, jeweils mindestens zwei Vorschläge für Mitglieder im Tenure Beirat zu unterbreiten. Das Rektorat wählt die Mitglieder aus den Vorschlägen der Fakultäten aus und achtet dabei auf eine ausgewogene Vertretung der Fachbereiche und eine geschlechterparitätische Besetzung. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu nominieren, wobei der:die Dekan:in grundsätzlich durch den:die Studiendekan:in vertreten wird. Die Mitglieder der Tenure Beiräte sollen:

- durch entsprechende Forschungs- und Publikationstätigkeit über eine hohe internationale wissenschaftliche Reputation verfügen,

- einen breiten Überblick über das zu betreuende Wissenschaftsgebiet haben,
- Erfahrung in der Einwerbung und Durchführung von kompetitiven Forschungsprojekten mitbringen,
- sich in der forschungsgeleiteten Lehre engagieren
- und bereit sein, der Tätigkeit ausreichend Zeitressourcen zu widmen.

7.3 Rahmenvorgaben zur Zusammenarbeit

Die Sitzungen des Tenure Beirats finden zu festgesetzten Terminen (dreimal jährlich mit Ausnahme des Sommerquartals) statt. Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit:

- Wahl einer:ines Vorsitzenden und einer:ines stellvertretenden Vorsitzenden
- die Beschlussfähigkeit ist bei Anwesenheit der Mehrheit der Mitglieder gegeben
- Keine Stimmübertragungen möglich
- Über die Sitzungen werden durch das Vizerektorat für Forschung Protokolle angefertigt.

7.4 Befangenheit

Die Regelungen zur Befangenheit von Mitgliedern im Auswahlgremium gelten analog (siehe 5.2., Punkt 3).

7.5 Aufgaben

Die Tenure Beiräte

- sind als Teil des Auswahlgremiums (siehe oben) in die Besetzungsverfahren von Tenure Track-Stellen aktiv eingebunden,
- diskutieren die vorgeschlagenen Qualifizierungsziele vor der Finalisierung der Vereinbarung,
- begleiten den Qualifizierungsfortschritt und geben Feedback zum Midterm Report und zur Midterm Präsentation (siehe unten 7.6. Z 2),
- geben eine Stellungnahme zur Erreichung der Qualifizierungsziele ab,
- geben im Rahmen der jährlichen Interessensbekundungen für Berufungen nach 99 Abs. 4 UG eine Stellungnahme ab.

7.6 Zwischenevaluierung und Feedbackgespräche

Mitarbeiter:innenjahresgespräch: Der:die unmittelbare Dienst- und Fachvorgesetzte bespricht jährlich mit dem Kandidaten:der Kandidatin im Rahmen des Mitarbeiter:innenjahresgesprächs folgende Inhalte:

- Stand der Erreichung der Qualifizierungsziele,
- notwendiger Fortbildungsbedarf,
- erforderliche Ressourcen,
- sonstige konkrete Möglichkeiten der Förderung der Qualifizierung.

Das Gespräch ist zu dokumentieren, das Ergebnis von beiden Seiten schriftlich zu bestätigen.

Der Tenure Beirat wird nur bei Bedarf und insbesondere dann befasst, wenn Uneinigkeit über den Stand der Erreichung der Qualifizierungsziele oder die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen besteht.

Midterm Report und Midterm Präsentation: Nach zwei Jahren erfolgt einmalig eine Zwischenevaluierung sowie ein persönliches Feedbackgespräch mit dem Tenure Beirat, um eine individuelle Standortbestimmung zu ermöglichen. Die Zwischenevaluierung wird anhand eines Kurzberichts und einer Präsentation des Kandidaten:der Kandidatin zum Qualifizierungsfortschritt (Midterm Report und Midterm Präsentation) durchgeführt. Dabei sind alle Qualifizierungsziele zu besprechen und deren Fortschritt zu dokumentieren. Auch die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierungen sind zu berücksichtigen. Im

Nachgang zu diesem Gespräch formuliert der Tenure Beirat eine schriftliche Empfehlung für die Weiterentwicklung des Kandidaten:der Kandidatin in Hinblick auf die Evaluierung.

7.7 Mentoring

Jede:r Kandidat:in hat das Recht, eine:n Mentor:in auszuwählen. Institutsleiter:innen, unmittelbar Dienst-vorgesetzte und Mitglieder des zuständigen Tenure Beirats dürfen nicht als Mentor:in eingesetzt werden. Darüber hinaus dürfen Mentor:in und Kandidat:in nicht miteinander verwandt, verheiratet oder Lebensgefährte:innen sein.

Die:der Mentor:in

- unterstützt den:die Bewerber:in bzw. den Kandidaten:die Kandidatin während des gesamten Qualifizierungsprozesses von der Erstellung der Qualifizierungsvereinbarung bis hin zu einer allfälligen Berufung nach § 99 Abs. 4 UG,
- kann auf Einladung des Kandidaten:der Kandidatin an dem Zwischenevaluierungsgespräch mit dem Tenure Beirat teilnehmen,
- ist allfällige Auskunftsperson im Rahmen der Abschlussevaluierung.

8 Evaluierung

Im Rahmen der Evaluierung wird überprüft, ob die Qualifizierungsziele laut Qualifizierungsvereinbarung erfüllt wurden (quantitativ) und das Niveau eines „established scholars“ (S3) erreicht wurde (siehe gesamtuniversitäres Referenzmodell, qualitativ, gestützt auf externe Gutachten). Die Abwicklung der Evaluierung erfolgt durch das Vizerektorat für Forschung.

8.1 Einleitung des Verfahrens

Das Evaluierungsverfahren wird mit Ende des Qualifizierungszeitraums, spätestens jedoch 12 Monate vor Ablauf des auf sechs Jahre befristeten Dienstverhältnisses, von dem für Forschungsagenden zuständigen Rektoratsmitglied oder auf Antrag des Kandidaten:der Kandidatin eingeleitet. Ein Antrag auf eine vorzeitige Evaluierung ist nur bei außergewöhnlichen Leistungen oder bei besonderer strategischer Bedeutung für die Universität Innsbruck möglich (z.B. Einwerbung eines ERC-Grants, Ruf an eine andere Universität).

Es ist jedenfalls ein Zeitraum zu wählen, der sicherstellt, dass die Evaluierung vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses beendet und rechtzeitig eine entsprechende Entscheidung getroffen werden kann. Sollte das Evaluierungsverfahren nicht vor Ende des Dienstverhältnisses abgeschlossen werden können, wird das Dienstverhältnis zunächst entfristet. Im Falle der Nichterfüllung der Qualifizierungsvereinbarung erfolgt eine Kündigung oder einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Ein unbefristetes Dienstverhältnis kann jedenfalls gekündigt werden, wenn die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden. § 21 KV bzw. die entsprechenden Regelungen des Dienstvertrages sind zu beachten.

8.2 Selbstbericht

Die Evaluierung startet mit der Aufforderung zur Erstellung eines Selbstberichts:

- Der Selbstbericht ist im Regelfall in englischer Sprache zu verfassen und hat zu beschreiben, durch welche Leistungen die laut Qualifizierungsvereinbarung definierten Ziele erreicht bzw. aus welchen Gründen Ziele allenfalls nicht erreicht wurden. Allfällige Zeugnisse oder Zertifikate über Aus- und Fortbildungen, Preise und Auszeichnungen sind ebenfalls in den Selbstbericht aufzunehmen.

- Der Selbstbericht hat auf interne Kennzahlen Bezug zu nehmen. Daten, die an der Universität Innsbruck in diesem Zusammenhang zur Verfügung stehen, werden dem Kandidaten:der Kandidatin zur Verfügung gestellt (insbesondere Auszüge aus der FLD und Lehrveranstaltungsevaluierungen).
- Der vollständige Selbstbericht ist von dem Kandidaten:der Kandidatin binnen eines Monats im Dienstweg an das Vizerektorat für Forschung zu übermitteln.

8.3 Gutachten und Stellungnahmen

- (1) Zur Beurteilung der Erreichung des Niveaus eines „established scholars“ (S3) werden – unabhängig von einem allfälligen Habilitationsverfahren – zwei externe Gutachten eingeholt.
- (2) Gutachter:innen müssen wissenschaftlich aktive, international ausgewiesene Expert:innen sein und sollten mindestens das gleiche internationale Qualifikationsniveau wie der:die Kandidat:in aufweisen. Es werden ausschließlich externe Gutachter:innen (jedenfalls außerhalb der Universität Innsbruck, für die meisten Fachbereiche außerhalb Österreichs) bestellt. In den vergangenen 5 Jahren dürfen keine gemeinsamen Publikationen (einschließlich Herausgeberschaften) oder Kooperationen mit dem/der Kandidat:in erfolgt sein.
- (3) Die Universität Innsbruck erwartet, dass Gutachter:innen mögliche Befangenheiten im Sinne der guten wissenschaftlichen Praxis offenlegen und eine Begutachtung gegebenenfalls ablehnen. Unabhängig davon können die Kandidat:innen ihrem Selbstbericht eine sog. Negativliste beifügen: Es können bis zu drei potenzielle Gutachter:innen benannt werden, bei denen aus Sicht der Kandidat:innen eine Befangenheit vorliegen könnte; diese Personen werden vom Begutachtungsprozess ausgeschlossen.
- (4) Für die Bestellung der Gutachter:innen legen die Fakultät sowie das Vizerektorat für Forschung dem Tenure-Beirat jeweils einen Vorschlag mit mindestens drei Personen vor.
- (5) Aus den vom Tenure Beirat geprüften Vorschlägen werden zwei Gutachter:innen bestellt. Den gem. Abs. 3 und 4 ausgewählten Gutachter:innen übermittelt das Vizerektorat für Forschung die Qualifizierungsvereinbarung, der Selbstbericht, ein FLD-Auszug des Kandidaten:der Kandidatin sowie der universitätsinterne Referenz-rahmen übermittelt mit der Bitte um Erstellung eines Gutachtens im Sinne des Absatzes 1).
- (6) Das Vizerektorat für Forschung holt darüber hinaus folgende Stellungnahmen ein:
 - a. Stellungnahme des:der unmittelbaren Dienstvorgesetzten zum Bereich Management/ Führungskompetenz/ Sozialkompetenz
 - b. Stellungnahme des Studiendekans:der Studiendekanin zu den Zielen im Bereich der Lehre.
- (7) Für das Erstellen der externen Gutachten ist eine Frist von zwei Monaten, für die Erstellung der internen Stellungnahmen eine Frist von einem Monat vorgesehen.
- (8) Nach Einlangen der Gutachten und Stellungnahmen werden diese an den Kandidaten/die Kandidatin weitergeleitet, der:die die Möglichkeit hat, binnen weiterer zwei Wochen ab Einlangen des letzten Gutachtens/der letzten Stellungnahme zu den übermittelten Dokumenten Stellung zu nehmen.

8.4 Beurteilung durch den Tenure Beirat

Anhand des Selbstberichts, der externen Gutachten und der internen Stellungnahmen überprüft der Tenure Beirat binnen eines weiteren Monats die Erreichung der Qualifizierungsziele und beurteilt, ob die Qualifizierungsvereinbarung erfüllt und das Niveau eines „established scholars“ (S3) erreicht wurde. Die Beurteilung des Tenure Beirats wird schriftlich in Form einer Stellungnahme an den:die Rektor:in weitergeleitet.

8.5 Entscheidung Rektor:in

Sollte der:die Rektor:in der Beurteilung des Tenure Beirats nicht folgen wollen, erfolgt eine gemeinsame Diskussion mit dem Tenure Beirat. Die Letztentscheidung über die Erfüllung der Qualifizierungsziele und das Erreichen des Niveaus eines „established scholars“ (S3) trifft der:die Rektor:in.

Diese Entscheidung ist dem Kandidaten:der Kandidatin und dem Tenure Beirat unverzüglich, längstens jedoch binnen eines weiteren Monats mitzuteilen.

9 Interessensbekundung für eine Berufung nach § 99 Abs. 4 UG

9.1 Voraussetzungen und Zeitpunkt

Für alle Assoziierten Professor:innen, die eine Tenure Track-Stelle bekleiden, besteht einmal jährlich die Möglichkeit, ihr Interesse an einer Berufung nach § 99 Abs. 4 UG zu bekunden. Voraussetzung ist, dass die Kriterien des Satzungsteils „Bestimmungen über Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG“ erfüllt sind und das Qualifizierungsniveau eines „leading scholars“ (S4) erreicht ist. Dies ist erfahrungsgemäß frühestens zwei Jahre nach dem letzten Karriereschritt (= positive Evaluierung der Qualifizierungsvereinbarung) der Fall. Der:die Kandidat:in hat die Möglichkeit, sich bei Erreichen des Status eines Assoziierten Professors:einer assoziierten Professorin mit dem Tenure Beirat abzustimmen und sich hinsichtlich der weiteren Karriereplanung beraten zu lassen, um konkrete Ziele für diese letzte Phase der Qualifizierung auszuarbeiten.

9.2 Stellungnahme des Tenure Beirats

Die Anträge werden vom Tenure Beirat auf ihre grundsätzliche Übereinstimmung mit den Kriterien des Satzungsteils „Bestimmungen über Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG“ und das Erreichen der Karrierestufe S4 überprüft. Eine Empfehlung wird an den:die Rektor:in weitergegeben. Sollte der Tenure Beirat keine Empfehlung aussprechen, weil die Kriterien noch nicht erfüllt sind oder die Erreichung von S4 noch nicht bestätigt werden kann, ist eine neuerliche Interessensbekundung zu einem späteren Zeitpunkt jedenfalls möglich. Der:die Rektor:in entscheidet in Abstimmung mit den jeweiligen Dekan:innen über die Ausschreibung einer Stelle nach § 99 Abs. 4 UG.

9.3 Status Universitätsprofessor:in

Im Rahmen eines Berufungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 UG besteht die Möglichkeit, Ressourcen und Entgelt individuell zu verhandeln (Berufungszusage). Im Falle einer Berufung nach § 99 Abs. 4 UG wird der:die Kandidat:in zum:zur „Universitätsprofessor:in“ (§ 25 Abs 1 KV). Damit einhergehend

- erhält er:sie einen entsprechenden Dienstvertrag, in dem das Fach gem. Widmung der Professur angeführt wird, das die:der Universitätsprofessor:in zu vertreten hat (§ 25 Abs. 1 KV, letzter Satz),
- wird er:sie ab dem Folgemonat in die Gehaltsgruppe A1 (§ 49 Abs 1 KV) eingereiht,
- hat er:sie Anspruch auf Erfüllung der Berufungszusage.

10 Inkrafttreten und Übergangsregelungen

- (1) Die gegenständliche Richtlinie tritt mit dem Datum ihrer Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft und ist auf alle Mitarbeiter:innen anzuwenden, die eine Tenure Track-Stelle bekleiden und deren Arbeitsverhältnis zur Universität Innsbruck ab dem 1. Jänner 2026 begründet wird. Dies gilt auch dann, wenn die Ausschreibung der jeweiligen Stelle noch nicht nach Abschnitt 5 in dieser Richtlinie erfolgt ist. Die Ausschreibung muss jedoch den gesetzlichen Anforderungen gem. § 99 Abs. 5 UG entsprochen haben.

- (2) Auf bereits laufende Qualifizierungsverfahren, deren Stelleninhaber:innen ihren Dienst im Zeitraum von 01.01.2004 bis 30.06.2025 angetreten haben, ist weiterhin die Betriebsvereinbarung „Richtlinie für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen (§ 27 Abs. 8 des Kollektivvertrages für das Universitätspersonal)“ in der Fassung vom 12.12.2024 anzuwenden.

ANHANG:

Referenzrahmen für Tenure Track 2.0 Karrierestufen				
	Der vorliegende Referenzrahmen ist in enger Zusammenarbeit zwischen den Dekan:innen und dem Rektorat entstanden und bildet die grundlegenden Anforderungen an Wissenschaftler:innen im Rahmen des Tenure Track 2.0 Karriereweges ab. Die Fakultäten / Cluster sind eingeladen, diese Anforderungen fachspezifisch auszdifferenzieren. Es ist möglich, dass sich Wissenschaftler:innen durch herausragende Leistungen in einzelnen Bereichen besonders hervorheben. Stärken und Schwächen in unterschiedlichen Teilbereichen werden im Rahmen der gesamthaften Leistungsbeurteilung adäquat berücksichtigt.			
Profil	S4	Univ.-Prof.	führende:r Wissenschaftler:in mit richtungsweisender Expertise; definiert die Weiterentwicklung des Lehr- und Forschungsbereichs maßgeblich (leading scholar)	
	S3	assoz.-Prof.	anerkannte:r Wissenschaftler:in mit sichtbaren Beiträgen in Forschung, Lehre und Third Mission; hohes Maß an Autonomie (established scholar)	
	S2+	Ass.-Prof.	ambitionierter PostDoc mit möglichst 2 Jahren fachspezifisch relevanter Berufs- und Mobilitätserfahrung und einem klar definierten Entwicklungskonzept für Forschung und Lehre (recognised scholar)	
	S4		schafft innovatives und kreatives Umfeld für die Entwicklungsmöglichkeiten anderer Forscher:innen im erweiterten Wirkungsbereich	
	S3		gestaltet eigenen Wirkungsbereich und koordiniert Weiterentwicklung, übernimmt Verantwortung und Förderung für die Karriereentwicklung von Mitarbeiter:innen, trägt zu einer fördernden und unterstützenden Arbeitsumgebung bei	
Leadership und Sozialkompetenz	S2+		übernimmt Verantwortung für eigene Karriereentwicklung mit ambitionierten Zielen, kann sich in bestehende soziale Strukturen integrieren, nimmt an entsprechenden Weiterbildungsformaten teil	
	S4		veröffentlicht zur Weiterentwicklung des Faches geeignete und einflussreiche Arbeiten; macht Forschungsergebnisse zum Nutzen von Wissenschaftler:innen und der Gesellschaft zugänglich	
Forschungsergebnisse und Open Science Strategien	S3		veröffentlicht fachspezifisch anerkannte Arbeiten ; beherrscht die Abläufe und Anforderungen von Veröffentlichungsprozessen nach dem Open Science Prinzip	
	S2+		leistet originäre Forschungsbeiträge als (Ko-) Autor:in, die zu Publikationen in fachspezifisch anerkannten Organen führen, ist mit Open Science Prinzipien (vgl. http://www.unesco.org/en/open-science/) vertraut, orientiert sich an den Prinzipien der guten wissenschaftlichen Praxis	
	S4		unterstützt oder sichert die Finanzierung der eigenen Forschung / des Forschungsteams / des wissenschaftlichen Nachwuchses kontinuierlich über externe Finanzierungsquellen	
	S3		wirbt eigenständig kompetitive Drittmittel ein	
Forschungsfinanzierung	S2+		stellt sich dem Prozess der kompetitiven Begutachtung von Forschungsanträgen	

	S 4		hält eingeladene Vorträge; übernimmt verantwortliche Rolle bei der Veröffentlichung und Herausgabe von Forschungsergebnissen; wirkt nach Möglichkeit als Gutachter:in / Panelmember von Forschungsförderungseinrichtungen
	S 3		präsentiert Forschungsergebnisse als eingeladene:r Expert:in; (ko-)organisiert nationale und/oder internationale Tagungen; übernimmt Rolle bei der Veröffentlichung und Herausgabe von Forschungsergebnissen; wirkt als Gutachter:in
wissenschaftliche Sichtbarkeit	S 2+	präsentiert eigene Forschungsergebnisse auf wissenschaftlichen Kongressen etc., (mit-)organisiert kleinere Veranstaltungsformate	
	S 4		Beteiligung an / Mitgestaltung von Kollaborationsnetzwerken (Forschung und Lehre: fakultär, interfakultär, interuniversitär, interdisziplinär, international)
	S 3		baut kollaborative Beziehungen zu Forscher:innen und zu außeruniversitären Partnern auf
Vernetzung und Kooperationen	S 2+	zeigt Bereitschaft zur Teilnahme an Forschungsnetzwerken und ist in Forschungsnetzwerke integriert	
	S 4		trägt verantwortungsvoll zur Kommunikation des eigenen Forschungsbereiches bei und fördert das Vertrauen der Gesellschaft in die Wissenschaft
Wissenschafts-kommunikation, Wissenstransfer	S 3		kommuniziert Forschungsthemen verständlich an unterschiedliche Zielgruppen; zeigt Offenheit zum gesellschaftlichen Dialog (Citizen Science, etc.)
	S 2+	kann Bedeutung und Auswirkung der eigenen Forschung der Öffentlichkeit erklären	
	S 4		unterstützt die Karriereplanung und -entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. als Mentor:in)
	S 3		betreut eigenständig Abschlussarbeiten (PhD Niveau) und begleitet den Nachwuchs
Nachwuchsförderung	S 2+	begleitet Studierende als (Mit-) Betreuer:in von Abschlussarbeiten	
	S 4		entwickelt die Lehre des Faches innovativ und kontinuierlich weiter und wirkt als engagierte:r Lehrende:r und Betreuer:in
Lehre, Lehreentwicklung und universitäre Weiterbildung	S 3		überzeugt mit studierendenorientierter und forschungsgeleiteter Lehre; entwickelt eigene Lehrkonzepte stetig weiter; trägt zur Weiterentwicklung der Lehre an der Fakultät bei; Beteiligung als Mentor:in im Rahmen des Buddy-/Mentoring-Systems
	S 2+	setzt sich mit unterschiedlichen Lehrmethoden auseinander; reflektiert Ergebnisse der Lehrveranstaltungsanalyse; integriert innovative hochschuldidaktische Ansätze; nimmt an hochschuldidaktischen Fortbildungen teil; entwickelt einen versierten Umgang mit diverser Studierendenschaft.	
	S 4		bringt sich proaktiv in die strategische Weiterentwicklung der Universität ein
Akademische Selbstverwaltung / institutional citizenship	S 3		wirkt in gestaltender und/oder leitender Funktion in der akademischen Selbstverwaltung mit
	S 2+	beteiligt sich nach Möglichkeit an der akademischen Selbstverwaltung	