

Richtlinie des Rektorats für die personenbezogene Evaluation

Gemäß der Satzung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (kurz: AAU) Teil C, § 3 (3) lit. e erlässt das Rektorat die folgende Richtlinie für die personenbezogene Evaluation:

1. Ziele der Evaluierung

Mit dem Verfahren zur personenbezogenen Evaluation verfolgt die AAU folgende Zielsetzungen:

- Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben (UG § 14 (7), Uni-KV)
- Erfüllung der Vorgaben der Satzung der AAU Teil C, § 3 (3) lit. e
- Qualitätssicherung: Sicherstellung der Erfüllung der Dienstpflichten

2. Gegenstand der Evaluierung

Gegenstand der Evaluierung sind die von der zu evaluierenden Person im Evaluierungszeitraum (die zurückliegenden fünf Jahre) erbrachten Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und Administration (siehe Anhang).

Bei eingeschränktem Aufgabenbereich (z.B. Senior Lecturers) sind nur die Leistungen in den vertraglich festgelegten Bereichen in Betracht zu ziehen.

3. Rechte und Pflichten

Die evaluierte Person ist verpflichtet, an der Evaluierung mitzuwirken und hat ein Recht auf Stellungnahme zu den Entscheidungen und Gutachten.

Die Ergebnisse der Evaluierung sind bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

4. Evaluierungszyklus und Zielgruppen

Die Regelungen dieses Evaluierungsverfahrens für wissenschaftliche MitarbeiterInnen beziehen sich auf einen Evaluierungszyklus von fünf Jahren und auf jene Dienstverhältnisse, die (noch) von mindestens fünfjähriger Dauer sind. Das betrifft insbesondere folgende Zielgruppen:

- UniversitätsprofessorInnen nach § 98 UG
- Assoziierte ProfessorInnen (Uni-KV) und UniversitätsdozentInnen (ao. Univ.-Prof.)
- Senior Scientists mit Doktorat (Uni-KV) und mit über fünfjähriger Vertragsdauer
- unbefristete sonstige wissenschaftliche MitarbeiterInnen, sofern nicht eine Ausnahme nach dieser Richtlinie gegeben ist, und unbefristete wissenschaftliche ProjektmitarbeiterInnen

Für folgenden Personalkategorien kommen andere Evaluierungsverfahren zum Einsatz:

- Bis zu fünf Jahre befristete UniversitätsprofessorInnen nach § 98 werden ggf. im Zuge der Entfristungsverhandlungen evaluiert.
- AssistenzprofessorInnen nach Uni-KV werden im Zuge ihrer Qualifizierungsvereinbarungen (QV) evaluiert.
- Postdoc-AssistentInnen nach Uni-KV mit QV-Option werden für die Entscheidung, ob ein QV-Angebot gelegt wird, nach frühestens 1,5 Jahren evaluiert. Im Falle des Abschlusses einer QV werden sie in das Assistenzprofessorschema übernommen.

- Senior Lecturers und LektorInnen werden im Rahmen des Lehrveranstaltungsfeedbacks durch Studierende evaluiert.

Auf Wunsch der MitarbeiterInnen oder aufgrund dienstlicher Notwendigkeit können Evaluierungen für alle Zielgruppen auch vorgezogen werden.

5. Verfahrensgrundsätze

Aus den Zielsetzungen des Verfahrens ergeben sich folgende Verfahrensgrundsätze:

Das Verfahren ist zweistufig ausgerichtet:

1. Screening der Leistungen mittels Leistungsportfolio basierend auf dem Leitfaden für die Leistungsfeststellung im Anhang und auf Basis von entsprechenden Berichten aus den Datenbanken (u.a. FoDok, LV-Online, ZEUS, Diplomarbeiten- und Dissertationsdatenbank).
2. Nur bei Vorliegen von nachvollziehbaren Indizien für eine mangelhafte Erfüllung der Dienstpflicht: Tiefer gehende Evaluierung unter Einbeziehung von Gutachten. Die Entscheidung darüber trifft das für Personal zuständige Rektoratsmitglied auf Basis einer Empfehlung der Personalentwicklungskommission für das wissenschaftliche Personal (kurz: PEK), im Falle der UniversitätsprofessorInnen nach § 98 UG die Rektorin bzw. der Rektor – in letzterem Falle ist der Betriebsrat zu informieren.

6. Verfahrensablauf

Stufe 1

Unter Berücksichtigung der in beiliegendem Leitfaden (Anhang) für die Leistungsfeststellung festgehaltenen Indikatoren sind dem Rektorat im Dienstweg (über OE- und Fakultätsleitung) vorzulegen:

1. ein Leistungsportfolio über die zu evaluierenden Vertragsperiode bzw. die letzten fünf Jahre
2. je eine Stellungnahme von OE- und Fakultätsleitung zu dem unter Ziffer 1 genannten Leistungsportfolio bzw. Antrag

Auf Basis dieser Unterlagen und – falls es sich nicht um UniversitätsprofessorInnen handelt (vgl. 5.2) – nach Einholung einer Empfehlung der PEK entscheidet das zuständige Rektoratsmitglied, ob die Evaluierung an dieser Stelle positiv abgeschlossen oder die zweite Verfahrensstufe initiiert wird.

Stufe 2

Im Falle der Durchführung der zweiten Verfahrensstufe holt das zuständige Rektoratsmitglied von der Fakultätsleitung einen mindestens drei Personen umfassenden Vorschlag für externe GutachterInnen ein und beauftragt davon zwei GutachterInnen. Dabei ist eine ggf. von der zu evaluierenden Person vorgelegte Liste von Personen, die für Gutachten aus nachvollziehbaren Gründen nicht in Frage kommen, zu berücksichtigen.

Die Gutachten sind der zu evaluierenden Person in anonymisierter Form zur Kenntnis zu bringen und diese hat das Recht, dazu eine Stellungnahme abzugeben.

Sämtliche Unterlagen des Verfahrens ergehen an die PEK, die dem zuständigen Rektoratsmitglied die abschließende Beurteilung der Evaluierung empfiehlt.

Anhang:

Leitfaden für die Erstellung des Leistungsportfolios

Die Leistungsfeststellung bezieht sich auf die Aufgaben der Universitäten nach § 3 UG, auf die im Rahmen der Profilbildung festgelegten Ziele der Universität und der jeweiligen OE sowie **auf die im Arbeits- bzw. Dienstvertrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters festgelegten Ziel- und Leistungsvereinbarungen.**

Quantitative Aspekte können als Basis für die Leistungsfeststellung und -bewertung herangezogen werden. Solche Indikatoren bedürfen in den meisten Fällen jedoch einer zusätzlichen **qualitativen Bewertung**. Dieser Leitfaden dient zur Orientierung. Es sind nicht zwingend sämtliche Punkte zu berücksichtigen. Auch können von den evaluierten Personen weitere Leistungen angeführt werden.

Forschung:

- Publikationen gemäß FoDok
- Leitung von Forschungsprojekten gemäß FoDok/ Mitarbeit in Forschungsprojekten gemäß FoDok
- Organisation wissenschaftlicher Veranstaltungen gemäß FoDok (Haupt-, MitveranstalterIn, wiss. Leitung)
- Vorträge im Rahmen wissenschaftlicher Kongresse gemäß FoDok
- Wiss. Funktionen (in Gremien, Kommissionen und wiss. Zeitschriften) gemäß FoDok sowie vergleichbare Tätigkeiten an der AAU
- Aufenthalte an anderen in- und ausländischen wissenschaftlichen Institutionen zu Forschungszwecken

Lehre:

- Auflistung der gehaltenen Lehrveranstaltungen gemäß ZEUS
- Lehrveranstaltungen an anderen in- und ausländischen Universitäten, sowie Lehrveranstaltungen im Rahmen von Universitätslehrgängen oder in mit der Universität vergleichbaren Institutionen
- Einbeziehung der Ergebnisse des LV-Feedbacks soweit signifikant
- Auflistung der Betreuungen von Studienabschlussarbeiten
- Auflistung der Erstbetreuungen von Dissertationen
- Auflistung der Zweitbetreuungen von Dissertationen

Sonstige Leistungen und Kompetenzen in den Bereichen:

- Administration und Management
- Nachwuchsförderung
- Internationalisierung (z.B. Schaffung von Studierenden- und Forschungsteams im Incoming- bzw. Outgoing-Bereich)
- Gender Mainstreaming und Frauenförderung
- Externe Weiterbildung (Angebot)
- Persönliche Weiterbildung (Teilnahme)
- Wissenstransfer

Gemeinschaftlich durchgeführte Arbeiten (z.B. bei MehrfachautorInnenschaften oder gemeinsamer Lehre) sind bei Leistungsfeststellungen anteilmäßig zu berücksichtigen.

Gegebenenfalls ist bei der Bewertung der o.g. Aspekte auf erschwerende Umstände (Karenzzeit, Krankheitsfall, strukturelle Probleme der OE, etc.) in der Erfüllung der Aufgaben und Ziele hinzuweisen.