



**Richtlinie über die Emeritierung bzw.
Verlängerung des Dienstverhältnis von beamteten Universitätsprofessor/innen
an der Medizinischen Universität Graz**

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie regelt die an der Medizinischen Universität Graz (MUG) gültigen Modalitäten für die dauerhafte Entbindung von der Erfüllung der Dienstpflichten, insbesondere der Lehrverpflichtung (Emeritierung) nach Verlängerung des Dienstverhältnisses von beamteten Universitätsprofessor/innen bis zum 66., 67. oder 68. Lebensjahr, im Rahmen und nach Maßgabe der §§ 163 iVm 247e BDG idgF.

(2) Sie gilt grundsätzlich für in einem Beamtendienstverhältnis stehende Universitätsprofessor/innen, welche ab dem 1.3.1998 zur Universitätsprofessorin/zum Universitätsprofessor berufen wurden, sowie jene ehemaligen Ao. Universitätsprofessor/innen gemäß § 31 UOG 1975, welche mit dem In-Kraft-treten des UOG 1993 in den organisationsrechtlichen Stand der Universitätsprofessor/innen gemäß § 21 UOG 1993 übergeleitet wurden, die im jeweils laufenden Studienjahr ihr 65. Lebensjahr vollenden und somit in den Ruhestand treten.

§ 2 Voraussetzungen (§ 163 BDG in der jeweils geltenden Fassung)

(1) Gemäß § 163 BDG in der jeweils geltenden Fassung kann das Amt der Universität mit Zustimmung des Universitätsprofessors verfügen, dass an die Stelle des Übertritts in den Ruhestand die Emeritierung gemäß Abs. 4 tritt. Voraussetzung dafür ist, dass wegen des Bedarfs in Forschung und Lehre und wegen der besonderen Leistungen der Professorin/des Professors in Forschung und Lehre ein besonderes Interesse der Universität an einer Weiterverwendung der Professorin/des Professors besteht.

(2) Eine Verfügung gemäß Abs. 1 darf spätestens in dem Studienjahr getroffen werden, in dem die Universitätsprofessorin/der Universitätsprofessor das 64. Lebensjahr vollendet.

(3) Eine Verfügung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn der Senat den Bedarf der Universität und auf Grund der Leistungen der Professorin/des Professors in Forschung und Lehre das besondere Interesse an einer Weiterverwendung der Professorin/des Professors bestätigt.

(4) Im Falle einer Verfügung gemäß Abs. 1 ist die Professorin/der Professor von der Erfüllung der Dienstpflichten, insbesondere der Lehrverpflichtung, auf Dauer zu entbinden (Emeritierung). Die Emeritierung hat der Zustimmungserklärung der Professorin/des Professors entsprechend mit Ablauf des Studienjahres zu erfolgen, in dem die Professorin/der Professor das 66. oder 67. Lebensjahr, oder das 68. Lebensjahr vollendet.

§ 3 Bedarfsprüfung durch den Senat

(1) Gemäß § 163 Abs. 4 BDG idgF. ist eine Verfügung der Emeritierung durch das Amt der Universität nur bei Bestätigung des Bedarfes durch den Senat zulässig..

(2) Der Senat hat sich bei Prüfung der Frage, ob Bedarf vorliegt oder nicht an die unten demonstrativ angeführten Kriterien zu halten: Dabei ist wie folgt vorzugehen: Der Senat wird primär aufgrund der Evaluierung der Punkte 1. und 2. von Absatz 3 Stellung nehmen. Die Punkte 3. – 7. dienen der allgemeinen Orientierung, sind jedoch als alleiniges Kriterium für eine Ablehnung oder positive Stellungnahme nicht ausschlaggebend.

Festgehalten wird, dass ungeachtet des Vorliegens einer Bedarfsbestätigung die letztendliche Entscheidung über eine Emeritierung der Rektor trifft.

(3) Folgende Punkte werden vom Senat überprüft:

1. Wissenschaft (in Rückschau über die letzten 5 Jahre vor dem Einreichungstermin, mit Übereinstimmung der Forschungsdatenbank der MUG)

1.1 International

Einbettung in die wissenschaftliche Community
 Funktionen in wissenschaftlichen Gremien, Gesellschaften, Beiräten etc.
 Funktionen in wissenschaftlichen Journalen
 Publikationen
 Kongressorganisationen
 Gutachtertätigkeit
 Auszeichnungen, Ehrungen und Ähnliches

1.2 National

Einbettung in die wissenschaftliche Community
 Funktionen in wissenschaftlichen Gremien, Gesellschaften, Beiräten etc.
 Funktionen in wissenschaftlichen Journalen
 Kongressorganisationen
 Gutachtertätigkeit
 Tätigkeiten für Ministerien, Fonds und Gesellschaften etc.

2. Lehre (in Rückschau über die letzten 5 Jahre vor dem Einreichungstermin)

2.1 Studentische Lehre

Evaluierte Lehrveranstaltungen im Rahmen der Diplomstudien sowie der Doktoratsstudien
 Besondere Leistungen in der studentischen Lehre
 Funktionen für die Organisation und Weiterentwicklung des Curriculums

2.2 Postgraduale Lehre

Nationale und internationale Fortbildungsveranstaltungen

3. Tätigkeiten in der Verwaltung und Gremien der MUG (in Rückschau über die letzten 5 Jahre vor dem Einreichungstermin)

3.1 Tätigkeiten in Organen der MUG

3.2 Tätigkeiten und Funktionen in Kommissionen wie Studienkommissionen, Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen, Arbeitsgruppen des Senates u.ä.

3.3 Funktionen, Tätigkeiten oder Delegationen im Auftrag der MUG

3.4 Strategische und kommunikative Tätigkeiten für die MUG (inner- und außeruniversitär oder interuniversitär)

4. Besondere Verdienste um die MUG

5. National und Internationale Position des Institutes/der Klinik/der Klinischen Abteilung das/die der Antragsteller/die Antragstellerin leitet.

6. Angaben zur Personalentwicklung und zur Weiterentwicklung der geleiteten (Sub-) Organisationseinheit („Zukunftskonzept“)

7. MitarbeiterInnen-Förderung und Förderungsmaßnahmen

7.1 Zahl der geführten MitarbeiterInnengespräche und getroffenen Qualifizierungsvereinbarungen

7.2 Maßnahmen des Mentorings zur Erreichen der Zielvereinbarungen (z.B. Installierung von PatInnen, MentorInnen, zur Verfügung stellen zeitlicher und finanzieller Ressourcen für Forschung und Lehre für MitarbeiterInnen, Kostenersatz und Förderung der Teilnahme an Kongress- und Fortbildungsveranstaltungen, Didaktikausbildung, Managementausbildung, etc).

- 7.3 Wie viele Habilitationen von Männern und Frauen wurden im entsprechenden Zeitraum erreicht?
- 7.4 Wie viele wissenschaftliche LeiterInnen von Organisationseinheiten oder Klinischen Abteilungen sind aus der eigenen Organisationseinheit hervorgegangen?
- 7.5 Wie viele Auslandsaufenthalte von Männern und Frauen wurden erreicht?
- 7.6 Wie viele MitarbeiterInnen aus der eigenen Organisationseinheit wurden auf eine Universitätsprofessur berufen?
- 7.7 Evaluierung der MitarbeiterInnenzufriedenheit
- 7.8 MitarbeiterInnenfluktuation
- 7.9 Wie sieht die Personalentwicklung in Richtung Nachfolge aus?

(4) Diese Richtlinien stellen keine Rechtsgrundlage für die Entscheidung des Senates dar, sondern dienen nur zur Orientierung der Bewerber/innen.

§ 4 Durchführung

(1) Liegt die Zustimmung der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors und die Bestätigung des Senats über das besondere Interesse an einer Weiterverwendung aufgrund der Leistungen in Lehre und Forschung der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors vor, so kann das Amt der Universität unter der Leitung der Rektorin/des Rektors die Emeritierung gemäß § 163 Abs 2 BDG verfügen.

(2) In weiterer Folge ist die für die Personaladministration zuständige Organisations- und/oder Subeinheit (Abteilung für Personaladministration) über die Entscheidung zu verständigen und hat die Abteilung für Personaladministration die Emeritierung entsprechend der Zustimmungserklärung der Universitätsprofessorin/des Universitätsprofessors mit Ablauf jenes Studienjahres erfolgt, in welchem diese/r ihr/sein 66. oder 67. Lebensjahr oder ihr/sein 68. Lebensjahr vollendet, in die Wege zu leiten.

§ 5 Übergangsbestimmung

(1) Universitätsprofessor/innen, die vor dem 1.3.1998 zur Ordentlichen Universitätsprofessorin/zum Ordentlichen Universitätsprofessor ernannt wurden, werden gemäß § 247e BDG idgF entweder von Amts wegen in jenem Studienjahr emeritiert, in welchem sie ihr 68. Lebensjahr vollenden oder werden auf ihren Antrag mit Ablauf jenes Studienjahres emeritiert, in dem sie ihr 66. oder 67. Lebensjahr vollenden.

(2) Der Antrag ist spätestens ein Jahr vor dem beabsichtigten Emeritierungszeitpunkt zu stellen.

§ 6 In-Kraft-treten

Diese Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz in Kraft.

