

Stellungnahme der Kurie der Universitätslehrer/innen zum Personalentwicklungsplan

Wien, 22.01.2018

Grundsätze der Personalpolitik aus der Sicht der Kurie der Universitätslehrer/innen

- Kernaufgaben sollen durch unbefristet angestelltes Personal abgedeckt werden.
- Wer Aufgaben übernimmt, benötigt auch entsprechende Ressourcen unabhängig von der formalen Einordnung.
- Wertschätzung, Förderung der individuellen Fähigkeiten und Leistungsorientierung sollten zentrale Grundprinzipien des Personalmanagements an der WU sein.
- Das wissenschaftliche Personal soll hauptsächlich wissenschaftliche Tätigkeiten in der Forschung, Lehre und Selbstverwaltung ausüben.

Personalstruktur

- Welche Arten von Stellen (WU-interne Nomenklatur, Qualifikationsprofile, Mustervertrag im Anhang) gibt es?
- Wie sehen Standardleistungspakete für die verschiedenen Stellenkategorien aus?
- In welcher Beziehung stehen die Stellenarten zur KV-Logik?
- Ist-Stand:
 - Wie viele Stellen pro Kategorie gibt es an der WU/Departments/Instituten?
 - Personalkategorien nach Alter/Geschlecht im Ist/Ziel für 2025
- An welchen Organisationseinheiten sind in den nächsten 1-2, 3-5, 5-10 Jahren wie viele Stellen ab Post Doc-Level in jeder Kategorie nachzubesetzen?
- Wie sieht die Ziel-Personalstruktur für 2025 aus bzw. nach welchen Grundprinzipien soll diese gestaltet werden?
- Aussagen zum angestrebten Verhältnis Globalbudgetstellen/Drittmittelstellen
- Welche typischen Gruppen von Drittmittelstellen existieren bzw. werden zukünftig angestrebt? Wie wird gewährleistet, dass sich diese Personen für den (akademischen) Arbeitsmarkt qualifizieren können (zB PraeDoc – Fertigstellung der Dissertation, nicht nur Projektmitarbeit; Post Doc – ausreichende Lehrerfahrung)?
- Externe Lektor/inn/en: Welcher Anteil der Lehrstunden wird von dieser Gruppe getragen und welches Verhältnis strebt die WU an?
- Welche Angebote an ehemalige Uni.lehrer.innen unterbreitet die WU, um bezahlt oder unbezahlt weiter in Lehre und Forschung mitzuwirken?

Karrieremodelle

- Auflistung und Beschreibung der Karrieremodelle für alle Typen von wissenschaftlichen MA
- Ergänzung um vereinfachte Berufungsverfahren für ao.Profs und Assoz.Profs.
- Welche Wechsel zwischen den Stellentypen sind ohne Unterbrechung möglich?
Unter welchen Umständen kann von befristeten auf unbefristete Stellen gewechselt werden kann (zB PraeDoc mit abgeschlossenem Doktorat und umfangreicher Lehrerfahrung auf SenLect Post Doc)?
- Verweis auf aktuelle Leitlinien/Regelungen (zB QV/EV, Gehaltserhöhungen) mit link
- „Sabbatical“ (Freistellung für Forschungszwecke) alle 5 Jahre für Globalbudgetstellen ab Post Doc, unabhängig von tenure/non-tenure
- Was unternimmt die WU, um globalbudgetfinanzierten, drittmittelfinanzierten PraeDocs sowie Stipendiat/inn/en möglichst gleichwertige Arbeitsbedingungen zu bieten?
- Orientierung an positionsbezogenen Kompetenzen bei der Besetzung von Führungs- und Managementfunktionen: Welche Kompetenzen sind Voraussetzung für Führungs- und Managementfunktionen (zB Projektleiter/in, Planpunktverantwortliche, Programmdirektor/inn/en, Institutsvorstand, ...)? Welche Führungs- und Managementfunktionen können/sollen daher von Personen unterschiedlicher Personalkategorien wahrgenommen werden und welche Ansprüche auf Ressourcenausstattung sind damit verbunden?

Die WU als gute Arbeitgeberin

- Vermeidung von Diskriminierungen (zB keine systematische Benachteiligung von Personen mit Betreuungspflichten)
- Leistungsträger/innen wird vermittelt, dass die WU froh ist sie zu haben.
- Wertschätzung für alle Mitarbeiter/innen
- Mitarbeiter/innen können nur in begründeten, zeitlich begrenzten Ausnahmefällen für andere Tätigkeiten eingesetzt werden als jene, die ihrer Stellenbeschreibung entsprechen.

Personalauswahl

- Auf welcher Organisationsebene wird Personal in den verschiedenen Stellenkategorien ausgewählt?
- Welche Befangenheitsgründe kann es bei der Personalauswahl (Kommissionszusammensetzungen) geben und wie soll damit umgegangen werden?
- Transparente internationale Ausschreibung für potentiell unbefristete Stellen ab Post Doc-Level
- Transparente Personalauswahl ab Post Doc-Level, zB nicht nur Vorstellungsgespräche, sondern Hearings
- Anrechnung von Vordienstzeiten und Kriterien für Überzahlung bei Einstufung

Weiterbildung und Personalentwicklung

- Ausbildung im Hinblick auf Führungsfunktionen sowohl an der WU (zB Projektleiter/in, Planpunktverantwortliche, Programmdirektor/inn/en) als auch beim nächsten Karriereschritt ab Post Doc-Level
- Ab Post Doc (auch Senior Lecturer): einmal pro zwei Jahre eine wissenschaftliche Konferenz zur Weiterbildung/Kontaktpflege besuchen können, auch wenn kein Paper präsentiert wird

Grundsätze der Führungsarbeit

- Für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: nicht nur gutes Arbeitsumfeld bereitstellen, sondern auch auf die Ermöglichung des nächsten Karriereschritts von Mitarbeiter/innen hinarbeiten
- Aktive Unterstützung bei Placement-Aktivitäten

Grundsätze der Evaluierung von Leistungen

- Klare Trennung von Evaluierungen zur persönlichen Entwicklung (zB Lehre, 360°-Evaluierung von Führungskräften) von jenen, die über Beförderung/Gehaltserhöhung/Prämien/Kündigung entscheiden
- Sichtbarmachung von übernommenen Aufgaben (z.B. Mitbetreuungen, Kommissionstätigkeiten, Managementfunktionen, Leistungen für Scientific Community, etc.)
- Kriterien für Gehaltserhöhungen
- Was sind „Standardleistungspakete“ für die unterschiedlichen Stellenkategorien und welche inhaltlichen (zB Betreuung wiss Arbeiten statt Kurs) und zeitlichen Kompensationsmöglichkeiten (zB Ansparen von Lehrstunden für „Freisemester“) bestehen zwischen den Teilleistungen?

Placement

- Für welche Gruppen von wissenschaftlichen MA wird Unterstützung beim Placement angeboten? Welche Art von Unterstützung wird je nach Gruppe angeboten, z.B.
 - Sichtbarmachung von übernommenen Aufgaben
 - Internationale Austauschprogramme/ Mobilitätsunterstützung ausbauen bzw. entbürokratisieren
 - Finanzierung der Teilnahme an Job market-Konferenzen
 - Weiterbildungsangebote wie Verhandlungstraining
- Wie erfolgreich ist die WU im Placement unterschiedlicher Gruppen von wissenschaftlichen MA?