

Qualitätssicherung von Laufbahnstellen an österreichischen Universitäten

Ergebnisse einer Erhebung im Auftrag
des BMWFW

Angelika Brechelmacher, Elke Park
und Hans Pechar

Das österreichische „Laufbahnmodell“

- Laufbahn- oder sog. Karrierestellen bzw. das Instrument der QV als Kernstück und zentrale Neuerung des Uni-Kollektivvertrags 2009 (§ 27)
- Karrierefortschritt und eine abschließende Entfristung (tenure) sind an die Erfüllung von in einer sog. **Qualifizierungsvereinbarung** festgelegten Zielen im Rahmen einer Bewährungsphase geknüpft.
- Österreichische Version eines *tenure-track*
 - Vgl. UG Novelle 2015

Das österreichische „Laufbahnmodell“

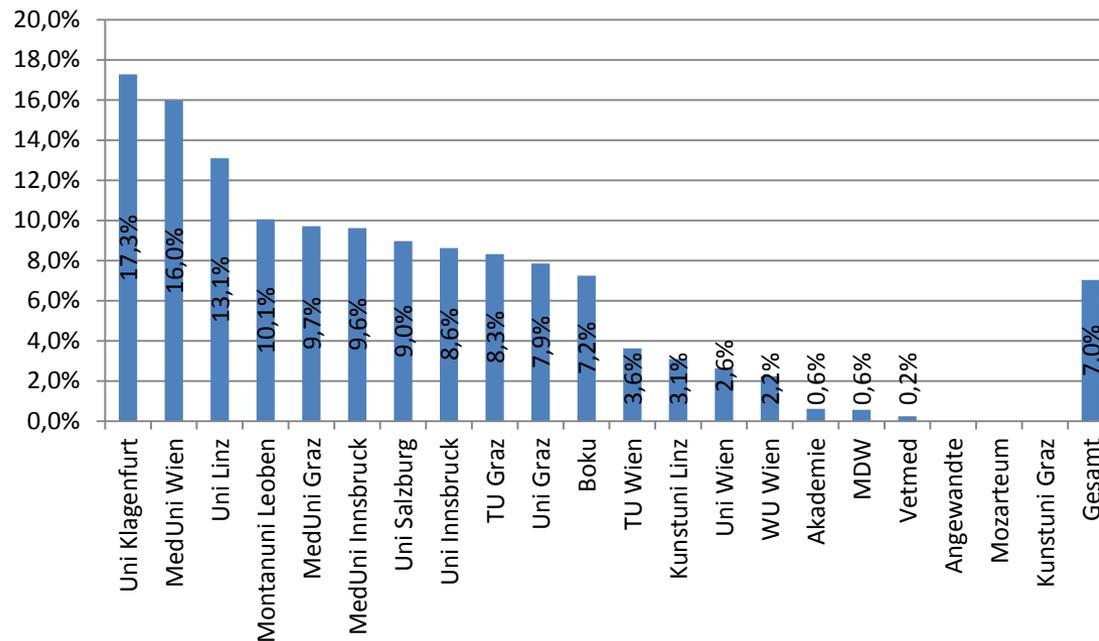
Folgendes Prozedere lt. § 27 Uni-KV:

- Aufnahme auf eine „Universitätsassistentz mit Aussicht auf Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung“
- Nach Stellenantritt bis zu 2 Jahre Zeit, um eine Qualifizierungsvereinbarung mit dem/der betreffenden MitarbeiterIn auszuverhandeln bzw. diese abzuschließen: Ab diesem Zeitpunkt „**AssistenzprofessorIn**“
- QV definiert die im Regelfall in 4 Jahren zu erbringenden Leistungen und Ziele. Mit zeitgerechter Erfüllung der abgesteckten Ziele Überführung in ein unbefristetes Dienstverhältnis als „**Assoziierte(r) ProfessorIn**“
- Bis [UG-Novelle] 2015: Mittelbauposition

Laufbahnstellen an österreichischen Universitäten

- Im WS 2014: 1038 Laufbahnstellen (562 Assistenzprof., 476 Assoziierte Prof.), davon 342 Frauen (rd. 33%)
- An 18 von 21 Universitäten LB-Stellen eingerichtet
- Anteil am Stammpersonal WS 2014: rd. 7,5% (WS11: 4,9%)

Anteil Laufbahnstellen am Stammpersonal, WS 2013



Maßnahmen zur Qualitätssicherung von Laufbahnstellen an österr. Universitäten

Erhebung 2014/15 im Auftrag des BMWFW

- Zielsetzung

Auswertung universitärer Regelungen zur Gestaltung des Laufbahnschemas und des Qualifizierungsprozesses

- Vorgehensweise

Dokumentenanalyse, Interviews mit SchlüsselakteurInnen ausgewählter Universitäten

- Überprüfung nach Phasen:

- Einrichtung von LBS,
- Ausschreibungs-/Besetzungsverfahren,
- Abschluss und Inhalte der Qualifizierungsvereinbarung,
- Monitoring/Zwischenevaluation,
- Abschließende Evaluierung.

Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren

- LBS sind in der Regel **Vollzeitstellen**
- Breite der Ausschreibung im Spannungsfeld von **internationaler Attraktivität** und **gezielter interner Personalentwicklung**.
- Grundvoraussetzung: **Doktorat**
- Die häufigsten Bewerbungsvoraussetzungen
 - Postdoc-Erfahrung
 - Internationale Sichtbarkeit
 - Lehrerfahrung / Lehrkonzept
 - Auslandserfahrung
 - (erfolgreiche) Drittmittelinwerbung

Maßnahmen zu Objektivierbarkeit und Transparenz von Besetzungsverfahren

- Einberufung von Besetzungskommissionen, Beiräten oder Arbeitsgruppen.
- „Kleine Berufungsverfahren“ – öffentliche Hearings
- Interne Calls an Medizinischen Universitäten

Frauenförderung

- Qualifizierungsstellen für Frauen an zwei Universitäten
- Budget für Auslandsaufenthalte weiblicher AssistenzprofessorInnen an der MedUW

Zeitpunkt des Abschlusses einer QV

- Vorverlegung des Vertragsabschlusses zur Verlängerung der regulär 4-jährigen Vertragslaufzeit
 - fristgerechte Habilitierung
 - Verkürzung des Beobachtungszeitraumes
- Formales Procedere (BV) im Konfliktfall bei Nichtzustandekommen der QV fehlt

Prozess der Zielfestlegung

- a) Vorgabe allgemeiner universitätsweiter bzw. department- oder fakultätsübergreifend vergleichbarer Standards in den BV,
- b) Qualitätssicherung und Steuerung über das Rektorat,
- c) Befassung von Beiräten/Kommissionen,
- d) andere Maßnahmen zur Vergleichbarkeit von QV.

Inhalte der QV und Gewichtung einzelner Ziele

- **Forschung**
 - **Habilitation**
 - Publikationen
 - Drittmittelinwerbung (erfolgreich bzw. **Antrag**)
- **Lehre**
 - **4-6 Wochenstunden**
 - Betreuung von Masterarbeiten, Dissertationen
 - Entwicklung von Lehrkonzepten
- Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenz
- strategische Mitarbeit
- Auslandserfahrung – nationale/internat. Kooperationen bzw. Praxiserfahrung

Monitoring und Zwischenevaluation

- **Fortschrittsmonitoring:** 2 Haupttypen: lediglich über MAG oder über eigens eingesetzte Gremien
- **Mentoring:** An 6 Universitäten vorgesehen
- Förderung der Qualifizierung: Bereitstellung von **Ressourcen**
- **Änderung bzw. Anpassung der QV** grundsätzlich möglich, wenn externe Gründe vorliegen: Krankheit, Ressourcenänderungen etc. , inhaltliche Anpassungen an manchen Unis „in Einzelfällen“ möglich
- **Negative Zwischenevaluationen:** Grad der Verbindlichkeit unterschiedlich;
- „**Unfreiwillige**“, aufgrund einer negativen Fortschrittsbilanz erzwungene **Abbrüche sehr selten;**
- Begleitende Evaluierung insgesamt eher auf Unterstützung und allfällige Konfliktbereinigung ausgelegt, denn als hartes Knock-Out Verfahren konzipiert.

Abschließende Evaluierung

- **Stellenwert des Habilitationsverfahrens** in der QV von zentraler Bedeutung für den Ablauf der abschließenden Evaluierung (Strukturkonflikt)
- **Letztentscheidung** liegt in (fast) allen Fällen beim Rektorat (Ausnahmen: WU, VETMed).
- **Unterschiedliche Verfahrenssteuerung:** durch eigene Gremien, Rektorat bzw. Instituts/FB-Leitung
- Lt. InterviewpartnerInnen konfliktfreier Ablauf d. Evaluierungsverfahren
- Negative End-Evaluierungen/**Nichterfüllung von QV äußerst selten**, Einzelfälle, eher : vorzeitiges Ausscheiden.

Fazit

- (Stark) unterschiedliche Handhabung der einzelnen Prozessschritte an den jeweiligen Universitäten
- Zentral: Rolle der Beteiligten institutionellen Ebenen (Beiräte, Rektorat, FB-Leitung, Habil-Kommission)
- UG Novelle 2015: Assoziierte ProfessorInnen gehören nunmehr organisationsrechtlich der UniversitätsprofessorInnen-Kurie an, sofern „ein **hinreichendes, internationales kompetitiven Standards entsprechendes Qualifizierungsverfahren** stattgefunden hat“. (§99, Abs. 4)