

## Personalstrukturpläne, Leistungsvereinbarungen 2013-2015

Zusammengestellt von Hemma Fraydenegg

### Inhaltsverzeichnis

Universität Graz.....	2
Universität Innsbruck .....	4
Medizinische Universität Wien.....	6
Medizinische Universität Graz.....	7
Medizinische Universität Innsbruck .....	8
Universität Salzburg .....	9
Technische Universität Wien.....	10
Technische Universität Graz.....	11
Universität für Bodenkultur Wien .....	11
Veterinärmedizinische Universität Wien .....	12
Wirtschaftsuniversität Wien.....	13
Universität Linz.....	15
Universität Klagenfurt .....	16
Universität für angewandte Kunst Wien.....	17
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien .....	17
Universität Mozarteum Salzburg.....	18
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz .....	19
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz .....	19
Akademie der bildenden Künste Wien.....	19
Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems) .....	20

## Universität Graz

### Kurzbeschreibung Karrieremodell

Basierend auf den einschlägigen Bestimmungen des Universitäten-KV ist das Karrieremodell der Universität Graz durch die Betriebsvereinbarung näher geregelt. Die Betriebsvereinbarung über die wissenschaftliche Karriere an der Universität Graz unterscheidet einerseits zwischen unterschiedlichsten Verwendungsbildern und andererseits **zwischen Fluktuations- und Karrierestellen**. Im Bereich der Karrierestellen besteht – über die Bestimmungen des Universitäten-KV hinaus – die Besonderheit, dass auch mit (Senior) Lecturers und (Senior) Scientists flächendeckend sogenannte Entwicklungsvereinbarungen abgeschlossen werden, die auf das jeweilige Verwendungsbild abgestimmt sind. Damit ist sichergestellt, dass alle Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Universität sich durch die erfolgreiche Umsetzung einer Leistungsvereinbarung bewährt haben. (S.12).

### Einrichtung von Qualifizierungsstellen (zur/zum Assoziierten Professor/in) zur Unterstützung von universitären Schwerpunktsetzungen

In den letzten Jahrzehnten haben sich an der Universität Graz – abhängig von der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin – unterschiedliche Alterspyramiden entwickelt. Über weite Bereiche hinweg liegt ein vernünftiges Verhältnis zwischen **Fluktuations- und Qualifizierungsstellen vor (Ziel 50:50)**. Eine Weiterentwicklung der Universität im Sinne von Schwerpunktsetzungen ist nur dann möglich, wenn innerhalb dieser Schwerpunkte gezielt Personal eingesetzt und damit wissenschaftlicher Nachwuchs gefördert werden kann. Daher wird die Universität Graz anhand transparent abgestimmter Kriterien gezielt Qualifizierungsstellen entlang der Schwerpunktsetzungen der Universität für die kommenden Jahre vergeben, um damit das oben angegebene Ziel erreichen zu können. Qualifizierungsstellen werden grundsätzlich international ausgeschrieben. Die Verteilung der zusätzlich geschaffenen Stellen erfolgt anhand der folgenden Kriterien:

1. Schwerpunkt Forschung
  - a. Nachhaltiger Ausbau der Forschungsleistungen (Halten einer kritischen Masse)
  - b. Drittmittelakquise (Halten von Drittmitteln)
  - c. Sicherstellung (und Ausbau) der Position in der Genderforschung
2. Schwerpunkt Studierendenbetreuung
  - a. Nachhaltige Verbesserung der Betreuungsrelationen
3. Schwerpunktsetzung PädagogInnenbildung
  - a. Nachhaltige Stärkung der fachdidaktischen Lehre und Forschung

In der kommenden Leistungsvereinbarungsperiode wird die Universität zusätzlich zur derzeitigen Planentwicklung weitere Qualifizierungsstellen (Assoziierte ProfessorInnen) anhand der genannten Kriterien schwerpunktmäßig vergeben.

Insbesondere wird damit die Exzellenzbildung der Forschungsschwerpunkte sowie die Nachwuchsförderung in den Doktoratskollegs (vergleiche die entsprechenden strategischen Projekte des Entwicklungsplans) unterstützt werden.

Im Zusammenhang mit der Einrichtung von weiteren Qualifizierungsstellen ist zu berücksichtigen, dass die Universität Graz langfristig ein Verhältnis zwischen Fluktuationsstellen und Qualifizierungsstellen von 50:50 anstrebt. Bei diesem Verhältnis werden allerdings die Senior Lecturer- und Senior Scientist-Stellen nicht berücksichtigt. (S.13)

### 3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

#### Gleichstellung von Männern und Frauen - insbesondere in Führungspositionen

Mittelfristiges Entwicklungsziel der Universität Graz ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Organisationseinheiten ergreifen dazu qualifizierte Maßnahmen zur Beschleunigung der Steigerung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen (strukturbezogene Gleichstellungsmaßnahmen sowie chancengleichheitsorientierte Personalentwicklung, u.a. Fortführung des Karriereprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Anti-Bias-Trainings). (S.71).

## Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung

Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriere-programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungsworkshops „Beruf Universitätslehrerin“ für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden wird von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Universität Graz bis 2015 fortgesetzt. Ziel des Maßnahmenpaketes ist es, einen Beitrag zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur an den Grazer Universitäten zu leisten. Einerseits werden dazu qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt laufbahnbezogen gefördert, andererseits werden Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz für alle WissenschaftlerInnen durchgeführt. (S.78)

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Work-Life-Balance	Analyse (Erhebung Bandbreite, Ist-Stand und Bedarf) Reflexion (Identifikation von good practices, Bewusstseinsbildung durch wechselseitige Impulse) Entwicklung (Auswertung, Maßnahmenkonzeption)	2013: Kickoff Analysephase 2014: erste Fokusgruppe 2014: Auswertungsworkshop der Reflexionsphase 2014: (Großgruppen-)Veranstaltung Maßnahmenentwicklung
2	Führungskräfteentwicklung	Netzwerk Führung UNISTART für Führungskräfte Führungskräfte-Labor	2013: Regelbetrieb Netzwerk Führung 2013: Regelbetrieb UNISTART für Führungskräfte 2014: Regelbetrieb Führungskräfte-Labor
3	Werte- und Verhaltenskodex	Wertediskussion nach Wissenschaftsdisziplinen Verfassung des Werte- und Verhaltenskodex Etablierung der Inhalte durch begleitende Projekte	2013: Ergebnisse des Diskussionsprozesses liegen vor 2014: Werte- und Verhaltenskodex erstellt 2015: begleitende Maßnahmen zur Etablierung starten
4	Einrichtung von Qualifizierungsstellen	Zur Unterstützung der universitären Schwerpunktsetzung werden anhand der Schwerpunktkriterien zusätzlich weitere Qualifizierungsstellen eingerichtet	2013: Beginn der Besetzung der zusätzlichen Qualifizierungsstellen

(S.13)

## Universität Innsbruck

Hinter der im Entwicklungsplan definierten Zielsetzung der Positionierung als attraktive Arbeitgeberin steckt das Bewusstsein, dass eine durch öffentliche Mittel finanzierte Non-Profit-Organisation ihren größten Wettbewerbsnachteil, eine erfolgsorientierte Entlohnung, durch vorhandene Wettbewerbsvorteile wie konjunkturunabhängige Arbeitsplätze, interessante berufliche Herausforderungen und Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ausgleichen muss. Die Universität Innsbruck sieht in diesem Ausgleich eine spannende Herausforderung und verfolgt die Vision, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das qualifizierte und motivierte Personen anzieht und bindet. Dazu dient im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eine klare und gestaffelte Karriereplanung (siehe Abb. 1).

In diesem Sinne hat die Universität Innsbruck ihre Leistungen für MitarbeiterInnen in der vergangenen Leistungsperiode unter anderem um folgende Punkte erweitert:

- Einführung eines **leistungsbezogenen Entgeltbestandteils** für Allgemein-Bedienstete durch die Einführung des im Kollektivvertrag vorgesehenen ExpertInnenstatus.
- Einführung einer vordefinierten Anzahl an **Laufbahnstellen** sowie einer vordefinierten Anzahl an § 99/3-Professuren im Bereich des wissenschaftlichen Personals, um einerseits den Bedarf an hochqualifizierten wissenschaftlichen Stellen langfristig abdecken und andererseits dem wissenschaftlichen Nachwuchs **Karrieremöglichkeiten** bieten zu können. Aktuell (April 2012) haben 105 MitarbeiterInnen eine Laufbahnstelle und 31 MitarbeiterInnen eine §99/3-Professur inne.(S.12)

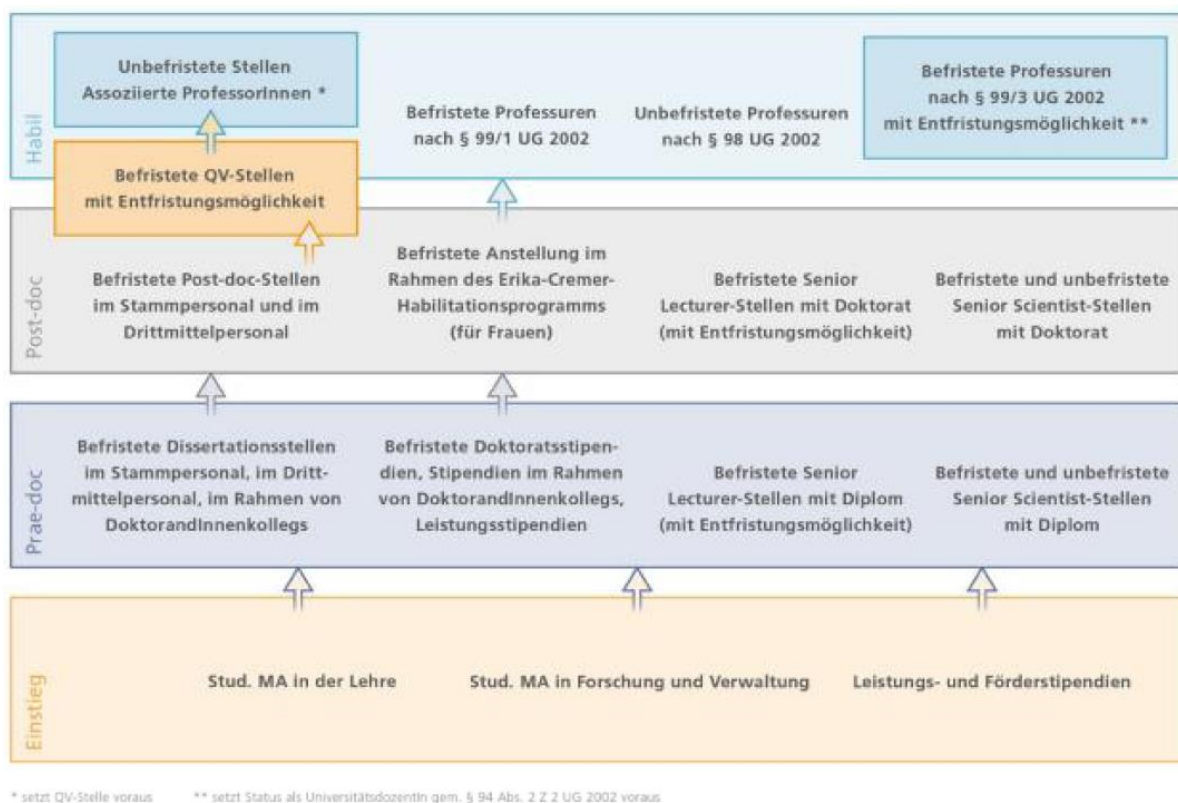


Abb. 1: **Karrieremöglichkeiten** an der Universität Innsbruck; Quelle: Eigene Darstellung VR Personal

(S.13)

	<p><u>Fokus „Mentoringprogramm“:</u> In der Evaluierung des Qualifizierungsvereinbarungs-Prozesses beschreiben 82 % der KandidatInnen das Mentoring-Programm als positiv. Aufgrund der positiven Rückmeldungen wird die Universität auch den NachwuchswissenschaftlerInnen ohne Qualifizierungsvereinbarung künftig ein Programm zur <u>Karriereförderung</u> zur Verfügung stellen. Zentrales Element dabei sind neben Workshops und Podiumsdiskussionen das Peer-Mentoring und ein begleitendes Coaching.</p> <p>Zur Verbesserung des Mentoring-Programms für InhaberInnen von Laufbahnstellen werden künftig zusätzlich zur vorhandenen Homepage Informationen zur Unterstützung der Mentoringbeziehung zur Verfügung gestellt.</p>	<p><i>Meilenstein 1 (2013):</i> Implementierung Mentoringprogramm für InhaberInnen von Post-doc-Stellen</p> <p><i>Meilenstein 2 (2013):</i> Verbesserung Mentoringprogramm für InhaberInnen von Laufbahnstellen</p>
--	--	---

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
2	<b>Personalplanung</b>	<p>In der LV-Periode 2010 bis 2012 wurde durch die Wiedereinführung des Stellenplans aus technischer Sicht die Grundlage für eine professionelle Personalplanung geschaffen. Inhaltlich wurde in den im WS 2011/2012 geführten Zielvereinbarungsgesprächen mit den Fakultäten der Personalbedarf der kommenden Jahre auf Basis des sog. G-Faktors (G steht für „gebundene Jahre“), der Zahlen aus dem Gender Controlling, dem Verhältnis von allgemeinem Personal zu wissenschaftlichem Personal und der durchschnittlichen Betreuungsleistung in der Lehre pro Vertragskategorie besprochen. Dabei wurden u.a. bis einschließlich 2015 130 Laufbahnstellen vorgesehen, von denen bis April 2012 bereits 105 umgesetzt worden sind. Die übrigen 25 Laufbahnstellen stehen vorbehaltlich ihrer Bedeckbarkeit bis Ende 2015 zur Besetzung an. Zusammen mit 31 neu geschaffenen §99/3-Professuren, den bestehenden und im Entwicklungsplan vorgesehenen Professuren und den UniversitätsdozentInnen (nach BDG und VBG) wird die Universität Innsbruck bis 2016 über 500 Habilitierte bzw. am Weg zur Habilitation befindliche Lehrende verfügen und damit eine wesentliche Verbesserung der Betreuungsleistungen erreichen können.</p> <p>In der Personalplanung wird sich die Universität Innsbruck – zumal dieses grundlegende Vorhaben bereits auf Schiene ist – in den Jahren 2013 bis 2015 auf folgende Ziele konzentrieren:</p> <p><u>Fokus „Post-doc-MitarbeiterInnen in befristeter Anstellung“:</u> Die Universität Innsbruck möchte auch MitarbeiterInnen in befristeter Anstellung Perspektiven bieten und plant daher die Schaffung von Spezialprogrammen zur Karriereförderung.</p> <p>An der Universität Innsbruck wird (ev. in Kooperation mit der Medizinischen Universität Innsbruck) ein Konzept für ein inter- bzw. transdisziplinäres Postdoc-Kolleg (in Anlehnung an das Konstanzer „Zukunftskolleg“) erarbeitet, in das Postdocs aller Fachrichtungen nach internationaler Ausschreibung und einem mehrstufigen Auswahlverfahren aufgenommen werden.</p> <p><u>Fokus „Prä-doc-Anstellungen“:</u> Im Bereich der Prä-doc-Anstellungen gilt es, Konzepte zur Trennung von wissenschaftlicher Zuarbeit und Nachwuchsförderung zu entwickeln und umzusetzen. Gleichzeitig soll in diesem Bereich die Anbindung an Forschungsplattformen, -zentren und -schwerpunkte verstärkt werden.</p>	<p><i>Meilenstein 1 (2013):</i> Konzept Förderung DissertantInnen; Projekterstellung Postdoc-Kolleg</p> <p><i>Meilenstein 2 (2014):</i> Einführung von Programmen zur Karriereförderung für befristete Postdoc-MitarbeiterInnen; Umsetzung Postdoc-Kolleg</p>

(S.16).

## Medizinische Universität Wien

Diese drei Kernbereiche (Forschung, Lehre, Klinik) basieren auf folgenden wesentlichen Säulen, die das Profil der Universität mitbestimmen: *(i)* auf einer **Personalentwicklung** mit einem Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das einerseits eine langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes erlaubt, andererseits diese Möglichkeit nur den für eine wissenschaftliche Laufbahn am besten Geeigneten einräumt; *(ii)* auf **Diversity Management**, Mentoring-Programmen und Gender Mainstreaming, um das Potential des gesamten wissenschaftlichen Nachwuchses voll ausschöpfen zu können; *(iii)* auf einer umfassenden externen und internen **Qualitätssicherung**. (S.5)

5	Qualifizierungen gemäß Kollektivvertrag für MitarbeiterInnen von Universitäten S. 25	Fortsetzung des im Entwicklungsplan 2.0 begonnenen Prinzips zur Vergabe von Qualifizierungsvereinbarungen gemäß Kollektivvertrag; die Vergabe soll nur an solche KandidatInnen erfolgen, wenn <i>(i)</i> das Erreichen der Qualifizierung bereits vor Abschluss der Vereinbarung absehbar ist, <i>(ii)</i> in den Zielvereinbarungen mit den OE-LeiterInnen maximal 50% der Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen für QuV zur Verfügung stehen und <i>(iii)</i> gemäß Frauenförderplan zumindest 40% der Vereinbarungen mit Frauen geschlossen werden.	2013-2015
---	---	---	-----------

(S.10)

## Medizinische Universität Graz

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Betreffend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen eine leistungsfreundliche Planbarkeit der Laufbahn, strukturierte Personalentwicklung sowie Frauenförderung und Gleichstellung im Fokus.

- Die MUG hat in der vergangenen Leistungsvereinbarungsperiode bereits ein leistungsförderndes, durchgängiges Laufbahnmodell für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickelt und konsequent umgesetzt. Dieses wird im Sinne des Tenure-Track-Modells fortgesetzt und zunehmend auch im Sinne eines offenen Calls für BewerberInnen von außen geöffnet. (S.5)

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
A2.2.1	Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich	Umfassendes „Research Career Development Program“ für WissenschaftlerInnen in den verschiedenen Karrierestufen Ihrer akademischen Laufbahn, inkl. Karrieremodelle, Mobilitätsprogramme, Freisemester für Forschung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen; Berücksichtigung von Karrierewegen über die MUG hinaus.	2013: Ist-Stand-Erhebung; Etablierung der Arbeitsgruppen; Konzeption eines durchgängigen Modells zur Nachwuchsförderung 2014: Beginn Konzeptumsetzung; Einführung einer organisationsübergreifenden Dachmarke; Definition von Indikatoren zur Wirksamkeitsüberprüfung 2015: Wirksamkeitsüberprüfung; Entsprechende Konzeptanpassung; Dauerhafte Implementierung des Modells zur Nachwuchsförderung mit entsprechenden Standardprozessen
A2.2.2	Weiterführung des Vorhabens der LV 2010-2012: Transparentes Laufbahnmodell für das wissenschaftliche Personal	Es werden die Ziele des eingeführten Laufbahnmodells - Verkürzung der Qualifikationswege zur frühen Selbständigkeit - Verbesserung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter - Erhöhung der Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere (inkl. nicht-strukturgebundener Schwerpunktprofessuren) - Vergleichbarkeit von Wissenschaftskarrieren an nationalen sowie internationalen Medizinischen Universitäten kontinuierlich weiterverfolgt.	2013 – 2015 laufend
A2.2.3	Nachwuchsförderung: Startförderung	Das 2009 etablierte Programm „Startförderung“ zielt darauf ab, jungen ForscherInnen die Durchführung eines selbst konzipierten und beantragten Forschungsprojektes zu ermöglichen. Damit soll der Einstieg in das kompetitive Einwerben von Forschungsmitteln von externen Fördergebern erleichtert werden.	2013: Prüfung der Richtlinien aufgrund Evaluierung der Ergebnisse; Ausschreibung 2013 2014: Ausschreibung 2014 2015: Ausschreibung 2015
A2.2.3	Nachwuchsförderung: Startförderung	Das 2009 etablierte Programm „Startförderung“ zielt darauf ab, jungen ForscherInnen die Durchführung eines selbst konzipierten und beantragten Forschungsprojektes zu ermöglichen. Damit soll der Einstieg in das kompetitive Einwerben von Forschungsmitteln von externen Fördergebern erleichtert werden.	2013: Prüfung der Richtlinien aufgrund Evaluierung der Ergebnisse; Ausschreibung 2013 2014: Ausschreibung 2014 2015: Ausschreibung 2015
A2.2.4	Nachwuchsförderung: Post-Doc-Programm	In Fortführung des Vorhabens der LV 2010-2012 werden zur Intensivierung der Forschungstätigkeit weitere Post-Doc-Stellen (mit befristeter Laufzeit) geschaffen.	2013: 1 weitere neue Stelle 2014: 1 weitere neue Stelle 2015: 1 weitere neue Stelle
A2.2.5	Karriereentwicklung für den nichtwissenschaftlichen Bereich	Umsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung des Expertenmodells	2013: Optimierte Ausschreibung für Expertinnen; Selektionsprozess; Re-Evaluierung des Prozesses und Neuausschreibung 2014: Überführung in die Routine 2015: In die Routine übergeführt
A2.2.6	Personalstellenplan und Nachfolgeplan für den Klinischen Bereich und den Vorklinischen Bereich	Nachfolgeplanung im Rahmen der Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung des Entwicklungsplans und des Bedarfs bzw. der Leistung aus der PatientInnenversorgung, Forschung und Lehre	2013: Implementierung im Rahmen der Zielvereinbarung

(S.14)

(S.14).

## Medizinische Universität Innsbruck

Modell „Teaching track“: parallel zum PhD oder Clinical PhD soll es zukünftig möglich sein, eine akademische Karriere mit wissenschaftsgeleiteter Didaktik/Medical Education mit MME attraktiv machen zu können. (S.7)

Zentraler Punkt für eine wissenschaftliche Karriere ist das Modell der Laufbahnstellen. Bis zur Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten für die einzelnen OEs sollen regelmäßige Calls für eine nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten festzulegende Zahl an Stellen stattfinden, um exzellente NachwuchswissenschaftlerInnen an die Universität binden zu können. Derzeit sind bereits 44 Stellen besetzt, wobei 11 (davon 4 Frauen) bereits den Status eines/einer assoziierten Professors/Professorin erreicht haben. Als Personalentwicklungsmaßnahme wurde bereits in einer Betriebsvereinbarung die kontinuierliche Begleitung der LaufbahnstelleninhaberInnen bis zur Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung durch den Qualifizierungsbeirat festgelegt, wobei auch auf einen Frauenanteil von mindestens 40 % geachtet werden muss. (S.14)

10	Modell Teaching track	<p>Zur Hebung der Anerkennung und Wertschätzung sowie Förderung von Engagement in der Lehre soll die Möglichkeit geschaffen werden, eine akademische <b>Karriere</b> mit dem Schwerpunkt „Lehre“ machen zu können. Hierzu muss ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm und Stellenbeschreibungen definiert werden, damit die akademische Entwicklung jener in der Fachforschung entsprechen kann – zB PhD im Fachdidaktikbereich, Positionen im Curricularen Bereich (StudiumsleiterIn, Leitung Lernzentrum, Skills lab etc.). Als Prämisse werden das kritische Hinterfragen des eigenen Tuns und das Outcome von Maßnahmen definiert. Diese Überlegungen können nicht losgelöst von einem Strukturplan gesehen werden und es bedarf daher einer breit geführten Diskussion, um ein solches Modell einführen zu können und mit den anderen Entwicklungszielen der Universität abzustimmen. Schritte der Umsetzung, wenn ein solches Modell ein Weg zur Hebung der Anerkennung und Wertschätzung sowie Förderung von Engagement in der Lehre sein kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung des Konzeptes mit den entsprechenden Gremien</li> <li>• Stufenplan der Umsetzung mit Bedarfserhebung, wo und wie viele Stellen es braucht</li> <li>• Abstimmung Betriebsvereinbarung und Ausschreibung solcher Stellen</li> <li>• Parallel faculty development Programm: Ausbau und Verbindlichkeit</li> <li>• Klarer Entwicklungsplan für fachübergreifende Aufgaben in Curricula</li> <li>• Kooperation mit einer Institution, die MME anbietet (incl. PhD Möglichkeit)</li> </ul>	Konzept 2013 Umsetzung 2014 - 2015
----	-----------------------	--	--



**A2. Personalentwicklung/-struktur**

**1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan**

Die Universität Salzburg fördert das Potenzial ihrer Mitarbeiter/innen durch umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebote. Im Rekrutierungsprozess versucht die Universität, eine hohe Qualität sicherzustellen (z.B. an AQA-Standards orientiertes Berufungsverfahren(smanagement)). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs soll einerseits eine ausreichende Anzahl von Dissertationsstellen vorhanden sein, andererseits aber auch eine adäquate Anzahl von „Qualifizierungsstellen“ iSd Universitäten-Kollektivvertrags – dies wird über die Personalstrukturpläne der Fachbereiche umzusetzen sein. Mobilitätsförderung, Frauenförderung und die Unterstützung gesundheitlich beeinträchtigter Menschen sind bei allen Maßnahmen und Vorhaben inkludiert.(S.18)

**2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur**

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Qualifizierungsstellen	Der „Mittelbau“ soll künftig primär aus Dissertant/inn/en und Assistenzprofessor/inn/en bzw. Assoziierten Professor/inn/en bestehen. Diese Struktur ist in den Fachbereichsentwicklungsplänen zu implementieren und im Lauf der nächsten Jahre umzusetzen. Dadurch sollen „wirklich gute Nachwuchskräfte“ bessere <b>Laufbahnchancen</b> erhalten. Der Entwicklungsplan 2013–2015 sieht vor, dass in den Fachbereichen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen herzustellen ist. Anzustreben ist, dass die Anzahl der Dissertant/inn/enstellen größer ist als die Gesamtsumme der Stellen der Assistenzprofessuren und Habilitierten. Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang darauf, dass bei Dissertant/inn/en die Promotion spätestens am Ende der Vertragslaufzeit erwartet wird und dass Senior Lecturer-Stellen nur für den längerfristigen Bedarf genehmigt werden. An sieben Fachbereichen liegt die Anzahl der unbefristeten Stellen unter 50 % (Stand Juli 2012).	2013: Abschluss von Personalstrukturplänen mit allen Fachbereichen

(S.18)

5	Programm für Stelleninhaber/innen von Qualifizierungsstellen	Laut der Richtlinie zu Qualifizierungsstellen sind Stelleninhaber/innen verpflichtet einen „Führungskräftelehrgang“ zu absolvieren. Ein solcher Lehrgang wird ab Herbst 2013 angeboten werden.	2013: erstmalige Durchführung 2014: Evaluation/Weiterentwicklung 2015: Evaluation/Regelprogramm
---	--	--	---

(S.18)

Die Universität unternimmt es außerdem, in Umsetzung der European Charter for Researchers Maßnahmen zu setzen, um die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter zu erhöhen, und hat sich dazu auch konkrete Ziele gesetzt (siehe etwa zur Einführung von Qualifizierungsstellen im System der Personalstrukturentwicklung Abschnitt A2.1., zur Erhöhung der Internationalität von Nachwuchsforscherinnen und -forschern Abschnitt D2.2.). (S.21)

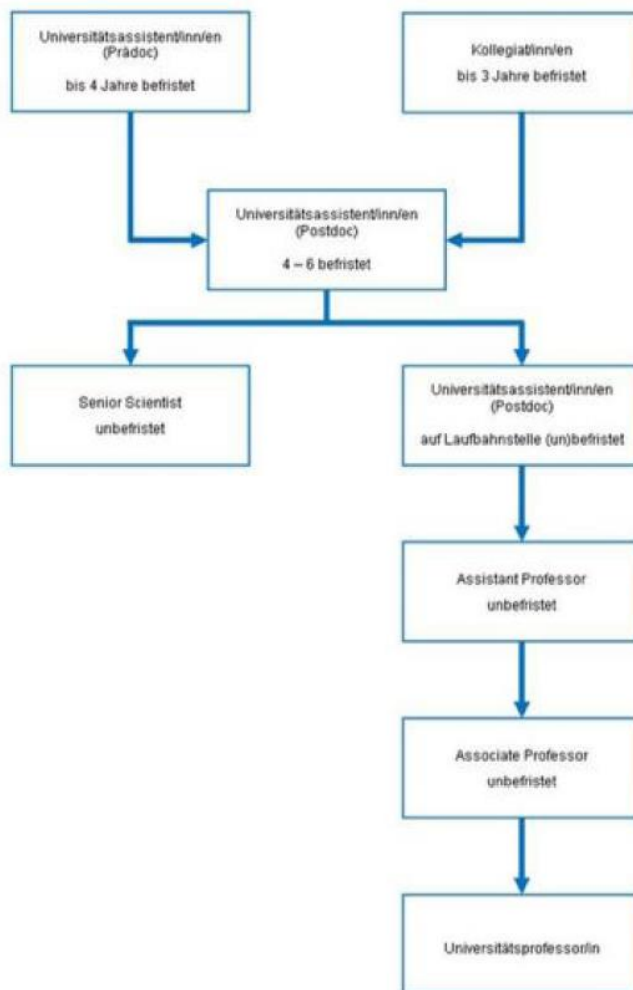
**zu Vorhaben 3: Drei Assistenzprofessuren mit Qualifizierungsvereinbarungen (Habilitation) im Bereich Fachdidaktik der Unterrichtsfächer Französisch, Geographie und Bewegung und Sport.**

In der neu gegründeten School of Education der Universität Salzburg wird der forschungsgeleiteten Lehre in der Fachdidaktik der einzelnen Unterrichtsfächer besonders große Bedeutung beigemessen. Eine umfassende Situationsanalyse ergab, dass der Bedarf an fachdidaktischer Forschung in einzelnen Unterrichtsfächern besonders groß ist. Die Einrichtung einer größeren Zahl fachdidaktischer Professuren schien aus finanziellen Gründen nicht realistisch. Daher hat sich das Rektorat dazu entschlossen, die vorhandenen Lücken mit Assistenzprofessuren mit Qualifizierungsvereinbarungen (Habilitation) schrittweise zu schließen. Im laufenden Kalenderjahr 2012 wurden Assistenzprofessuren mit Schwerpunkt Fachdidaktik in den Unterrichtsfächern Anglistik (je eine in Literatur- und Sprachwissenschaft), Germanistik, Physik, Mathematik und Italienisch besetzt bzw. ausgeschrieben. Ebenfalls wurde eine Assistenzprofessur im Bereich der Bildungswissenschaften besetzt bzw. ausgeschrieben. Im Jahre 2013 sollten drei weitere Assistenzprofessuren in Französisch, Geographie und Bewegung und Sport folgen.(S.61)

<p>3 Schaffung neuer Postdoc-Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen (Habilitation) in den Fachdidaktiken der Lehramtsfächer</p>	<p>Zentrales Ziel der Lehrer/innenbildung NEU ist die Sicherstellung der forschungsgeleiteten Lehre in den Fachdidaktiken der Lehramtsstudien. An der Universität Salzburg soll daher in jedem Fachbereich, der Lehramtsstudien anbietet, mittelfristig mindestens eine Stelle eines/einer Assoziierten Professors/Professorin mit dem Forschungsschwerpunkt in der Fachdidaktik besetzt sein. In jenen Fachbereichen, in denen dieses Ziel noch nicht erreicht ist, sollen daher drei neue Post-Doc-Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen eingerichtet werden, die einerseits dem jeweiligen Fachbereich und andererseits der School of Education zugeordnet sein werden.</p>	<p>2014</p>	<p>(S.63)</p>
--	--	-------------	---------------

## Technische Universität Wien

Das Dreieck Personalentwicklung-Karrierewege-Nachwuchsförderung ist für die TU Wien ein zentrales Instrument in der Entwicklung der TU Wien, insbesondere um existierende Schwerpunkte zu stärken. Die TU Wien wird daher das im Kollektivvertrag (KV) vorgesehene Instrument der Qualifizierungsvereinbarung für Laufbahnstellen hinsichtlich Verfahren und Kriterien so gestalten, dass dadurch die höchstmögliche Qualität des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Wien gewährleistet wird. Darüber hinaus hat die TU Wien ein bewährtes Karrieremodell<sup>4</sup> im Rahmen des KV: (S9) (S.10)



## Technische Universität Graz

### Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung

Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungsworkshops, Beruf Universitätslehrerin für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamtumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden wird von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Universität Graz bis 2015 fortgesetzt. (S.73)

## Universität für Bodenkultur Wien

Die BOKU hat in den letzten Jahren im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten (UG, KV) ein Karrieremodell für wissenschaftliche MitarbeiterInnen entwickelt und begonnen zu implementieren.

(Referenz:

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/personalabteilung/Personalentwicklung/Karrieremodell.pdf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Personalentwicklung/Karrieremodell.pdf))

Ein wichtiger Teil dieses Modelles war die Aufnahme der Laufbahnstellen und die Integration der Assoziierten ProfessorInnen (A2 Stellen) in die Gesamtstruktur der BOKU. Durch die Schaffung der Laufbahnstellen wurde erstmals ein Tenuremodell vom Post-Doc zur(m) Assoziierten ProfessorIn geschaffen.

(Schematische Darstellung:

[http://www.boku.ac.at/fileadmin/\\_/personalabteilung/Qualifizierungsvereinbarung/Schematische\\_Darstellung\\_QV.pdf](http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Qualifizierungsvereinbarung/Schematische_Darstellung_QV.pdf))

Der Ablauf selbst ist über eine Betriebsvereinbarung geregelt. Ein Qualifizierungsbeirat sorgt dafür, dass für die gesamte BOKU dieselben Qualitätsstandards für die Erreichung einer Assoziierten Professur erforderlich sind. Neben den mit den §§ 98 und 99 Professuren abgedeckten Hauptfelder der BOKU, können damit in kleineren Bereichen Zukunftsorientiert und auch Nachwuchsfördernd eine Gruppe von höchstqualifiziertem Personal für Lehre und Forschung entwickelt werden. (S.14)

Für Laufbahnstellen (A2 Stellen) soll ein eigenes A2-Frauenförderprogramm (Inge-Dirmhirn-Laufbahnstellen Programm) entwickelt werden, um gerade im Nachwuchsbereich Lücken zu schließen. Damit kann in Zukunft in Fachgebieten in denen es derzeit wenige qualifizierte Frauen für eine Professur gibt dieser Anteil erhöht werden. (S.15)

5	Faculty	<p>Die im Zeitraum 2013-2015 frei werdenden Professuren werden gemäß Entwicklungsplan nachbesetzt. Für den Lehr- und Forschungsbetrieb der BOKU wichtige Fächer werden bisher, bedingt durch frühere Grenzen des Stellenplanes, durch DozentInnen (Außerordentliche ProfessorInnen) betreut. Wegen der Altersstruktur des Lehrkörpers der BOKU erreichen nicht wenige dieser qualifizierten WissenschaftlerInnen in den nächsten Jahren die Altersgrenze. Der Hauptteil der Nachbesetzungen frei werdender DozentInnenstellen erfolgt zugunsten der Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Zuge der Personalstrukturplanung mit den Departments wird jährlich eine Anzahl von neu zu schaffenden <b>Laufbahnstellen</b> mit Qualifizierungsvereinbarung festgelegt. Somit wird die Anzahl an Assistenzprofessuren und Assoziierten Professuren gem. Kollektivvertrag kontinuierlich steigen. Für Laufbahnstellen (A2 Stellen) wird ein eigenes A2-Frauenförderprogramm (Inge-Dirmhirn-Laufbahnstellen Programm) entwickelt werden, um gerade im Nachwuchsbereich Lücken zu schließen. Damit kann in Zukunft in Fachgebieten, wo es derzeit wenige qualifizierte Frauen für eine Professur gibt, dieser Anteil erhöht werden.</p> <p>(Referenz:  <a href="http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Personalentwicklung/Karrieremodell.pdf">http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Personalentwicklung/Karrieremodell.pdf</a>.  <a href="http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Qualifizierungsvereinbarung/Schematische_Darstellung_QV.pdf">http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/personalabteilung/Qualifizierungsvereinbarung/Schematische_Darstellung_QV.pdf</a>).</p> <p>Die finanzielle Möglichkeit der Besetzung von Professuren gem. § 99 Abs 3 UG wird neu geprüft werden. Bisher wurden durch diese relativ neue gesetzliche Möglichkeit 6 Professuren besetzt.</p>	2015
---	---------	--	------

(S.17.)

### 3. Ziele zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Veranstaltung	Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen pro Jahr	40	46	47	48
2	Erweiterung Coachingangebot	Anzahl der Coachings	21	35	40	40
3	Laufbahnstellen allgemein, für Frauen und Männer zugänglich (ohne Inge Dirmhirn Stellen)	Anzahl Gesamt	15	20	21	21
4	Inge Dirmhirn Laufbahnstellen	Anzahl Gesamt	0	2	3	4
5	Lehrlingsausbildung	Halten der Lehrlingszahl an der BOKU	17	16	17	16
6	Evaluierung (Professuren, Assoziierte ProfessorInnen)	Anzahl der Evaluationen gemäß Richtlinie zur „Personenbezogenen Evaluation“	4	3	3	5
7	Evaluation von Assoziierten ProfessorInnen gem. § 27KV	Anzahl der Evaluationen gemäß Richtlinie zur Evaluation des wissenschaftlichen Personals	4	2	3	1

(S.18)

### Veterinärmedizinische Universität Wien

Um die Universität national wie international zu positionieren sollen das veterinärspezifische Forschungsprofil beruhend auf diesen fünf Profillinien und definierten Forschungsschwerpunkten weiter geschärft und die Verknüpfung von Grundlagenforschung mit klinischer Forschung weiter vorangetrieben werden. Talent Scouting, Weiterführung der PhD- und Postdoc-Programme samt begleitender Personal- und Karriereentwicklung sowie **Qualifizierungsstellen** werden als Instrumente der systematischen Nachwuchsförderung gezielt zur Profilbildung und –entwicklung eingesetzt. Die Erhöhung ihrer internationalen Sichtbarkeit erreicht die Veterinärmedizinische Universität Wien durch die strategische internationale Platzierung ihrer ExpertInnen und Publikationen in Fachzeitschriften mit internationaler Reputation. (S.3) Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Internationalisierung in der Personalentwicklung. Wesentliche Faktoren sind die zielgruppengerichtete Weiterbildung, die Einführung von personen-, team- und kulturorientierten Maßnahmen mit Wirkung auf die internationale Kompetenz sowie die Förderung der Kommunikations- und Fachkompetenz der MitarbeiterInnen. Weiters will die Veterinärmedizinische Universität Wien die internationale Mobilität von WissenschaftlerInnen durch gezielte, individuelle Vereinbarungen vermehrt fördern. Internationale Erfahrungen von NachwuchswissenschaftlerInnen werden frühzeitig ermöglicht, die Mobilität im Rahmen des PhD- und des Postdoc-Programms sowie bei **Qualifizierungsstellen** gefördert, die Teilnahme an internationalen Kongressen und Konsortien sowie internationalen Austauschprogrammen unterstützt. Ergänzend soll die weitere Professionalisierung der Betreuung zur Erhöhung der Attraktivität der MitarbeiterInnenmobilität beitragen. (S.8)

### 2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis (Meilensteine)
1	Strategische Nachwuchsförderung zur Schwerpunktbildung und Bindung von High-Potentials	Einrichtung von Qualifizierungsstellen	<b>Ab 2013:</b> Rekrutierung

(S.9)

Spezielle Maßnahmen, die bereits bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beginnen (z.B. bei der Besetzung von Postdoc- oder Qualifizierungsstellen oder bei der gezielten Ausbildung weiblicher Führungskräfte), sind daher besonders auf den Ausbau des Frauenanteils unter den berufenen ProfessorInnen ausgerichtet bzw. bereits im Frauenförderungsplan festgehalten. (S.32)

## Wirtschaftsuniversität Wien

Im Bereich **Laufbahnmodelle und Entwicklung des wissenschaftlichen Personals** sind gegenwärtig folgende Aktivitäten von besonderer Relevanz:

Gemäß einer Leitlinie des Vizerektors Personal wird auf Basis des Personalstrukturplanes bei Verfügbarkeit **freier Tenure-Stellen** den jeweiligen Departments bzw. Dienstvorgesetzten die Möglichkeit eröffnet, mit Univ.Ass. Postdoc eine Qualifizierungsvereinbarung (QV) abzuschließen, die es diesen Nachwuchswissenschaftler/innen bei Erfüllung der formulierten Kriterien ermöglicht, dass das Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis als Assoziierter Professor bzw. Professorin umgewandelt wird. Die Kriterien wurden in den Bereichen Forschung, Lehre und Management/Selbstverwaltung definiert. (S.8)

Darüber hinaus plant die WU, neue Laufbahnmodelle zu entwickeln, um die Mobilität von Wissenschaftler/innen und die Internationalisierung der WU zu fördern. Insbesondere wird erwogen, besonders attraktive Post-Doc-Stellen mit QV zu schaffen, die internationale High-Potentials an die WU bringen sollen. Dafür sollen geeignete, objektivierte Auswahlverfahren und Anreizsysteme geschaffen werden.(S.9)

### Gendergerechtigkeit in der Personalentwicklung

Der jährlich publizierte Gleichstellungsbericht der WU gibt einen aktuellen Überblick über den Stand und die Wirkung von personalpolitischen Maßnahmen zur Frauenförderung. Maßnahmen wie die Schaffung der Habilitandinnenstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase, die aktive Recherche und persönliche Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen im Zuge der Berufung von neuen Professor/inn/en an die WU sowie das **mehrmodulige Karriereprogramm** zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen zeigen dabei positive Effekte. Ergänzend dazu verfolgen verschiedenste Veranstaltungen und Publikationen das Ziel, immer wieder von neuem die Aufmerksamkeit auf das Thema Gleichstellung und herausragende „Role Models“ zu lenken. (S.39)

### Personalstrategie in Bezug auf Gender

Die Strategie der Montanuniversität zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen umfasst zwei Bereiche. Zum einen soll der Anteil der weiblichen Studierenden gesteigert werden. Zum anderen soll das in der Leistungsvereinbarung 2010-2012 begonnene Frauenförderungsprogramm mit den Wissenschaftlerinnen fortgeführt werden, die im Zeitraum 2010-2012 eine Qualifizierungsvereinbarung unterzeichnet haben. (S.7)

Während der Kollektivvertrag Karrierepfade für global finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abbildet, sind diese für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich noch zu entwickeln. Letztere sind für das Wachstum der Montanuniversität unverzichtbar. Es wird daher in Anlehnung an das im Rahmen des Kollektivvertrags für globalfinanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgesehene Qualifizierungsmodell (Qualifizierungsvereinbarung) für ausgewiesene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich ein äquivalentes arbeitsrechtlich abgesichertes Karrieremodell entwickelt. Dieses Modell sieht quantitative und qualitative Kriterien vor, wie z.B. die wissenschaftliche Verantwortung für den Aufbau und die Leitung einer Arbeitsgruppe. Es handelt sich hierbei um einen Pilotversuch, mit dem erste Erfahrungen gesammelt werden sollen und der von der Montanuniversität evaluiert wird. (S.9)

## 2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Fortführen des Frauenförderungsprogrammes	Qualifizierungsvereinbarungen (abgeschlossen im Zeitraum 2010-2012) mit besonders qualifizierten Wissenschaftlerinnen zur Anhebung des Frauenanteils im „oberen wissenschaftlichen Segment“	<p><b>Meilensteine</b></p> <p><b>2013-2015</b> Fortführung und Begleitung der in der LV-Periode 2010-2012 abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen</p>
2	Entwicklung eines Karrieremodells für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich	In Analogie zum KV werden Karrierepfade für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich in den oberen wissenschaftlichen Segmenten entwickelt und pilothaft umgesetzt	<p><b>Meilensteine</b></p> <p><b>2013</b> Entwicklung eines arbeitsrechtlich abgesicherten Modells und Strukturplan</p> <p><b>2014–2015</b> Pilothafte Implementierung und Evaluierung</p>

(S.9)

## 3. Ziel zur Personalentwicklung/-struktur

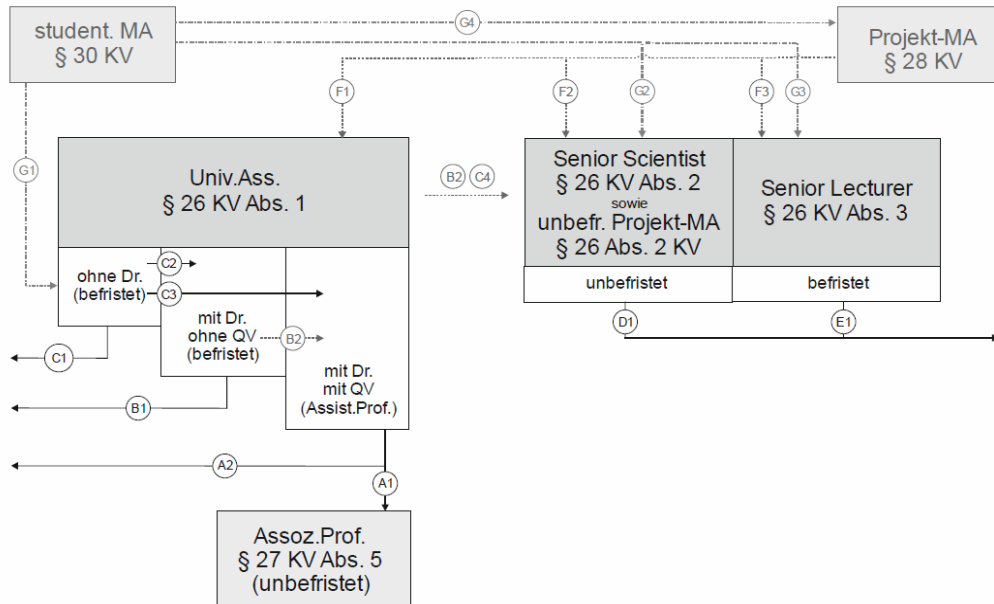
Nr.	Ziel	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1 <sup>)</sup>	Karrieremodell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich	Pilothafte Implementierung des Karrieremodells für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich	0	0	1	1

(S.10)

## Universität Linz

Für das wissenschaftliche Personal an den Instituten gilt an der JKU die Richtlinie, maximal 50 Prozent der Stellen als Laufbahnstellen zu besetzen sowie mindestens 50 Prozent flexibel zu halten (vgl. Pkt. 4.1.1, Berufungspolitik). Die Karrierepfade des wissenschaftlichen Personals an der JKU sind in der Folge graphisch dargestellt. (S.11).

Karrierepfade wissenschaftliches Personal an der JKU



(S.12)

3	<b>Gewährleistung der hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung</b>	Entwicklung eines zielgruppenbezogenen Gesamtsystems zur hochschuldidaktischen Grundausbildung (vormals Didaktik-Basisprogramm) und Weiterbildung	2013
---	--	---	------

(S.12)

## Universität Klagenfurt

### 3.1.3.2 Integriertes Konzept zur Nachwuchsförderung

Vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der AAU (vgl. Abschnitt A.) soll in der Leistungsperiode 2013-15 ein *abgestimmtes Maßnahmenbündel* für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Forschung entwickelt und implementiert werden (vgl. *Entwicklungsplan 2013-15, Abschnitt 2.1.4.4*). Dies spiegelt sich nicht nur im Leistungsbereich B. Forschung inkl. *Doktoratsstudien* (s. Abschnitt 3.1.3.3) (s. *Vorhaben 4, 5, 6 und 8 in Abschnitt 4*) sondern auch in den *Leistungsbereichen A2., C1. und D2.* wider. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine wissenschaftliche Karriere ist die *Vernetzung* in den jeweiligen Scientific Communities. In der Vernetzung sieht die AAU einen wichtigen Ansatzpunkt, um einerseits ihrer Verantwortung zur Qualifizierung von NachwuchswissenschaftlerInnen für *wissenschaftliche Karrieren* gerecht zu werden und um andererseits die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass an der AAU *langfristig international konkurrenzfähige Forschungsleistungen* erbracht werden. Für die Vernetzung spielt auch die *Mobilität* von NachwuchswissenschaftlerInnen eine wichtige Rolle (s. *Vorhaben 8, Leistungsbereich B.*). Insbesondere um die Mobilität von NachwuchswissenschaftlerInnen zu steigern, sollen im Rahmen der *Frauenförderung* gezielte Maßnahmen ergriffen werden (s. *Leistungsbereiche A2. und D1.*). Um ein Konzept im Sinne eines abgestimmten Maßnahmenbündels für die Nachwuchsförderung zu entwickeln, wurde im Jahr 2011 ein „*Think Tank*“ der *NachwuchswissenschaftlerInnen der verschiedenen Fakultäten der AAU* ins Leben gerufen. Mit dem Think Tank sollen zumindest drei Ziele erreicht werden:

- Systematische Einbindung der Perspektive der primär Betroffenen in die Nachwuchsförderung
- Schaffung einer Plattform für interfakultären Austausch von Ansätzen der Nachwuchsförderung und für eine interfakultäre Vernetzung von NachwuchswissenschaftlerInnen
- Entwicklung von Ideen zur Nachwuchsförderung und Mitwirkung an der Entwicklung eines abgestimmten Maßnahmenbündels für die Nachwuchsförderung.

Der Think Tank soll in der Leistungsperiode weiter institutionalisiert werden und zu einer Plattform für die fakultätsübergreifende Nachwuchsförderung ausgebaut werden. In der Leistungsperiode 2013-15 soll unter *intensiver Einbindung des Think Tank* ein *Konzept zur Nachwuchsförderung* entwickelt und implementiert werden. Dieses soll sicherstellen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs frühzeitig hochwertige Forschungsleistungen in internationalen Netzwerken erbringen und erfolgreich im Wettbewerb um wissenschaftliche Positionen und Drittmittel konkurrieren kann (siehe *Vorhaben 4 und 5 in Abschnitt 4, Leistungsbereich B.*). Dazu ist im Entwicklungsplan 2013-15, Abschnitt 2.1.4.4.1 exemplarisch bereits eine Reihe von Maßnahmen aufgeführt. Hinzu kommen Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität von NachwuchswissenschaftlerInnen (siehe dazu *Abschnitt 3.2.3.5 Mobilität von (Nachwuchs-) WissenschaftlerInnen und Vorhaben 8 in Abschnitt 4, Leistungsbereich B.*). (S.28f.)

An diesen positiven Entwicklungen soll in der Leistungsperiode 2013-15 angesetzt werden, um die Präsenz in den internationalen Scientific Communities weiter zu steigern und um die Profilbildung in der Forschung weiter voranzutreiben. Um die *Sichtbarkeit* in den internationalen Scientific Communities zu steigern, sind aufgrund der steigenden *Publikationskosten* spezifische Fördermaßnahmen erforderlich (*Leistungsbereich B., Vorhaben 4 in Abschnitt 4*). Ein strategisches Querschnittsthema für diese Leistungsperiode soll die Nachwuchsförderung sein (vgl. *Leistungsbereich A.*). Vor diesem Hintergrund sind die *Steigerung der internationalen Konkurrenz- und Kooperationsfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses* (*Leistungsbereich B., Vorhaben 5 und 8 in Abschnitt 4*) und die Ausgestaltung von entsprechenden *Doktoratsstudien* (*Leistungsbereich B., Vorhaben 6 in Abschnitt 4*) zentrale Anliegen für die Leistungsvereinbarungen 2013-15. Ferner sind die Anforderungen an die Vorbereitung, laufende Begleitung, Abrechnung und Prüfung von *Drittmittelprojekten* immer höher geworden. Daher sind entsprechende Ausbaumaßnahmen im Bereich des *Forschungsservice* (*Leistungsbereich B., Vorhaben 9 in Abschnitt 4*) geplant. (S.20).



## Universität für angewandte Kunst Wien

4	Spezifika von Karriereverläufen an Kunstuniversitäten	Möglichkeiten von Karriereverläufen und deren Unterstützung aus Sicht der spezifischen Situation einer Kunstuniversität werden zusammenfassend dargestellt und mit dem bm:wf im Zuge der Leistungsvereinbarungs-Begleitgespräche erörtert.	2014
---	---	--	------

## Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

### 2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur

Gemäß dem gesetzlichen Anspruch nach Heranbildung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses plant die mdw ab WS 2012/13 die Einrichtung von auf maximal vier Jahre befristeten künstlerisch-pädagogischen Ausbildungsstellen. Dies stellt ein neues wesentliches Element im Rahmen des künstlerischen Karrierewegs an der mdw dar. Ziel dieser Strukturmaßnahme ist es, einem jungen, künstlerisch hervorragend qualifizierten Nachwuchs die Möglichkeit zu bieten, entsprechend Erfahrung im universitären Unterricht zu sammeln, neue Netzwerke aufzubauen, sich pädagogisch weiterzuentwickeln, sich ein umfangreiches fachliches Wissen über den gesamten Fachbereich anzueignen und eine Basis für eine mögliche zukünftige universitäre Berufslaufbahn zu legen. Dies soll durch die selektive Auswahl qualifizierter BetreuerInnen und der Auszubildenden erreicht werden. Inhaltlich sind insbesondere die nachweisliche Evaluierung und Dokumentation der Leistungen der Auszubildenden in jedem Semester, das Führen eines jährlichen MitarbeiterInnengesprächs und die Erteilung regelmäßigen Feedbacks vorgesehen. Die Auszubildenden sind zum regelmäßigen Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere zur Absolvierung des neu geschaffenen Lehrgangs „NeueinsteigerInnen- Lehre“, verpflichtet. Darüber hinaus stehen an der mdw folgende Möglichkeiten künstlerischer Karrierewege zur Verfügung:

1. Gemäß den „Richtlinien des Rektorats zur Überleitung von LektorInnen zu Senior Lecturers“ können LektorInnen, die seit mind. sechs Jahren im Ausmaß von zumindest acht Wochenstunden an der mdw tätig sind und deren Fach von maßgeblicher Bedeutung für das jeweilige Curriculum ist, in ein dauerhaftes Dienstverhältnis als Senior Lecturer übergeleitet werden.

2. Weiters kann entsprechend geeigneten Personen im künstlerischen Bereich eine Qualifizierungsvereinbarung auf Basis des Kollektivvertrags angeboten werden.

Durch die Schaffung von Ausbildungsstellen gemäß den pädagogischen und künstlerischen Anforderungen im universitären Lehrbetrieb soll die Laufbahngestaltung nachhaltig unterstützt, Nachwuchs gezielt gefördert und gleichzeitig den Spezifika einer Kunstuniversität Rechnung getragen werden. Der Weiterbildung dienen auch die Kontakte und Kooperationen mit anderen, fachverwandten Universitäten und Hochschulen des In- und Auslandes („scientific community“, „community of the arts“). (S.7f)

6	Schaffung von „künstlerisch-pädagogischen Ausbildungsstellen“	Mit der Neueinrichtung von „künstlerisch-pädagogischen Ausbildungsstellen“ soll ein innovatives Ausbildungsmodell für junge Lehrende verwirklicht werden. Diese werden damit in ihrer Laufbahngestaltung gezielt gefördert und nachhaltig unterstützt. Sie erhalten die Möglichkeit, im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses im Umfang von bis zu acht Wochenstunden Unterrichtsspezifika einer Kunstuniversität mit Unterstützung von MentorInnen optimal zu nutzen.	2013-2015
---	---	---	-----------

(S.9)

## Universität Mozarteum Salzburg

Im Einklang mit dem Entwicklungsplan (siehe EP S. 7 ff.) setzt die Universität Mozarteum Salzburg in Lehre, Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste in der Periode 2013-2015 die Entwicklungsschwerpunkte *Nachwuchs- und Karriereförderung, Internationalität, Zeitgenössische Kunst, Bühnenkunst und Kammermusik - Ensemblespiel - Dirigieren*. Im Bereich der Musik bleiben Mozartforschung und Mozartinterpretation zentrale Arbeitsschwerpunkte; als Universität mit den Arbeitsfeldern Musik, Theater und bildender Kunst verstärkt das Mozarteum seine Anstrengungen auf dem Gebiet der spartenübergreifenden Lehre, Forschung und Projektarbeit. Folgende Leitgedanken zu den einzelnen Fokussen verdeutlichen deren inhaltliche Ausrichtung:

### **1. Fokus: Nachwuchs- und Karriereförderung**

*„Die Universität Mozarteum Salzburg bemüht sich in besonderer Weise um den künstlerischen Nachwuchs unter 18 Jahren; ein wesentliches Ziel ist die Sicherung einer hohen Qualität österreichischer AufnahmebewerberInnen. Im Sinne des Bologna Process gilt es die Angebote im 3. Studienzyklus auszubauen. Einer initiativen Karrieregestaltung (LLL) der Studierenden und Alumni sollen spezielle Workshop-Angebote zugute kommen. Die Heranführung eines jungen Publikums an künstlerische Darbietungen bedarf besonderer Anstrengungen.“ (S.2)*

#### *Umsetzung des Laufbahnmodells*

Im Unterschied zur klassischen Laufbahn an wissenschaftlichen Universitäten ist für die Erlangung einer (künstlerischen) Professur an Kunstuniversitäten in aller Regel eine langjährige künstlerische Karriere fernab des universitären Umfelds Voraussetzung. Das Laufbahnmodell im Sinne des UG und KV kommt daher nur für wenige Positionen in den Bereichen Musikwissenschaft und Musik-/Kunstpädagogik in Betracht. (S.8)

## Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Im Bereich des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals und der Nachwuchsförderung stehen, neben der stärkeren Einbeziehung der spezifischen Gegebenheiten einer Universität für Musik und darstellende Kunst im Bereich Lehre bei der didaktischen Ausbildung, die gezielte Förderung von Doktoratsstudierenden und das Setzen von chancengleichheitsorientierten Angeboten wie dem Karriereprogramm für Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Vordergrund.

Konkrete Karrieremodelle inklusive der Definition von Laufbahnstellen hat die KUG in ihrem Entwicklungsplan im Pkt. 6.3.4 und im Pkt. 7.4.2 festgelegt. (S.12)

4	Förderprogramm für Forschungsnachwuchs	<p>Die KUG versteht sich als Forschungsuniversität und sieht daher als eine ihrer zentralen Aufgaben die Förderung und Entwicklung des künstlerisch und wissenschaftlich forschenden Nachwuchses (DoktorandInnen und junge PostDocs). Wesentliche Grundlage für herausragende Forschung in dieser frühen Karrierephase ist neben der hochqualitativen Betreuung durch arrivierte KollegInnen und der frühzeitigen Einbindung in die internationale Community vor allem eine ausreichende wirtschaftliche Basis, um sich voll auf die wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit konzentrieren zu können.</p> <p>Die KUG ist daher bestrebt, in einem ersten Schritt in den Jahren 2013-2015 eine ausreichende Förderung für das PhD-Programm und das Dr.artium-Programm in Form von Stipendien und Anstellungen als Univ.Ass. – auch jenseits der Drittmittel-finanzierten DoktorandInnen – zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Da in jedem Fall die Exzellenz der jungen Forscher/innen im Vordergrund stehen soll, werden Stellen oder Stipendien organisatorisch nicht fix zugewiesen, sondern nach Ausschreibung kompetitiv zwischen den Fachbereichen vergeben. Die Vergabeentscheidung fällt in einem interdisziplinär besetzten Fachgremium unter Berücksichtigung externer Gutachten.</p> <p>Das Förderprogramm sieht im ersten Jahr des Doktoratsstudiums ein Stipendium vor. Nach erfolgreicher Zwischenevaluierung ist eine Bewerbung auf eine Univ.Ass.-Stelle (befristet auf 3 Jahre, Beschäftigungsausmaß 50%) möglich.</p>	<p>2013–2015 Stufenweiser Aufbau des Förderpro- gramms; ab Herbst 2013 erstmalig Vergabe von Univ.Ass.- Stellen</p>
---	--	---	---

(S.13)

### 3. Ziele zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Führungskräfteentwicklung	Anzahl der Angebote für Mitarbeiter/innen mit Führungsfunktion im akademischen Bereich sowie Anzahl an Leadershiptrainings im administrativen Bereich	1	2	2	2
2	Förderung des Forschungsnachwuchses	Anzahl der Unterstützungen von PhD-DoktorandInnen, angegeben in Personenmonaten Stipendium oder Univ.Ass.-Anstellung aus dem Förderprogramm	60	65	70	75

(S.13)

## Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Das IFK funktioniert nach dem Modell eines Wissenschaftskollegs auf drei Ebenen: Als Plattform für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung; pro akademischem Jahr werden 8 bis 9 vornehmlich österreichische DissertantInnen als Junior Fellows zur Arbeit an ihrer Doktorarbeit ans IFK eingeladen. Als Forschungsplattform für avancierte ForscherInnen (Postdocs und Senior Fellows), die untereinander und mit den DissertantInnen in einem interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch stehen. (S.9).

## Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie der bildenden Künste Wien verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen, die über den Stand an wissenschaftlichen künstlerischen MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft zu geben. (S.59)

## **Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)**

### **Personalstrukturpläne**

Die Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems) verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen, die auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen sind und über den Stand an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft zu geben. (S.29).