

TU Austria Positionspapier „Ressource Mensch“



TU Austria Positionspapier „Ressource Mensch“

Die Technischen Universitäten Österreichs befinden sich mit anderen Universitäten, Forschungseinrichtungen aber auch mit Industrie und Wirtschaft in einem nationalen und internationalen Wettbewerb. Dementsprechend nimmt das Personalmanagement einen hohen Stellenwert ein, insbesondere um bereits Studierenden eine universitäre Laufbahn als interessante, alternative Möglichkeit anbieten zu können.

Auf folgende Bereiche ist dabei ein verstärktes Augenmerk zu legen:

a. Beibehaltung der im Universitätsgesetz (UG) festgelegten Personalhoheit der Universitäten, sowie der flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten des Kollektivvertrages (KV)

Die flexible Personalentwicklung innerhalb der Möglichkeiten des KV wird von allen Universitäten genutzt und hat sich als bedarfsorientiertes, ausdifferenziertes Modell bewährt. In Zusammenhang mit den vorhandenen rechtlichen Rahmenbedingungen besteht allerdings Handlungsbedarf, was die Gestaltungsmöglichkeiten der Mehrfachbefristungen betrifft. Der Geltungsspielraum dieser Bestimmung muss unbedingt auf globalbudgetfinanzierte MitarbeiterInnen ausgedehnt werden, um auch hier den tatsächlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

b. Karrieremöglichkeiten für NachwuchswissenschaftlerInnen

Die Technischen Universitäten bekennen sich zu Rahmenbedingungen, die eine langfristige Karriereplanung ermöglichen. Dazu gehört, dass ein von den Universitäten zu definierender Teil der Stellen befristet PHD Studierenden

den gewidmet ist, um AbsolventInnen den Berufseinstieg zu ermöglichen und sie entsprechend auf den nächsten Karriereschritt vorzubereiten. Um die Exzellenz von High Potentials an der Universität halten zu können, werden unbefristete Laufbahnstellen für ERC Grant- oder Start-PreisträgerInnen eingerichtet. Die Umsetzung setzt dabei eine Erhöhung der entsprechenden Mittel für die Einrichtung solcher Laufbahnstellen voraus.

Zur Sicherstellung und Weiterentwicklung dieser vorhandenen Exzellenz sind Qualitätssicherungsmaßnahmen nach internationalen Standards bis hin zur personenbezogenen Evaluierung vorgesehen.

c. Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Karrierewegen in Wissenschaft und Wirtschaft und Unternehmerische Universität

Die Technischen Universitäten nehmen eine wichtige Brückenfunktion zwischen Wissenschaft und Unternehmenspraxis ein. Zur Identifikation und Umsetzung von individuellen Karrierewegen sollen sowohl bestehende Einrichtungen genutzt als auch neue



©Lunghammer-TU Graz

Instrumentarien aufgebaut werden, die eine Entscheidungsfindung zwischen Karriere-möglichkeiten in Forschung, Forschungseinrichtungen und Industrie sowie in Start-Ups unterstützen. Praxisnahe Zusatzqualifikationen sowie Möglichkeiten im Sinne des Entrepreneurships werden über vorhandene Inkubatoren vermittelt und berufsbegleitende Weiterbildung frühzeitig initiiert. Insgesamt ist die Entwicklung einer „unternehmerischen Denkhaltung“ eine wichtige Zielsetzung für Technische Universitäten.

dabei traditionellerweise an Technischen Universitäten unterrepräsentiert, weshalb die Technischen Universitäten bereits seit geraumer Zeit aktiv Maßnahmen setzen, um den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen. Die Technischen Universitäten bekennen sich ausdrücklich zu Maßnahmen, die Frauen in der Entscheidungsfindung und Umsetzung wirksam unterstützen, dazu gehört auch die Einrichtung von Professuren und Laufbahnstellen speziell für Frauen.

d. Schutz des universitären Wissenschaftsbetriebes vor gesetzlichen Einschränkungen

Die Freiheit der wissenschaftlichen Forschung und Lehre stellt ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal und einen Erfolgsfaktor für die wissenschaftliche Arbeit an Universitäten dar. Beispielsweise sind Einschränkungen aufgrund der für Unternehmen geltenden Arbeitszeit- und Lohn-dumpinggesetze für den Wissenschaftsbetrieb kontraproduktiv. Universitäten sind von solchen Maßnahmen auszunehmen.

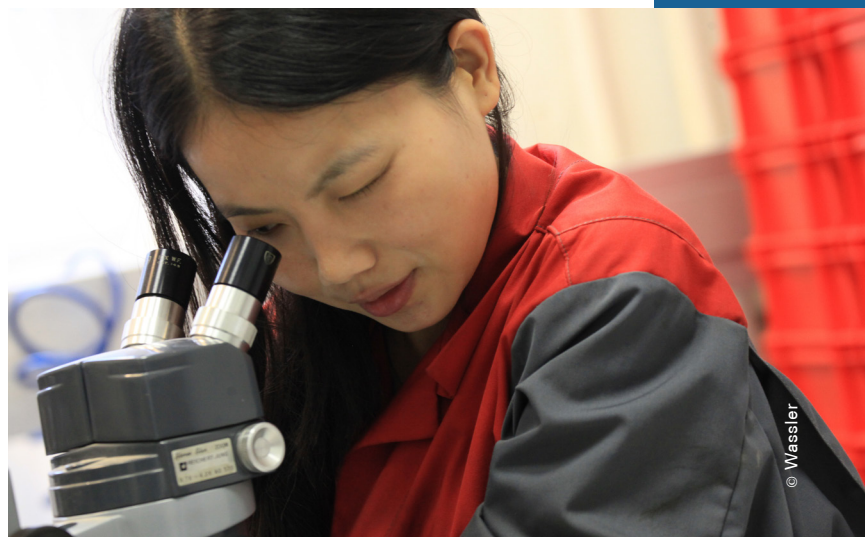
e. Aktive Gender & Diversity-Strategie

Ein flexibles universitäres Personalmanagement ist die Grundvoraussetzung für eine aktive Gender & Diversity-Strategie. Es hat die Aufgabe, die MitarbeiterInnen mit der Diversität aller unterschiedlichen Lebensentwürfe, -phasen und -situationen sowie den verschiedenen kulturellen Hintergründen wahrzunehmen und zu fördern. Frauen sind

f. Internationalisierung

Wissenschaft ist international! Dementsprechend ist die Mobilität von WissenschaftlerInnen unerlässlich. Die Etablierung einer Willkommenskultur zur nachhaltigen Integration für alle incoming MitarbeiterInnen spielt dabei eine ebenso wichtige Rolle wie die professionelle Unterstützung von „entsendeten“ MitarbeiterInnen.

Beide Maßnahmen erweitern und stärken das Netzwerk und ermöglichen neue Kooperationen in verschiedenen Bereichen.



© Wassler

Kontakt

TU Austria

Mag. Dr. Elke Standeker, Bakk. MBA
Generalsekretärin der TU Austria
Telefon: +43-3842-402-7013
Fax: +43-3842-402-7014
E-Mail: elke.standeker@tuaustralia.ac.at

Technische Universität Wien

Bettina Neunteufl, MAS
Telefon: +43-1-58801-41025
E-Mail: bettina.neunteufl@tuwien.ac.at

Technische Universität Graz

Mag. Barbara Gigler
Telefon: +43-316-873-6006
E-Mail: barbara.gigler@tugraz.at

Montanuniversität Leoben

Erhard Skupa
Telefon: +43-3842-402-7220
E-Mail: erhard.skupa@unileoben.ac.at

