

3.) Richtlinie des Rektorats der Kunstuniversität Graz für Verhandlungen über Gehaltserhöhungen bei Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren gem. § 98 Universitätsgesetz 2002

(Beschluss des Rektorats vom 5. Mai 2010)

§ 1 Ausgangssituation

- (1) Das Gehalt der Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren ist unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und Funktionen sowie des kollektivvertraglichen Mindestlohns gem. § 49 Abs. 1 UniKV bzw. des Gehaltsrahmens nach § 49f VBG und der budgetären Bedeckbarkeit zu vereinbaren.
- (2) Die unter Abs. 1 genannte Vereinbarung über die Höhe des Gehalts erfolgt anlässlich der Berufungsverhandlung. Grundsätzlich gilt das vereinbarte Gehalt für einen Zeitraum von 5 Jahren. In besonders begründeten Einzelfällen kann die 5-Jahresfrist verkürzt oder verlängert oder eine Gehaltserhöhung gänzlich ausgeschlossen werden. Die anlässlich der Berufungsverhandlung abgeschlossene Vereinbarung ist im Arbeitsvertrag zu verankern.
- (3) Frühestens 18 Monate, spätestens jedoch 6 Monate vor dem Ablauf der vertraglichen Frist zur Nachverhandlung des Gehaltspunktes kann die Universitätsprofessorin/der Universitätsprofessor die Einleitung dieses Verfahrens beantragen. Sollte im Arbeitsvertrag keine Frist vorgesehen worden sein, so kann eine entsprechende Antragstellung jederzeit erfolgen. Sollte die Antragstellung weniger als 6 Monate vor Enden der genannten vertraglichen Frist erfolgen, kann eine Gehaltserhöhung frühestens zu Beginn des der Antragstellung übernächsten folgenden Semesters wirksam werden.
- (4) Der Antrag ist an die Rektorin/den Rektor zu stellen. Das anschließende Verfahren sieht eine aus Anlass der Antragstellung zu erfolgende Evaluierung der gesamten bisher erbrachten Leistungen der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors vor (Leistungsevaluierung).
- (5) Die aufgrund der Antragstellung veranlasste Leistungsevaluierung der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors hat durch folgende Expertinnen/Experten zu erfolgen:
 - die Institutsvorständin/den Institutsvorstand
 - die zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/Studienrichtungskordinatoren
 - eine Fachprofessorin/einen Fachprofessor

Die Fachprofessorin/der Fachprofessor wird durch die Rektorin/den Rektor gemeinsam mit der zuständigen Vizerektorin/dem zuständigen Vizerektor unter Anhörung der Institutsvorständin/des Institutsvorstands und der zuständigen Studienrichtungskordinatorinnen/ Studienrichtungskordinatoren eingesetzt.

§ 2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Richtlinie erstreckt sich auf alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der KUG, die als Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor gem. § 97 UG 2002, nach der Durchführung eines Berufungsverfahrens gem. § 98 UG 2002 in einem Rechtsverhältnis nach § 49f VBG oder § 25 UniKV an der KUG angestellt sind.

§ 3 Grundlagen des Verfahrens

Grundlagen für die Leistungsevaluierung sind der Selbstdarstellungsbericht (§ 4) und die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierung (§ 5).

§ 4 Selbstdarstellungsbericht

Der Selbstdarstellungsbericht umfasst sämtliche Aufgaben der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors und ist nach den inhaltlichen Vorgaben der zuständigen Vizerektorin/des zuständigen Vizerektors zu erstellen. Er hat insbesondere eine Darstellung der außeruniversitären künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Leistungen mit besonderer Berücksichtigung der Zeit seit Beginn des Vertragsverhältnisses zu enthalten:

1. Darstellung der inner- und außeruniversitären künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Leistungen

Als Grundlage der Darstellung der inner- und außeruniversitären Leistungen ist das Modul „Leistungen“ in KUGonline heranzuziehen.

a) Vertretung und Förderung des künstlerischen Faches der Universitätsprofessorin/ des Universitätsprofessors in Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre sowie Beteiligung an den Aufgaben zur Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, der die Universitätsprofessorin/ der Universitätsprofessor zugeordnet ist (künstlerische Leistungen mit Schwerpunkt auf den Jahren seit Vertragsbeginn):

Diese sind nicht nur quantitativ (wie im Modul „Leistungen“ in KUGonline) anzuführen, sondern auch entsprechend ihrer künstlerischen Bedeutung zu kommentieren. Dazu dienen Angaben zum Rang von Konzert- und Theateraufführungen und Veranstaltern (z.B. Staatstheater, Landestheater oder städtische Bühnen, professionelle Konzertvereinigungen, Kunst- und Kulturvereine, Privatveranstalter, Größe von Festivalveranstaltungen, Besonderheiten des Aufführungsortes, Rahmenbedingungen: Publikumsgröße, Ausstrahlungsradius, Radio - Liveübertragung, mediale Aufzeichnung CD und DVD mit Angabe der Auftraggeberin/des Auftraggebers etc.)

Weiters können Hinweise auf künstlerische Inhalte gegeben werden: z.B. Besonderheiten der künstlerischen Programme, Aufführung seltener Werke, Konzerte in weniger marktrelevanten Bereichen, Mitwirkung bei Uraufführungen und Experimentalwerken, Besonderheiten der Ausführung und der mitwirkenden Künstlerinnen/Künstler etc.

Festgehalten soll werden, dass im Vordergrund die Qualität der künstlerischen Leistungen der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors erkennbar gemacht werden soll. Die oben gemachten quantitativ ausgerichteten Aufzählungen dienen nur der Orientierung.

b) Vertretung und Förderung des wissenschaftlichen Faches der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors in Forschung und Lehre sowie Beteiligung an den Aufgaben zur Forschung der Organisationseinheit, der die Universitätsprofessorin/der Universitätsprofessor zugeordnet ist (wissenschaftliche Leistungen mit Schwerpunkt auf den Jahren seit Vertragsbeginn):

Aufzählung und qualitative Interpretation folgender Leistungen:

- Publikationen: z.B. Monographien, Artikel in Fachzeitschriften und Lexika, Aufsätze in Sammelbänden, Zeitungsartikel, Rezensionen, Forschungsberichte usw. Weiters sind dabei jeweils Angaben zu Verlag, Auflagengröße etc. zu machen.
- Angaben zur Prüfungstätigkeit: Anwesenheit bei kommissionellen Prüfungen (Zulassungsprüfungen, Abschlussprüfungen) und Prüfungsergebnisse der Studierenden (freiwillig).
- Präsentations- und Vortragstätigkeiten (z.B. Vorträge bei Symposien und Kongressen usw.)
- Projekte und Kooperationen mit anderen Universitäten im In- und Ausland
- Funktionen in wissenschaftlichen Gesellschaften und Gremien
- Funktionen in wissenschaftlichen Zeitschriften

Die Punktation ist als ein Orientierungsfaktor aufzufassen. Im Allgemeinen gelten die Kriterien der scientific community.

2. Angaben zur Lehr- und Unterrichtstätigkeit an der KUG sowie zur Betreuung von Studierenden, insbesondere Diplomandinnen/Diplomanden und Dissertantinnen/Dissertanten und Förderung des wissenschaftlichen (künstlerischen) Nachwuchses

- Erfolge und Zahl von Studierenden und Absolventinnen/ Absolventen.
- Zahl und Themen der betreuten künstlerischen/wissenschaftlichen Arbeiten
- Auflistung von Studierenden, denen nach Abschluss des Studiums ein Einstieg ins Berufsleben gelungen ist (Angaben zu Art und Ort des jeweiligen Arbeitsverhältnisses). Angaben zu Strategien und Maßnahmen, die von Seiten der/des Lehrenden getroffen werden, um die Berufsfähigkeit des Studierenden zu fördern (Vorbereitung zu Probespielen und Probedirigaten, Vorsprechen, Vorbereitung auf Wettbewerbe und Auditions).
- Hilfestellungen auch außerhalb der regulären Unterrichtstätigkeit bei Anbahnungs- und Vorstellungsgesprächen, das Zur-Verfügung-Stellen persönlicher Beziehungen und Netzwerke.

3. Angaben zur aktiven Mitwirkung an Organisations- und Verwaltungsaufgaben speziell am Institut

- Teamarbeit mit Kolleginnen/Kollegen und gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen,
- Teilnahme an Austauschprogrammen und Förderung der Studierendenmobilität,
- Mitwirkung an der Erreichung der Zielvereinbarung des Instituts, insbesondere Initiierung von FWF- und EU-geförderten Projekten zur Entwicklung und Erschließung der Künste bzw. der Forschung,
- Beiträge zur Außenwirkung und Profilierung der Universität,
- Funktionen in der Selbstorganisation der Universität

4. Vorstellungen und Pläne für die weitere berufliche Tätigkeit an der KUG

§ 5 Lehrveranstaltungsevaluierung

- (1) Die Lehrveranstaltungsevaluierung erfolgt entweder im Auftrag der Rektorin/des Rektors aus Anlass einer Antragstellung der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors oder im Rahmen der durch die zuständige Vizerektorin/den zuständigen Vizerektor veranlassten regelmäßigen Lehrveranstaltungsevaluierung.

- (2) Jede Lehrveranstaltungsevaluierung wird mit den universitätseinheitlichen Fragebögen und unter Wahrung der die Evaluierung betreffenden Bestimmungen der Satzung der KUG sowie der darauf beruhenden näheren Bestimmungen der Geschäftsordnung des Rektorates (Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Vizerektorin/des jeweiligen Vizerektors) in der jeweils geltenden Fassung durchgeführt.
- (3) Zur Evaluierung der Lehrtätigkeit wird in erster Linie die Bewertung der Studierenden in Hinblick auf folgende Fragestellungen herangezogen:
- a) die didaktische Vorgangsweise
 - b) die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Individualität und Entwicklung der Studierenden durch die Lehrende/den Lehrenden
 - c) das Interesse der/des Lehrenden am Lernerfolg der Studierenden
 - d) die Einhaltung von Terminvereinbarungen, die sich auf die LV beziehen
 - e) das Nachholen entfallener Stunden
 - f) das Arbeitsklima in der Lehrveranstaltung
 - g) die Gesamtbeurteilung der Leistungen der/des Lehrenden durch die Studierenden
- (4) Die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierung aller Lehrveranstaltungen der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors eines Semesters werden beurteilt. Bei Vorliegen von Ergebnissen früherer LV-Evaluierungen können auch diese als Vergleich herangezogen werden, um die Entwicklung der Bewertungen durch die Studierenden seit Vertragsbeginn zu beobachten. Als Bewertungsgrundlage werden aus den Ergebnissen aller bisher an der KUG durchgeführten Lehrveranstaltungsevaluierungen für die künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Fächer Qualitätsstandards erhoben und definiert, die von den Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren nicht signifikant unterschritten werden sollen. Bei Unterschreitung dieser Qualitätsstandards ist festzustellen, ob sich dies aus einzelnen negativen Bewertungen ergibt (Problem einzelner „Ausreißer“) oder aus einem allgemeinen Trend. Sollte eine Universitätsprofessorin/ein Universitätsprofessor nur eine geringe Anzahl von Studierenden aufweisen, so sind auf Grund der geringen Anzahl von ausgefüllten Bewertungsbögen jedenfalls die Grenzen der Aussagekraft der Evaluierung zu thematisieren.

§ 6 Verfahren zur Leistungsevaluierung

- (1) Die zuständige Vizerektorin/der zuständige Vizerektor lädt die unter § 1 Abs. 5 genannten Experten/innen zu einer gemeinsamen Sitzung ein. Den Vorsitz führt die Vizerektorin/der Vizerektor. In dieser gemeinsamen Sitzung geben die Expertinnen/Experten eine gemeinsame Stellungnahme ab. Der Selbstdarstellungsbericht und die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierung sind dabei im gleichen Ausmaß zu berücksichtigen. Bei der Abstimmung über die gemeinsame Stellungnahme hat die Vizerektorin/der Vizerektor kein Stimmrecht.
- (2) Kommen die Expertinnen/Experten in ihrer Stellungnahme zumindest mehrheitlich zu einer positiven Stellungnahme, so kann die Rektorin/der Rektor mit Zustimmung der Professorin/des Professors eine Verhandlung über das Ausmaß der Gehaltserhöhung einberufen (siehe § 8 dieser Richtlinie).
- (3) Kommen die Expertinnen/Experten mehrheitlich zu keinem positiven Ergebnis, so sind die Evaluierungsergebnisse der Universitätsprofessorin/dem Universitätsprofessor vorzulegen. Die Universitätsprofessorin/der Universitätsprofessor kann innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der Evaluierungsergebnisse zu diesen Stellung nehmen. Die Stellungnahme ist in der Folge im Wege des Rektorats der KUG wiederum den Expertinnen/Experten zu übermitteln. Diese können aufgrund

der Stellungnahme auf dem bisher festgestellten Ergebnis beharren oder es zugunsten der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors abändern.

§ 7 Zeitpunkt der Gehaltserhöhung

Die Gehaltserhöhung wird mit dem, dem positiven Abschluss des Verfahrens zur Leistungsevaluierung folgenden Monatsersten, frühestens jedoch zu einem Zeitpunkt nach Ablauf der vertraglich vorgesehenen Frist, wirksam.

§ 8 Ausmaß der Gehaltserhöhung

- (1) Das Ausmaß der Gehaltserhöhung ist nicht Teil dieses Verfahrens, sondern Gegenstand einer Verhandlung zwischen der Antragstellerin/dem Antragsteller und der Rektorin/dem Rektor. Gegenstand der genannten Verhandlung kann auch eine Vereinbarung sein, die zum Gegenstand hat, ob und ab welchem Zeitpunkt ein neuerlicher Antrag auf Gewährung einer Gehaltserhöhung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer gestellt werden kann.
- (2) Die Rektorin/der Rektor hat sich bei der Neubemessung des Gehaltes unter Berücksichtigung einer allfälligen Lehrprämie für zusätzlich zu erbringende Lehrleistungen („Kollegiengeld“) an den budgetären Möglichkeiten der KUG sowie – im Sinne des arbeitsrechtlich geltenden Prinzips der Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter – an den Bezügen, Zulagen und Nebengebühren der beamteten Universitätsprofessoren/ Universitätsprofessorinnen bzw. der Professoren/ Professorinnen nach § 49f VBG zu orientieren.
Weiters ist jedenfalls der kollektivvertragliche Mindestlohn gem. § 49 Abs. 1 UniKV zu beachten.
- (3) Eine Gehaltserhöhung ist grundsätzlich nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses zur KUG oder seit dem Zeitpunkt der letzten Gehaltserhöhung möglich, es sei denn, es wurde mit dem Universitätsprofessor/ der Universitätsprofessorin vertraglich etwas anderes vereinbart. Nach Ablauf dieser fünf Jahre bemisst sich das Anbot der Rektorin/ des Rektors je nach Ergebnis des Evaluierungsverfahrens wie folgt:
 - a) Unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Evaluierungsergebnisse: Ungeachtet allfälliger arbeitsrechtlicher Maßnahmen wird in diesem Fall keine Gehaltserhöhung vorgenommen.
 - b) Überdurchschnittliche Evaluierungsergebnisse: Die Rektorin/ der Rektor kann eine Gehaltserhöhung im Ausmaß von bis zu 10% für die nächsten fünf Jahre gewähren.
 - c) Überdurchschnittliche Evaluierungsergebnisse und maßgebliche über die Dienstpflichten hinausgehende Leistungen für die Weiterentwicklung der KUG: Der Rektor/ die Rektorin kann eine Gehaltserhöhung im Ausmaß von weiteren 4% gewähren. Die Zusage dieses Vorrückungsbonus kann ausschließlich befristet erfolgen.Die maximal möglichen Gesamtbezüge, die für Professoren/ Professorinnen gem. § 49f VBG gelten, dürfen jedoch durch Gehaltserhöhungen nicht überschritten werden. Wird eine Gehaltserhöhung in Abweichung von der oben genannten Fünfjahresregel nach einem kürzeren Zeitabstand gewährt, so sind die für die Gehaltserhöhung maßgeblichen Prozentsätze gem. lit. b) und c) aliquot zu kürzen.
- (4) Die Bestimmungen dieser Richtlinie sind in der Folge auch auf weitere Verfahren zur Erlangung einer Gehaltserhöhung sinngemäß anzuwenden.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt mit ihrer Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.

§ 10 Außer-Kraft-Treten und Übergangsbestimmung

- (1) Diese Richtlinie unterliegt grundsätzlich keiner Befristung. Ein Außer-Kraft-Treten bedarf lediglich einer gesonderten Beschlussfassung des Rektorates der Kunstuniversität Graz.
- (2) Mit In-Kraft-Treten dieser Richtlinie tritt die Richtlinie des Rektorats der Kunstuniversität Graz für Verhandlungen über Gehaltserhöhungen bei Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren gem. §§ 97f Universitätsgesetz 2002 (Beschluss des Rektorats vom 9. April 2008) außer Kraft.
- (3) Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die auf der Grundlage der außer Kraft getretenen Richtlinie getroffen wurden, bleiben aufrecht.

§ 11 Verweis auf Rechtsvorschriften

Verweise auf die in dieser Richtlinie genannten Normen erfolgen auf die jeweils geltende Fassung.

Für das Rektorat:

Der Rektor:

Georg Schulz