

Laufbahnmodell Lehre und Forschung

Version 3.0
Stand: 29. Februar 2024

Inhalt

Vorwort	3
1 Rahmenbedingungen	6
1.1 Grundsätze	6
1.2 Nutzen und Ziele	7
1.3 European Charter for Researchers	8
2 Laufbahnmodell.....	8
2.1 Kompetenzen in Praxis, Wissenschaft und Didaktik	8
2.2 Chancengleichheit, Fairness und Transparenz.....	10
2.3 Positionen	10
2.3.1 Laufbahnstufen zur Erlangung eines umfassenden Stellenprofils entlang der drei Dimensionen.....	11
2.3.2 Laufbahnstufen mit spezifischem Schwerpunkt	13
2.4 Förderung der Entwicklung von Mitarbeiter*innen	15

Vorwort

Die FHSTP hat im Jahr 2013 als eine der ersten Fachhochschulen in Österreich ein Laufbahnmodell für das Lehr- und Forschungspersonal eingeführt. Es war damals ein wichtiger Meilenstein für die Entwicklung der gesamten FH, aber auch ganz besonders für die systematische Personalentwicklung. Seither hat sich die FHSTP in allen Teilbereichen enorm weiterentwickelt: die Anzahl der hauptberuflich in Lehre, Forschung und Wissenstransfer tätigen Personen ist um über 60 Prozent gestiegen, es haben sich auch viele Kolleg*innen im Rahmen des Laufbahnmodells enorm weiterentwickelt. Beispielsweise übernehmen einige Junior Research*innen von 2013 mittlerweile Aufgaben als Studiengangs- oder Zentrumsleiter*innen.

Ganz im Sinne des strategischen Fokus „Wir stärken Mitarbeiter*innen und Teams“ bildet das Laufbahnmodell auch in der nun vorliegenden dritten Version die wesentliche Grundlage für möglichst langfristige Karriereperspektiven und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Gleichzeitig kann aber eine durchgehende akademische Laufbahn vom Bachelorstudiums bis zur Professur nicht garantiert werden. Auf allen Ebenen werden auch immer wieder hervorragende, von außen kommende Personen eingestellt, um mit neuen Impulsen und anderen Perspektiven die Zukunftsfähigkeit der FHSTP zu stärken.

Besonders großer Wert wird auf Chancengleichheit, Fairness und Transparenz gelegt. Daher besetzt die FHSTP alle offene Stellen nach einer (zumindest internen) Ausschreibung, entsprechend definierten Bestellungsprozessen und von Anfang an unbefristet.

Die Entwicklung des LBM 3.0 wurde bereits im Jahr 2020 im Zusammenhang mit dem Maßnahmenplan für die Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) und der damit verbundenen Auszeichnung der Europäischen Kommission für Human Resources Excellence in Research begonnen. Seither wurden in mehreren Workshops, Diskussionsrunden und anderen partizipativen Formaten Anforderungen und Wünsche von Mitarbeiter*innen erhoben, die auf vielfältige Weise in die Weiterentwicklung eingeflossen sind. Der Betriebsrat der FHSTP hat seine Perspektive in mehreren Besprechungen mit der Hochschulleitung eingebracht und dabei im Sinne der Mitarbeiter*innen wichtige Verbesserungen erwirkt. Selbstverständlich wurden auch strategische Zielsetzungen und institutionelle Anforderungen der FHSTP umfassend berücksichtigt. Wichtig ist vor allem auch die (inter)nationale Vergleichbarkeit, um die Beschäftigungsfähigkeit des Lehr- und Forschungspersonals im Europäischen Hochschulraum zu sichern und die Position der FHSTP als European University und (zukünftige) Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu stärken.

Während bei der Weiterentwicklung des Laufbahnmodells im Jahr 2017 (LBM 2.0) neben der Einführung der Position „Dozent*in für Lehre und Praxis“ vor allem die Rahmenbedingungen für interne Vorrückungen von in Forschungsprojekten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen überarbeitet wurden, zielt die dritte Version (LBM 3.0) auf eine möglichst enge Verzahnung von Lehre, Forschung und Wissenstransfer, eine stärkere Beachtung von erforderlichen berufspraktischen Erfahrungen, daraus resultierende Entwicklungsmöglichkeiten im Kontext der Lehre und eine längerfristige Planbarkeit von Entwicklungsmöglichkeiten ab. Neben zahlreichen Anpassungen von Detailspekten sind dabei vor allem die folgenden vier Aspekte wesentlich:

Erstens werden einschlägige berufspraktische Erfahrungen als dritte wichtige Voraussetzung für eine Professur an der FHSTP definiert, weil diese für die im österreichischen Fachhochschulgesetz geforderte „praxisorientierte Lehre auf Hochschulniveau“ genauso unerlässlich ist, wie wissenschaftliche Expertise und didaktische Kompetenz.

Zweitens wird eine Junior Professur (mit Tenure Track zur Professur) eingeführt. In der Tenure-Phase zur Professur unterstützt die FHSTP den Erwerb von wissenschaftlicher Expertise (u.a. durch Qualifizierungsvereinbarungen zum Doktorat) und von berufspraktischen Erfahrungen, um in weiterer Folge auch die gegebenenfalls noch fehlenden Kompetenzen gut abdecken zu können. Die Vorrückung zur Professur erfolgt nach positiver Evaluierung automatisch.

Drittens werden Positionen für Akademische Fachkräfte neu geschaffen, die über eine entsprechende akademische Qualifikation und praktische Erfahrung verfügen und ihre Tätigkeitsschwerpunkte u.a. in der (Weiter)entwicklung der facheinschlägigen Infrastruktur haben und wichtige Aufgaben in praxisorientierten Teilbereichen von Lehre, Forschung und Wissenstransfer übernehmen.

Viertens bildet zukünftig ein Stellenplan die Basis für die Gesamtentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals, der die Anforderungen der Institution mit ihren Fakultäten, Departments, Studiengängen, Instituten und Centers, mögliche (zukünftige) Chancen und Herausforderungen sowie rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Der Stellenplan wird jährlich evaluiert. Sinnvolle und notwendige Änderungen werden eingearbeitet und mit dem Budget freigegeben.

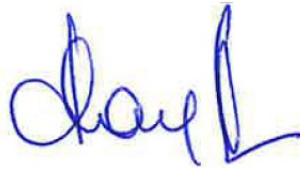
Wir sind überzeugt, mit der vorliegenden dritten Version unseres Laufbahnmodells einen weiteren wichtigen Entwicklungsschritt zu setzen und die Zukunftsfähigkeit der FHSTP damit deutlich zu stärken. Da eine erfolgreiche Implementierung nur im guten Zusammenspiel aller Beteiligten gelingen kann, wurde mit dem Betriebsrat eine jährliche Evaluierung vereinbart, um die Wirksamkeit des Laufbahnmodells regelmäßig überprüfen und notwendige Anpassungen ehest möglich vornehmen zu können.

Die vorliegende dritte Version des Laufbahnmodells tritt mit 1. März 2024 in Kraft. Die Besetzung vakanter Stellen erfolgt ab diesem Zeitpunkt im Rahmen der hier definierten Voraussetzungen und Richtlinien. Alle bestehenden Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung behalten ihre aktuellen Positionen und müssen nicht in das neue Laufbahnmodell (LBM 3.0) umsteigen. Alle Mitarbeiter*innen können sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben und mit der Übernahme einer neuen Position in das LBM 3.0 wechseln.

Wir wünschen uns einen gemeinsamen Erfolg, der die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen steigert und dadurch hohe Qualität und eine insgesamt erfolgreiche Weiterentwicklung unserer Hochschule garantiert!



Hannes Raffaseder



Johann Haag



Alois Frotschnig



Susanne Roiser



Christine Haselbacher



Franz Fidler



Giuliana Sabbatini



Ewald Volk



Jutta Kutrovatz

1 Rahmenbedingungen

Die FHSTP hat im Jahr 2013 die erste Version ihres Laufbahnmodells für Lehre und Forschung eingeführt und im Jahr 2017 in der zweiten Version Anpassungen vorgenommen. Für die vorliegende dritte Version, in ihren Grundzügen bereits im ersten Quartal 2023 fixiert, wurde nach intensiven Diskussionen in internen Gremien und unter Einbindung zahlreicher Mitarbeiter*innen eine grundlegende Überarbeitung und Weiterentwicklung vorgenommen.

Die vorliegende Version des Laufbahnmodells Lehre und Forschung wird ab dem Jahr 2024 schrittweise eingeführt, wobei die veränderten Rahmenbedingungen für neue Stellen, neue Ausschreibungen und neue Karriereentwicklungen umgesetzt werden. Für bestehende Mitarbeiter*innen, die in ihrer Position weiterhin tätig sind, besteht keine Verpflichtung, ins neue Laufbahnmodell zu wechseln, es sei denn sie möchten sich für eine Stelle bewerben, die nach neuen Kriterien ausgeschrieben wird, oder sie streben von sich aus einen Übergang ins neue Laufbahnmodell aufgrund von attraktiveren Weiterentwicklungsmöglichkeiten an. Alle Mitarbeiter*innen können sich auf alle Positionen bewerben, wenn die erforderlichen Qualifikationen vorhanden sind.

1.1 Grundsätze

Dieses Laufbahnmodell orientiert sich an den Rahmenbedingungen für Fachhochschulen im österreichischen und europäischen Hochschulsektor, insbesondere bei der Berücksichtigung der engen Verschränkung von Lehre und Forschung sowie des starken Praxisbezugs, und an den institutionellen Prioritäten wie das strategische Engagement in Wissenstransfer und Innovation.

Als wesentliche Ziele definiert das österreichische Fachhochschulgesetz (FHG) die Gewährleistung einer praxisbezogenen Ausbildung auf Hochschulniveau, die Vermittlung der Fähigkeit, die Aufgaben des jeweiligen Berufsfeldes entsprechend dem Stand der Wissenschaft und den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Praxis zu lösen (vgl. FHG §3 (1)). Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Fachhochschulen Standards der Lehre auf zeitgemäßem, zukunftsgerichtetem Niveau anbieten bzw. aktiv in den jeweiligen Praxisfeldern einen Erkenntnisgewinn gewährleisten und vorantreiben. Lehr- und Forschungstätigkeiten schaffen zukunftsorientierten Mehrwert und generieren neue, in der jeweiligen Disziplin relevante Erkenntnisse, um den stetig steigenden Anforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft gerecht zu werden. Qualitätsziele in Lehre und Forschung an der FHSTP sind in den Weißbüchern Qualität der Lehre und Qualität der Forschung festgehalten.

Dementsprechend wurden bei der Überarbeitung des Laufbahnmodells insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Angebot von attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten und interessanten Karriereperspektiven für hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter*innen
- Chancengleichheit, Fairness und Transparenz

- (Mittel- und langfristige) Sicherstellung jener Kompetenzprofile, die für die im FHG als vorrangiges Ziel verankerte „praxisorientierte Lehre auf Hochschulniveau“ erforderlich sind
 - ⇒ *Forderung und Förderung von Kompetenzen sowohl in der für das jeweilige Fachgebiet relevanten Berufspraxis als auch in Hochschuldidaktik und Wissenschaft*
 - ⇒ *Enge Verzahnung der Tätigkeiten in Lehre, (angewandter) Forschung und Wissenstransfer*
- (Mittel- und langfristige) Sicherung von Qualität und Profil der FHSTP im europäischen Hochschulraum
- (Mittel- und langfristige) Beschäftigungsfähigkeit in für die FHSTP relevanten Berufsfelder und/oder an Hochschulen
 - ⇒ *Möglichst gleichwertige Berücksichtigung von praxisorientierten und wissenschaftlichen Kompetenzen (unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Karrierestufen, der an der FHSTP vertretenen Disziplinen und von internen und externen Rahmenbedingungen)*
 - ⇒ *Berücksichtigung von international üblichen Hochschulstandards und von europäischen Richtlinien und Empfehlungen*

Das Laufbahnmodell für Lehre und Forschung der FHSTP wird durch weitere Laufbahnmodelle für das Allgemeine Personal (bereits bestehend und in Zukunft weiterzuentwickeln) und für Managementpositionen (noch auszuarbeiten und einzuführen) in ihrer jeweils geltenden Fassung ergänzt. Durchlässigkeit zwischen diesen Laufbahnmodellen ist der FHSTP ein Anliegen: Ein Umstieg zwischen den Tätigkeitsbereichen ist bei passender Qualifikation nicht nur grundsätzlich möglich, sondern eröffnet weitere Entwicklungsmöglichkeiten.

1.2 Nutzen und Ziele

Das Laufbahnmodell zielt auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals ab, die sowohl individuelle Anforderungen der einzelnen Mitarbeiter*innen als auch institutionelle Herausforderungen der FHSTP sowie europäische und internationale Hochschulstandards berücksichtigt, um die vielfältigen Erwartungen noch besser zu erfüllen und darüber hinaus:

- Mitarbeiter*innen Handlungsorientierung für ihre persönliche sowie fachliche Entwicklung bereitstellen zu können
- attraktiv für die „besten Köpfe“ zu sein, indem klare, transparente und bestmögliche Rahmenbedingungen für Lehre und Forschung angeboten werden
- auf sich dynamisch entwickelnde Qualitätsanforderungen rasch reagieren zu können
- den Herausforderungen nationaler Bedarfe sowie europäischer Rahmenwerke, etwa der European Education Area oder European Research Area, gerecht zu werden
- als attraktive Dienstgeberin im europäischen Hochschul-, Forschungs- und Innovationsraum anerkannt zu sein

1.3 European Charter for Researchers

Eine umfassende Berücksichtigung von allgemein üblichen internationalen Hochschulstandards und insbesondere von Europäischen Richtlinien und Empfehlungen trägt nicht nur zur langfristigen Qualitätssicherung und Profilbildung auf institutioneller Ebene bei, sondern stärkt auf individueller Ebene auch die Beschäftigungsfähigkeit im Europäischen Hochschul-, Forschungs- und Innovationsraum.

Als Grundlage wird für das Modell der FHSTP u.a. die European Charter for Researchers¹ und das European Framework for Research Careers² herangezogen. Zentrale Punkte für das Laufbahnmodell sind dementsprechend:

- offenes, transparentes, leistungsorientiertes Recruiting
- Ausrichtung auf Exzellenz, Geschlechtergleichheit und Vielfalt
- Stellenbeschreibungen unter Einbeziehung von Kenntnissen, Kompetenzen und Arbeitsbedingungen
- Darstellung von Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in mehrdimensionaler Weise
- Ausrichtung des erforderlichen Qualifikationsniveaus an Stellenanforderungen
- transparente und regelmäßige Evaluation der beruflichen Leistungen
- vielfältige Karrierewege inklusive geografischer, sektoraler und interorganisationaler Mobilität
- Bewertung der Gesamtsituation von Forscher*innen (Leistungen, Potentiale, Aktivitäten, (Führungs-)Erfahrungen, Lehr- und Praxiskenntnisse, Wissenschaftskommunikation, Methodenkompetenz etc.)
- Personalmanagement als spezifische Karriereentwicklungsstrategie in unterschiedlichen Karrierephasen
- Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für die berufliche Entwicklung, z.B. Mentoring unabhängig von der vertraglichen Situation

2 Laufbahnmodell

2.1 Kompetenzen in Praxis, Wissenschaft und Didaktik

Um die im FHG festgelegte praxisbezogene Ausbildung auf Hochschulniveau garantieren und dabei sowohl die durch internationale Hochschulstandards vorgegebene als auch in den strategischen Zielen der FHSTP angestrebte enge Verzahnung von Lehre, Forschung und Wissenstransfer sicherstellen zu können, sind

¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

² vgl. ANNEXES to the Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A0436%3AFIN>

für eine umfassende Laufbahn in Lehre und Forschung an der FHSTP nachgewiesene Kompetenzen entlang folgender Dimensionen erforderlich:

- Praxisorientierte Kompetenzen in einem für die jeweilige Stelle relevanten Berufsfeld
- Wissenschaftliche Kompetenzen in einem für die jeweilige Stelle relevanten Fachgebiet
- Didaktische Kompetenzen

Umfang und Ausmaß der erforderlichen Kompetenzen entlang dieser drei Dimensionen sind von der jeweiligen Stelle abhängig, wobei das angestrebte Bezugsniveau durch die für eine FH-Professur nachzuweisenden Kompetenzen festgelegt wird. Kriterien und Prozedere zur Verleihung der FH-Professur werden vom FH-Kollegium vorgeschlagen, im Einvernehmen von FH-Kollegium und Geschäftsführung verabschiedet und regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Das Laufbahnmodell bezieht sich immer auf die jeweils gültige Fassung:

- Praxisorientierte Kompetenzen im relevanten Berufsfeld sind nachzuweisen, die durch eine einschlägige Berufserfahrung erworben wurden (deren Mindestdauer in Jahren in den Kriterien zur FH-Professur festgelegt ist, sowie die Mindestdauer der außerhochschulischen Erfahrung), oder eine von der FHSTP (ebenfalls nach den jeweils geltenden, vom Kollegium vorgeschlagenen und von FH-Kollegium und Geschäftsführung im Einvernehmen beschlossenen Regelungen) als gleichwertig angesehene praxisorientierte Qualifikation.
- Die wissenschaftlichen Kompetenzen sind durch ein Doktorat in einem für die Stelle relevanten Fachgebiet oder eine von der FHSTP nach den jeweils geltenden, vom Kollegium vorgeschlagenen und von FH-Kollegium und Geschäftsführung im Einvernehmen beschlossenen Regelungen als gleichwertig angesehene wissenschaftliche Qualifikation nachzuweisen.
- Der Nachweis der erforderlichen didaktischen Kompetenzen erfolgt an der FHSTP durch eine mehrjährige erfolgreiche Lehrtätigkeit an einer Hochschule (deren Dauer und Umfang in den vom FH-Kollegium vorgeschlagenen und von FH-Kollegium und Geschäftsführung im Einvernehmen beschlossenen Kriterien zur FH-Professur festgelegt sind) und durch den positiven Abschluss des Hochschuldidaktischen Zertifikats der FHSTP. Darüberhinausgehende oder abweichende Regelungen können ebenfalls vom Kollegium erarbeitet und vorgeschlagen werden.

Für andere Stufen des Laufbahnmodells sind die notwendigen Kompetenzniveaus daraus abgeleitet und an die konkreten Anforderungen und Aufgaben angepasst. In der Entwicklung von Nachwuchsmitarbeiter*innen bzw. bei Quereinstiegen sind zum Teil Qualifikationen in einem oder zwei der genannten Kompetenzbereiche ausreichend, wenn die Bereitschaft und das Potenzial zur (Weiter-)Entwicklung in den anderen Kompetenzbereichen gegeben sind.

Die FHSTP unterstützt ihre in Lehre und Forschung tätigen Mitarbeiter*innen bestmöglich bei der Weiterentwicklung in allen Kompetenzbereichen. Dabei setzt sie sich zum Ziel, neben einer kontinuierlichen Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen regelmäßige Mitarbeiter*innen-Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in zu fördern, um gemeinsam Entwicklungsschritte, Potentiale und Ziele zu identifizieren, dokumentieren und evaluieren. Im Zuge dieser Gespräche werden sowohl die Potenziale und

Erwartungshaltungen der Mitarbeiter*innen als auch die die Perspektiven des jeweiligen Departments, der Fakultät sowie der FH als Gesamtorganisation reflektiert.

Qualifizierungsvereinbarungen (QV) dienen der Unterstützung von längeren bzw. aufwändigeren Qualifizierungsprozessen mit finanzieller u/o organisatorischer Unterstützung der FH (z. B. bei PhD-Kandidat*innen / Dissertant*innen). Diese sind nicht für jede*n Mitarbeiter*in verpflichtend.

2.2 Chancengleichheit, Fairness und Transparenz

Die FHSTP legt größten Wert auf Chancengleichheit, Fairness und Transparenz. Daher entwickelt sie einen Stellenplan, der die Anforderungen der Institution mit ihren Fakultäten, Departments, Studiengängen, Instituten und Centers, mögliche (zukünftige) Chancen und Herausforderungen sowie rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Dieser Stellenplan wird in Zukunft jährlich überprüft und im Zuge von AP/ZV³-Gesprächen diskutiert bzw. weiterentwickelt und mit dem Budget freigegeben werden.

Alle in Lehre und Forschung zu besetzenden Positionen werden ausgeschrieben, intern bzw. extern je nach geltendem Prozess für die jeweilige Stufe. Das Auswahlverfahren erfolgt auf Basis der jeweils gültigen Richtlinien und Prozesse der FHSTP für Personalentwicklung und Recruiting, die selbstverständlich alle gesetzlichen Rahmenbedingungen und europäische Hochschulstandards berücksichtigen. Dabei ist eine gelebte Umsetzung bedeutsam, die auch Teilzeitkräften oder etwa Mitarbeiter*innen mit Familienpflichten Chancengleichheit sichert.

Daraus ergibt sich, dass Vorrückungen im Laufbahnmodell, mit Ausnahme von Tenure Tracks von Junior Professur auf Professur, nur dann möglich sind, wenn eine Stelle ausgeschrieben ist. Eine Vorrückung ist somit nicht nur von den Kompetenzen der Mitarbeiter*innen, sondern auch von der Verfügbarkeit offener Stellen abhängig. Ein Automatismus oder Anspruch auf eine Vorrückung kann somit nicht bestehen, obwohl die FHSTP selbstverständlich eine möglichst langfristige Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung mit ihrer spezifischen Expertise und Erfahrung anstrebt.

Als einzige Ausnahme, um Kontinuität und Weiterentwicklung zu unterstützen, sieht die vorliegende Version 3.0 des Laufbahnmodells für Lehre und Forschung erstmals auch ein Tenure Track Modell vor. Dieses Entwicklungsprogramm bietet die Möglichkeit, bei Erhalt einer „Junior Professur“ sich begleitet über eine entsprechende QV nach positiver Absolvierung und Evaluierung zur Laufbahnstufe der Professur und zur Verleihung der FH-Professur zu entwickeln. Die Anzahl der für dieses Programm vorgesehenen Stellen wird in Zukunft jährlich im Stellenplan für Lehre und Forschung festgelegt, um eine ausgewogene Balance zwischen Junior Professuren und Professuren sicherzustellen. Die Ausschreibung von Junior Professuren erfolgt grundsätzlich öffentlich.

2.3 Positionen

Das Laufbahnmodell für Lehre und Forschung der FHSTP definiert insgesamt folgende Positionen, die im Folgenden näher definiert sind:

³ Arbeitsprogramm / Zielvereinbarung

- **Teaching & Research Assistant**
- **Junior Researcher**
- **Researcher**
- **Senior Researcher**
- **Junior Professur**
- **Professur**
- **Leading Professur**
- **FH-Lektor*innen**
- **FH-Dozent*innen für Lehre und Praxis**
- **Akademische Fachkräfte (Junior bis Senior)**

Für alle Positionen dieses Laufbahnmodells werden Detailbeschreibungen ausgearbeitet und jährlich evaluiert, die Verantwortung dafür liegt bei der Personalabteilung.

2.3.1 Laufbahnstufen zur Erlangung eines umfassenden Stellenprofils entlang der drei Dimensionen

Folgende Positionen des Laufbahnmodells definieren die Stufen der Entwicklung eines umfassenden Stellenprofils, das didaktische, wissenschaftliche und berufspraktische Kompetenzen in einem für die jeweilige Stufe passenden Niveau voraussetzen:

- **Teaching & Research Assistant**
Ausgezeichnete Studierende können bereits während ihres Masterstudiums als studentische Mitarbeiter*innen erste Berufserfahrungen an der FHSTP sammeln. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in Unterstützung in der Lehre (Einstieg, z. B. Vorbereitung und Begleitung von Laboraktivitäten) und/oder Forschung. Die Verweildauer endet mit Abschluss des Masterstudiums.
- **Junior Researcher**
(Level R1 entsprechend den research profile descriptors der Europäischen Kommission)
Mit einem exzellenten Abschluss an der FHSTP oder an anderen Hochschulen gibt es die Möglichkeit, in eine berufliche Laufbahn als überwiegend forschende Fachkräfte einzusteigen. Derartige Anstellungen erfolgen zwar projektbezogen, jedoch unbefristet⁴, was die FH als wesentliches Asset als Arbeitgeberin versteht. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Forschung, i. A. über Drittmittel finanziert. Die Personen befinden sich in einem PhD-Studium bzw. in Vorbereitung darauf. Sie bearbeiten selbständig Teilaufgaben in größeren Forschungsprojekten, publizieren gemeinsam mit Kolleg*innen, arbeiten bei größeren Forschungsanträgen mit. Eine verpflichtende Einbindung in die Lehre bis max. 6 SWS⁵ pro Semester ist vorgesehen. Außerdem arbeiten sie in geringem Ausmaß auch an der Administration der zugeordneten Organisationseinheit mit. Die Verweildauer in dieser Stufe beträgt 4 bis 6 Jahre.

⁴ Befristete Verträge werden nur in begründeten Ausnahmefällen ausgestellt. Die Geschäftsführung entscheidet auf Basis der Begründung der anfordernden Organisationseinheit und der Personalabteilung sowie unter Berücksichtigung einer Stellungnahme des Betriebsrats.

⁵ Überschreitungen sind ausschließlich in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Hochschulleitung möglich

■ **Junior Professur**

(Level R1 oder R2 abhängig davon, ob Doktorat/PhD oder gleichwertige Qualifikation bereits vorhanden oder Gegenstand der QV / Tenure Track ist, wobei die Definition von Gleichwertigkeit vom FH-Kollegium ausgearbeitet und von FH-Kollegium und Geschäftsführung im Einvernehmen beschlossen wird)

Auf dieser Stufe sind didaktische Kompetenzen und nachgewiesene Lehrerfahrung sowie wissenschaftliche Kompetenzen (durch einen PhD-Abschluss oder eine gleichwertige Qualifikation entsprechend den jeweils gültigen Regelungen) oder einschlägige Berufspraxis (mindestens 5 Jahre, davon mindestens 3 außerhalb einer Hochschule) bereits beim Einstieg ins Tenure Track Modell erforderlich. Die jeweils dritte und noch fehlende Kompetenzsäule ist Gegenstand der QV und im Lauf der Junior Professur zu entwickeln.

Tätigkeiten in Lehre und in Forschung sind verpflichtend, beide in einem passenden, durch die vorgesetzte(n) Stelle(n) in Abstimmung mit Personalentwicklung individuell festzulegenden Ausmaß; wenn die Weiterqualifizierung positiv evaluiert wird und somit alle in der QV vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht sind, erfolgt eine automatische Vorrückung zur Professur im Sinne des Laufbahnmodells.

■ **Professur⁶**

(Level R3)

Die Tätigkeiten auf der Stufe der Professur integrieren Lehre, Forschung und Wissenstransfer in einem passenden, durch die vorgesetzte(n) Stelle(n) in Abstimmung mit Personalentwicklung individuell festzulegenden Ausmaß; individuelle (temporäre) Schwerpunktsetzungen sind in Abstimmung mit vorgesetzten Stellen möglich. Die Klärung der Schwerpunktsetzung (inkl. Lehr- und Forschungsdeputats) erfolgt bei der Planung und Budgetierung der Stelle. Kriterien und Prozedere zur Verleihung der FH-Professur entsprechen der jeweils gültigen Fassung.

■ **Leading Professur⁷**

(Level R4)

Es handelt sich um eine Professur mit besonderer Verantwortung und Sichtbarkeit für das eigene Fachgebiet in Lehre, Forschung und Wissenstransfer (z. B. Leitung von Modulen, einer Forschungsgruppe oder eines Forschungsschwerpunkts etc.), wobei „Leading“ sich nicht auf Managementaufgaben, sondern auf eine führende, auch extern in der jeweiligen Fachcommunity anerkannte Rolle bzw. auf die Ausstrahlung und Wirksamkeit in Lehre und Forschung im jeweiligen Fachgebiet bezieht. Die Fachgebiete entsprechen den inhaltlichen bzw. fachspezifischen Schwerpunkten der Departments (Studiengänge und Institute). Die Personen auf Level R4 sind im Rahmen der von der FHSTP und der zugeordneten Organisationseinheit abgesteckten Bedingungen (Vision, Strategie, übergeordnete Zielsetzungen) für die inhaltliche und strategische Weiterentwicklung ihres ausgewiesenen Fachgebiets verantwortlich. Sie verfügen über eine starke, möglichst international ausgerichtete Position in der spezifischen Scientific Community und

⁶ Die Übernahme der in diesem LBM definierten Position „Professur“ berechtigt nicht automatisch zum Führen der akademischen Berufsbezeichnung FH-Professor*in vor dem Namen. Gemäß §10 (8) FHG kann die Geschäftsführung (bzw. die Erhalterin der Fachhochschule) gemäß den in der Satzung festgelegten Richtlinien im Einvernehmen mit dem Kollegium den an der Fachhochschule tätigen Personen die sinngemäße Verwendung von Bezeichnungen des Universitätswesens mit dem Zusatz FH gestatten. Die Verleihung der Berufsbezeichnung FH-Professor*in kann demnach an alle Mitarbeitenden erfolgen, die die dafür jeweils geltenden Kriterien der FH St. Pölten vollständig erfüllen.

⁷ Der Begriff „Leading Professur“ wird für die interne Differenzierung zwischen Level R3 und R4 verwendet, soll jedoch – wie international üblich – nicht nach außen kommuniziert werden. Auch diese Position berechtigt nicht automatisch zum Führen der akademischen Berufsbezeichnung FH-Professor*in vor dem Namen.

pflegen intensive Kontakte zu Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene. Sie initiieren, akquirieren und leiten größere Projekte in Lehre und/oder Forschung und publizieren in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Gruppe. Innerhalb der Organisationseinheit und des Fachgebiets übernehmen sie in Abstimmung mit den übergeordneten Positionen im Hochschulmanagement die Verantwortung für organisatorische und administrative Aufgaben.

2.3.2 Laufbahnstufen mit spezifischem Schwerpunkt

Neben den oben definierten umfassenden Stellenprofilen mit einer möglichst engen Verzahnung von Lehre, Forschung und Wissenstransfer, können im Stellenplan auch Stellen vorgesehen werden, die stärker auf praxisbezogene Lehre oder auf wissenschaftliche Forschung fokussieren. Diese sind im Folgenden angeführt und kurz beschrieben. Für diese Stellen ist keine Vorrückung und keine FH-Professur vorgesehen, jedoch ist der Umstieg zu anderen Positionen nach Erfolg in einem Bewerbungsprozess möglich. Alle Mitarbeiter*innen können sich auf alle Positionen bewerben, wenn die erforderlichen Qualifikationen vorhanden sind.

Folgende Positionen haben ihren Tätigkeitschwerpunkt in der Lehre und tragen ganz besonders zur im FHG verankerten praxisbezogenen Berufsausbildung bei. Daher setzen sie vor allem praxisorientierte Kompetenzen in einem für die Stelle relevanten Berufsfeld voraus:

- **FH-Lektor*innen**

Es handelt sich um nebenberuflich Lehrende, entsprechend den geltenden Regelungen.

- **FH-Dozent*innen für Lehre und Praxis**

Sie haben ihren Arbeitsschwerpunkt in der Lehre in Bezug auf ihr Praxisfeld. Sie führen Lehrveranstaltungen durch, koordinieren Module, betreuen Praxis-Projekte und Abschlussarbeiten in Studien- und Lehrgängen. Sie arbeiten aktiv an der inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung der Lehre und an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit mit. Ihre Anbindung an das Praxisfeld erhalten sie durch eine entsprechende externe Tätigkeit, die sie neben ihrer Teilzeitbeschäftigung an der FHSTP entfalten.

Folgende Positionen haben ihren Tätigkeitschwerpunkt in der (angewandten) Forschung, tragen demnach ganz besonders zur im FHG verankerten Ausbildung auf Hochschulausbildung bei und setzen daher vor allem wissenschaftliche Kompetenzen voraus:

- **Researcher**

(Level R2)

Sie übernehmen selbstständig Aufgaben in Forschungsprojekten, leiten Arbeitspakete oder kleinere Projekte. Nach Möglichkeit tragen sie bereits aktiv zur Projektakquise der jeweiligen Organisationseinheit bei und bauen sukzessive persönliche Kontakte im wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld auf. Innerhalb der zugeordneten Organisationseinheit übernehmen sie auch administrative Aufgaben in geeignetem Ausmaß. Sie können Lehrveranstaltungen übernehmen und Abschlussarbeiten betreuen. Die Finanzierung erfolgt überwiegend über Drittmittel.

- **Senior Researcher**

(Level R3)

Sie verfügen über ein entsprechendes Kontaktnetzwerk in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf persönlicher und institutioneller Ebene. Sie sind mit Publikationen und Vorträgen möglichst international in der Scientific Community präsent und tragen einen erkennbaren Anteil zur Projektakquise der Organisationseinheit bei. Sie leiten größere Forschungsprojekte und koordinieren die inhaltliche Positionierung von wesentlichen Teilgebieten der Organisationseinheit (z. B. Forschungsschwerpunkte, Forschungsgruppen). Außerdem arbeiten sie an der organisatorischen und strategischen Weiterentwicklung der Organisationseinheit mit. Innerhalb der zugeordneten Organisationseinheit übernehmen sie auch administrative Aufgaben in geeignetem Ausmaß. Sie betreuen Abschlussarbeiten und leiten Lehrveranstaltungen.

Darüber hinaus kann der Stellenplan zusätzliche Positionen vorsehen, die der Unterstützung von Tätigkeiten in Lehre und Forschung dienen. Sie verfügen über methodische / technische / fachspezifische Kompetenzen auf dem jeweiligen Fachgebiet, die für praxisorientierte Lehre, Forschung und Wissenstransfer und für die Weiterentwicklung der fachspezifischen Infrastruktur in den akademischen Organisationseinheiten wertvoll sind und Kontinuität sichern. Für diese Stellen sind ebenfalls Stufen von Junior bis Senior möglich (von der Stellenbeschreibung abhängig, z. B. Junior Developer, Developer, Senior Developer). Stellenbeschreibung und Niveau werden im Stellenplan festgelegt und beschlossen.

■ **Junior Akademische Fachkräfte**

Sie befinden sich in den ersten Jahren ihrer (einschlägigen) Berufserfahrung und weisen entweder einen Masterabschluss oder einen Bachelorabschluss mit zumindest zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung aus. Sie übernehmen Aufgaben in der Unterstützung von Lehre (im Ausmaß von max. 6 SWS⁸) und Forschung und entwickeln sich unter Supervision weiter.

■ **Akademische Fachkräfte**

Sie weisen zumindest Masterabschluss und mindestens 4 Jahre einschlägige Berufserfahrung aus. Sie übernehmen unter Anleitung Aufgaben in Lehre (nicht mehr als 6 SWS⁹) und Forschung und entwickeln sich in ihrem Kompetenzbereich weiter (z. B. in Weiterbildung oder in Drittmittelprojekten). Sie übernehmen in geringem Ausmaß administrative Aufgaben in ihrer Organisationseinheit.

■ **Senior Akademische Fachkräfte**

Sie weisen zumindest Masterabschluss und mindestens 8 Jahre einschlägige Berufserfahrung aus, davon 2 Jahre idealerweise außerhalb der FHSTP. Sie übernehmen Aufgaben in der Lehre (nicht mehr als 6 SWS¹⁰) und in der Forschung und entwickeln sich ständig in ihrem Kompetenzbereich weiter (z. B. durch Weiterbildung oder durch Mitarbeit in Drittmittelprojekten). Sie beteiligen sich im Rahmen ihrer Aufgaben aktiv an der Weiterentwicklung ihrer Organisationseinheit.

⁸ Überschreitungen sind ausschließlich in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Hochschulleitung möglich

⁹ Überschreitungen sind ausschließlich in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Hochschulleitung möglich

¹⁰ Überschreitungen sind ausschließlich in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Hochschulleitung möglich

2.4 Förderung der Entwicklung von Mitarbeiter*innen

Die FHSTP bietet ihren Mitarbeiter*innen möglichst attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und fordert und fördert deren kontinuierliche Weiterentwicklung. Die interne und transparente Entwicklung entlang des Laufbahnmodells wird künftig durch die folgenden vier Säulen sichergestellt:

1. **Jährliche Mitarbeiter*innen-Gespräche** zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden:

Die jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden beinhalten eine Evaluation auf Basis der definierten Stellenprofile, um Transparenz sicherzustellen. Dabei stehen Selbst- und Fremdeinschätzung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden im Fokus. Divergierende Einschätzungen werden gemeinsam beleuchtet, konkrete Maßnahmen können abgeleitet werden.

Qualifizierungsvereinbarungen (nicht verpflichtend für alle Mitarbeiter*innen) mit jährlichen Statusberichten an die Personalentwicklung (bis zum Abschluss der Vereinbarung):

Die Qualifizierungsvereinbarungen erfolgen entlang der Stellenprofile des vorliegenden Laufbahnmodells in einem gemeinsamen Abstimmungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sowie in weiterer Folge mit der Personalentwicklung in Abstimmung mit der Fakultätsleitung, wo die FH sich finanziell und/oder organisatorisch an der Weiterqualifizierung der Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung beteiligt (z. B. bei einem PhD-/Doktoratsstudium).

Entwicklungsgespräche etwa zur Hälfte der Laufbahnstufen „Junior Researcher“ und „Junior Professur“ zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, gemeinsam mit der Personalabteilung:

Ziel dieser richtungsweisenden Gespräche ist vor allem die Karriereberatung, im Hinblick darauf, ob die Entwicklung eines umfassenden Profils in Lehre und Forschung angestrebt wird und von beiden Seiten als realistisch betrachtet wird, oder ob mehr Eignung und Interesse für andere Positionen und Stellen besteht.

2. **Weiterbildungsangebote** zur strukturierten Entwicklung der erforderlichen Kompetenzniveaus:

- Das Hochschuldidaktische Zertifikat (HDZ) hat sich bereits als fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung für Lehrende etabliert. Es entwickelt und bestätigt die erforderlichen hochschuldidaktischen Kompetenzen und ist je nach Stufe im Laufbahnmodell vorausgesetzt.
- Für Forscher*innen bietet die FHSTP zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen an.
- Für weitgehend in wissenschaftlichen Kontexten sozialisierte Mitarbeiter*innen werden unter Berücksichtigung von finanziellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen Möglichkeiten zum Erwerb von praxisorientierten Kompetenzen überprüft und ggf. entwickelt, ev. in Kooperation mit Partnerorganisationen aus den jeweiligen Berufsfeldern.