

Das NUWiss-Karrieremodell

**Diskussionsgrundlage für ein nachhaltiges,
generationen- und geschlechtergerechtes
Karrieremodell an österreichischen Universitäten**

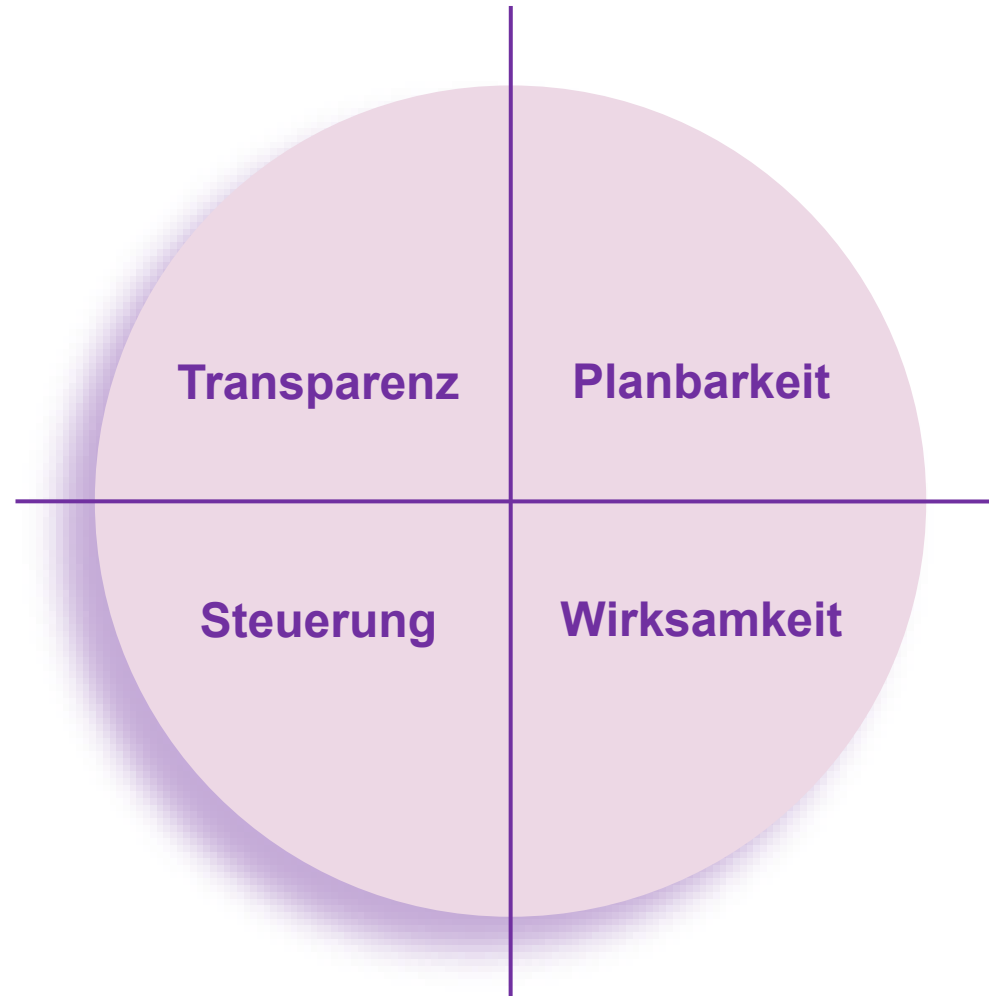
Version vom 21.09.2025, abrufbar unter: www.nuwiss.at



Universitäre Berufslaufbahnen neu denken

Grundsätze und Ziele

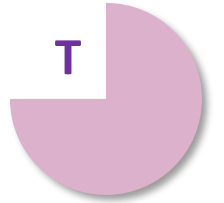
**Vier Instrumente der
Karriereplanung:**



I believe in a research culture that recognises a diversity of contributions to science and society; that celebrates high quality and impactful research; and that values sharing, collaboration, integrity and engagement with society, transmitting knowledge from generation to generation (Mariya Gabriel, European Commission, 2023).

Universitäre Berufslaufbahnen neu denken

Grundsätze und Ziele

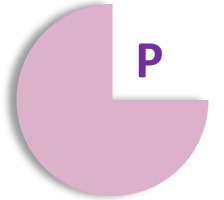


Transparenz

- **Indikatoren und Kriterien für Entwicklungswege** in Fachbereichen festlegen, die in **Leistungs-, Ziel-, Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen** verbindlich gemacht werden (die LV betrifft die Rektoratsebene, die ZV und QV die Professor:innenebene und die EV auf Mittelbauebene)
- **Transparente Anreiz- und Evaluierungssysteme** schaffen sowie **Karrieremöglichkeiten** klar kommunizieren

Universitäre Berufslaufbahnen neu denken

Grundsätze und Ziele

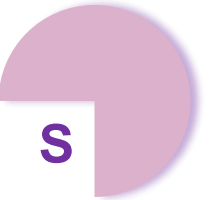


Planbarkeit

- **Attraktive Arbeitsumgebung** für Forscher:innen und Künstler:innen schaffen
- **Längerfristige Karrierewege aus Global-, Drittmittel- und Mischfinanzierung** ermöglichen
- **Nachhaltige Personalentwicklungspläne unter Einbeziehung des gesamten** Universitätspersonals weiter-/entwickeln
- **Exzellenz durch Planbarkeit** forcieren bzw. neue Möglichkeiten um hoch motivierte Forscher:innen und Künstler:innen an österreichische Universitäten zu holen und auch langfristig zu halten

Universitäre Berufslaufbahnen neu denken

Grundsätze und Ziele



Steuerung

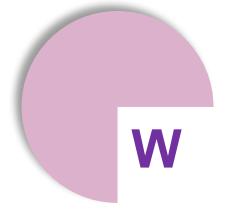
- **Personalentwicklungsfonds (PEF) zum Risiko-Pooling** schaffen (z.B.: zur Überbrückungsfinanzierung bei kurzzeitigem Ausfall von Drittmitteln oder Co-Finanzierung neuer Fachbereiche)
- **Höchstbefristungsquote (HBQ) z.B. in Leistungsvereinbarungen** zwischen zuständigem Ministerium und Universitäten verankern – **unser Vorschlag zur HBQ-Definition***:

Nach einem Zeitraum von maximal sechs Jahren, in welchem spätestens im 2. Jahr nach der Erstanstellung eine Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung abgeschlossen werden muss, müssen mindestens 80% des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unbefristet angestellt sein.

* Die HBQ und der PEF sind derzeit kein rechtlich verbindliches Instrument im UG 2002, Univ.-Kollektivvertrag oder in der Leistungsvereinbarung. Die Höhe des PEF bzw. der HBQ soll ein wichtiger Bestandteil des zukünftigen politischen Hochschuldiskurses werden.

Universitäre Berufslaufbahnen neu denken

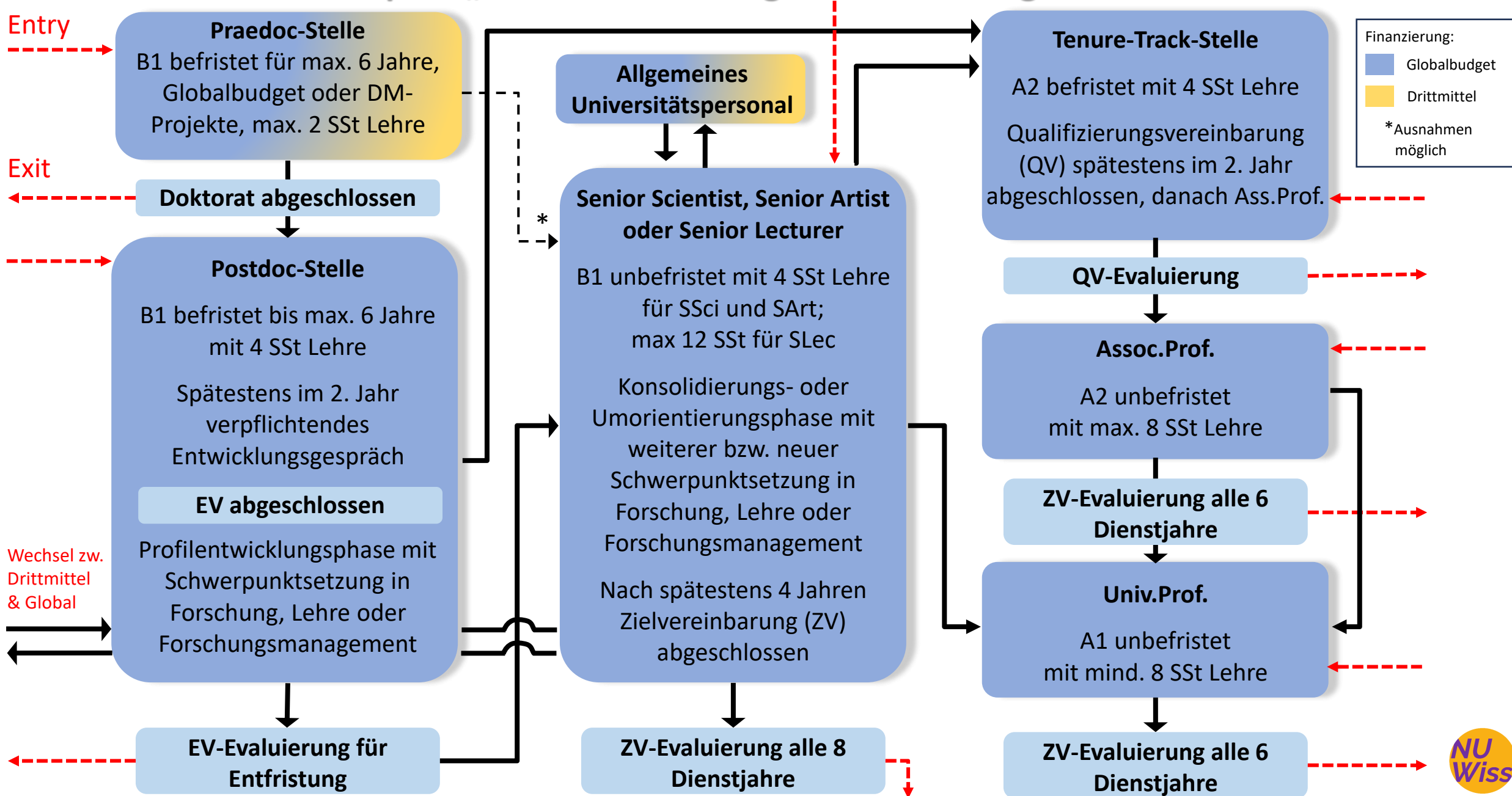
Grundsätze und Ziele



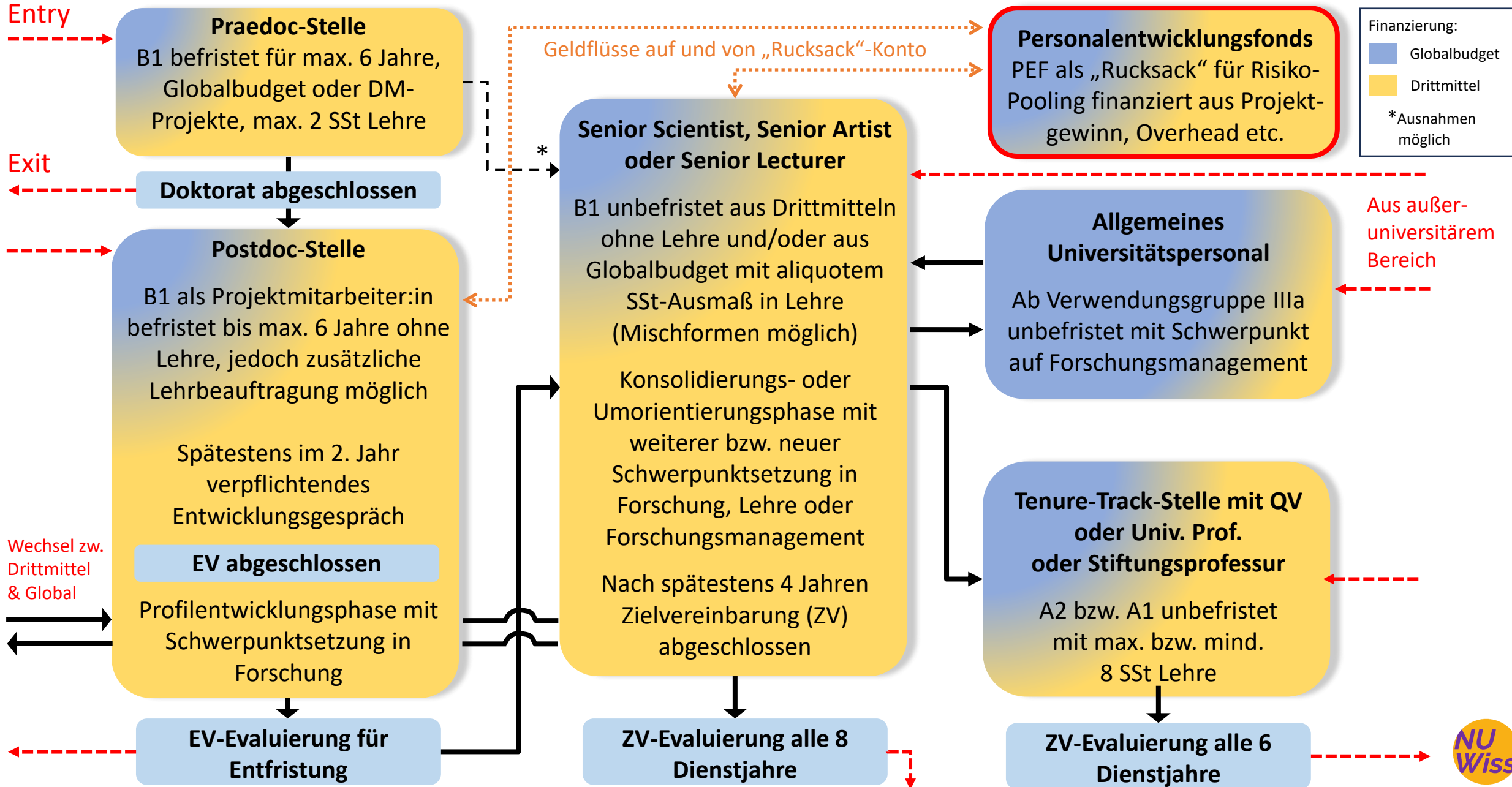
Wirksamkeit

- Verantwortungsbewusste **Wissenschaftsevaluation** (vgl. CoARA Agreement EU, DORA Declaration) unter Berücksichtigung der **Evaluationssäulen: Forschung, Lehre und Wissenstransfer inkl. Third Mission** implementieren
- **Gremienarbeit** zur universitären Selbstverwaltung sowie Mitarbeit bei Gremien anderer Institutionen (z.B.: Austrian Standards, FWF, etc.) und inter-/nationale Kommissionen der Regierung / EU / UN ermöglichen und auch honorieren
- **Gesellschaftliche Verantwortung von Wissenschaft** (Third Mission) wahren, kommunizieren und auch honorieren
- **Jährliche Befristungsstatistiken und -kennzahlen sowie Personalentwicklungspläne** zur regelmäßigen Wirksamkeitskontrolle (z.B.: durch den Rechnungshof) der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen

Karrierepfad „klassisch“ vorwiegend Globalbudget finanziert



Karrierepfad „Drittmittel“ vorwiegend aus Projektgeldern finanziert



Offene Diskussionspunkte

Voraussetzungen zur PEF-Umsetzung:

- **Personalentwicklungsfonds (PEF)** wird als **budgetwirksames Steuerungsinstrument in Leistungsvereinbarung (LV)** zwischen Rektoraten und Ministerium in Kombination mit **Höchstbefristungsquote (HBQ)** eingeführt bzw. umgesetzt
- **Entwicklungsvereinbarung (EV)** wird als **Betriebsvereinbarung (BV)** zwischen Betriebsrat, Senat und Rektorat ausverhandelt, um **transparente Entfristungsoptionen auf B1-Ebene** (mit klarer Abgrenzung zu Qualifizierungs- und Zielvereinbarungen für Ass.- bzw. Univ.-Profs) zu ermöglichen bzw. zu forcieren

Prioritäre Diskussionspunkte:

- Rechtsgrundlage und -verbindlichkeit der HBQ und des PEFs?
- Höhe der HBQ („Schwellenwert“)?
- Finanzieller „Mindestrahmen“ des PEF (Höhe der Rücklagen je entfristeter Person)?
- Ist die „Kettenvertragsregel“ überhaupt noch nötig (ersatzlose Streichung von §109 UG 2002)?
- Mindest- und Maximalausmaß an Lehrbeauftragung je Verwendungszeck?

Offene Diskussionspunkte

Finanzierungsvorschläge für PEF:

- Rektorate erhalten für **PEF zweckgewidmeten Budgetanteil aus LV**
- Ein **zweckgebundener Mindestanteil aus Overheads** (OH aus §26 und §27 Projekten) wird automatisch in PEF eingezahlt
- **Projektgewinn aus Auftragsforschung** wird automatisch in PEF eingezahlt
- **„Rucksäcke“ der Institute** werden für PEF verwendet, wobei der Verteilungsschlüssel der PEF-Einnahmen und PEF-Ausgaben je nach Universitätsorganisationsstruktur geeigneten Ebenen (z.B.: Fakultäten / Departments, Fachbereichen, Institute) ausverhandelt wird

Unsere Idee: Als „Anleger:in“ im Personalentwicklungsfonds erwerben Sie sozusagen Anteile an der Personalverantwortung.



Vorschläge für Begleitmaßnahmen

Career Center („PostDoc-Büro“):

- Fertigkeiten für Antragstellung erlernen und weitergeben
- Inter- und transdisziplinäres Center für innovative Projektideen
- Forschungsk Kooperationen erhalten und ausbauen (intern und extern)
- Projektmanagementkompetenzen erwerben und ausbauen
- Methodenkompetenzen erhalten und ausbauen
- Forschungsinfrastrukturkompetenzen erhalten und ausbauen
- Unterstützung bei Start-ups bzw. Absiedlung in die Industrie

Weitere Möglichkeiten für „Uni-Exit“:

- Kündigung bei dauerhaftem Wegfall von Drittmitteln (z.B.: „leerer PEF“ als Kündigungsgrund)?
- Bewerbung an andere Universitäten im In- und Ausland
- Bewerbung auf andere Stellen innerhalb und außerhalb der Unis

Vorschläge für Begleitmaßnahmen

Österreichweites Dialogforum:

- Vom Ministerium initiiert, um beste Lösungen zwischen UNIKO, Gewerkschaften und sonstigen Interessensvertretungen zu finden und ausverhandeln zu können
- Vom Ministerium oder UNIKO finanziert, um die Beteiligung von v.a. Drittmittelangestellten bzw. unmittelbar Betroffenen zu ermöglichen

Kontakt für Verbesserungsvorschläge:

Hast du noch weitere Ideen oder Anliegen? Dann schreibe uns einfach ein E-Mail:
mail@nuwiss.at

Verantwortliche für den Inhalt:

Florian Part, Christiane Lechner, Stephan Pühringer, Teresa Hager, Mario Keller, Michela Hafner, Stefan Wilker, Cornelia Dlabaja, Philipp Sperner, Julia Partheymüller, Tatjana Bocy und Yvonne Vökl



Gemeinsam sind wir innovativer.