

## **Einschätzung des neuen Personalentwicklungsplans der Wirtschaftsuniversität Wien**

### **Karrierewege an der WU**

(beschlossen in der Sitzung des wissBR am 18. April 2018)

Da sich in den letzten 15 Jahren die Personalpolitik der WU sehr ausdifferenziert hat, hat der alte Personalentwicklungsplan in manchen Bereichen nicht mehr gepasst. Von daher war eine Überarbeitung erforderlich. Der neue Personalentwicklungsplan beinhaltet einige positive Akzentsetzungen, gleichzeitig bleiben aus Sicht des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal grundlegende Problematiken bei der Personalstruktur und der fehlenden Durchlässigkeit zwischen den Verwendungskategorien bestehen.

Das neue Dokument orientiert sich nur sehr grob an der früheren Version (z.B. Behandlung der Personalstruktur). Im Vergleich zum früheren Plan fällt auf, dass die Sprache einerseits selbstbewusster ist und andererseits an vielen Stellen für die Arbeit der KollegInnen wertschätzende Formulierungen gewählt wurden. Positiv ist hervorzuheben, dass sich der neue Personalentwicklungsplan differenziert und intensiv nicht nur mit den „Standardstellen“ im wissenschaftlichen Bereich, sondern auch mit den primär auf die Lehre bzw. primär auf die Forschung ausgerichteten Stellen auseinandersetzt. Von daher ist er sehr umfassend angelegt.

In diesem Personalentwicklungsplan wird ein eindeutiges Bekenntnis zur **Fortschreibung der bisherigen Personalpolitik** gemacht. Was bedeutet diese Fortschreibung? Es gibt das Bekenntnis dazu, dass sich gerade im wissenschaftlichen Bereich das Verhältnis von Karrierestellen (fixen Stellen mit einer Perspektive) und befristeten Stellen die Waage halten sollte, damit im Sinne der Generationengerechtigkeit jüngere KollegInnen Chancen erhalten, in das System einzutreten. Als Richtwert für dieses Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen wird 50:50 angegeben. Die Problematik der in naher Zukunft zu erwartenden relativ zahlreichen Pensionierungen von hochqualifizierten WissenschaftlerInnen mit Dauerstellen und die damit verbundene Gefahr einer weiteren Erosion beim Stammpersonal werden anscheinend gesehen. Das Rektorat scheint mit dieser Frage im Rahmen einer weichen Governance auf die gewünschte Stellenstruktur hinwirken zu wollen.

Um gleich zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere an der WU **größtmögliche Klarheit** herzustellen, wurde schon bisher und wird auch in der Zukunft bereits bei den Stellenausschreibungen klar kommuniziert, ob es sich um eine Non-Tenure oder Tenure Track-Stelle

handelt. Dem entsprechend erhält der/die MitarbeiterIn aus Sicht der Arbeitgeberin die größtmögliche Orientierung und soll in Zukunft noch stärker aktiv bei der Suche nach Anschlussbeschäftigungen unterstützt werden (Placement-Aktivitäten). Das Hauptkriterium, das im Dokument für die Charakterisierung von Karrieremodellen herangezogen wird, ist die Frage der (Un)Befristung. In der Tat zeigt die alltägliche Praxis, dass eine zeitliche Perspektive ein wichtiges Element für erlebte Beschäftigungssicherheit darstellt. Gleichzeitig ist aber auch festzuhalten, dass Unbefristung alleine noch keine Karriere ausmacht.

Trotz der grundsätzlichen Fortschreibung der bisherigen Personalpolitik ist im Entwurf des Personalentwicklungsplans an manchen Stellen erkennbar, dass es auch eine eher vorsichtig angedeutete Flexibilisierung geben soll. Die angeführte Flexibilisierung bezieht sich derzeit allerdings eher noch auf die Personalstruktur selbst und weniger auf den einzelnen Vertrag. Solche vagen „Angebote“ für Flexibilisierungen sind bei der Personalstruktur z.B. das Vorziehen von Anstellungen oder die Refinanzierung von Tenue Track-Stellen aus anderen Organisationseinheiten im selben Department. Um diese Maßnahmen zielführend ein- und umzusetzen ist wesentlich, dass es gerade bzgl. der Verfügbarkeit von Ressourcen ein **ausgeweitetes Maß an Transparenz** gibt. Hier ist es aus Sicht des wissenschaftlichen Betriebsrats unumgänglich, wesentliche Informationsgrundlagen wie vor allem die Personalstrukturpläne breiter, also über die Gruppe der Departmentvorständ/inn/e/n hinaus, offenzulegen. Aufgrund ihrer Rolle als wesentliche Entscheidungsgrundlage für die Personalstruktur an der jeweiligen Einheit erscheint ein unkomplizierter und barrierefreier Zugang zu den Inhalten dieser Personalstrukturpläne unumgänglich.

Anzumerken ist, dass die Ausgewogenheit zwischen **vergangenheits- bzw. pfadbezogenen** Ausführungen und **visionären, zukunftsbezogenen** Aussagen noch etwas zugunsten eines Blicks in die Zukunft gestärkt werden könnte. Dazu gibt es im Wesentlichen zwei Gruppen von Rückmeldungen: KollegInnen, die noch nicht so lange an der WU beschäftigt sind, empfinden einige der Schilderungen der Genese von an der WU gelebten Praktiken unklar, weil an manchen Stellen dann doch wieder erläuternde Details fürs Verständnis fehlen. KollegInnen, die mit der Genese der Praktiken aufgrund ihrer längeren Beschäftigungsdauer an der WU vertraut sind, betonen wiederum, dass Ihnen die Ideen für die Zukunft zu kurz kommen. Ansatzpunkte dafür wurden in beiden großen Kapiteln (Personalstruktur + Schlüsselinstrumente) genannt. In diesem Zusammenhang wird der Vorschlag gemacht, die Beschreibung der gewünschten Idealbelegschaftsstruktur noch zu stärken sowie die zukünftig geplanten Schlüsselemente des Personalmanagements, die die Personalverantwortlichen für die nächsten Jahre anregen bzw. umsetzen wollen, konkret anzuführen

– wissend dass es vielleicht noch ein weiter Weg ist bzw. in der Umsetzungsphase von Maßnahmen Nachjustierungen notwendig werden könnten.

Beim Blick auf die konkreten Inhalte findet sich später noch eine genauere Übersicht. Hervorzuheben sind folgende Punkte:

- **Ausgewogenheit der Belegschaftsstruktur:** Der Grundgedanke ist nachvollziehbar und von der Intention her verständlich. Hier bleibt vielmehr die Frage, wo die Grenzen von wem gezogen werden und wann hier mögliche Grenzen von wem verschoben werden können.
- **Maximalwert für Karrierestellen:** In der Diskussion wird sehr stark der Blick auf die Erreichung von bestimmten maximalen Grenzwerten bei unbefristeten Stellen gerichtet (Stichwort 50:50). Allerdings wird ebenfalls darüber gesprochen, dass es eventuell auch Grenzwerte nach unten geben könnte. Hier geht es um die Frage, wie viele Personen, die eine mittelfristige Perspektive in einer Organisation haben, notwendig sind, um das Kerngeschäft gut aufrecht zu erhalten. Da es aus Sicht des wissenschaftlichen Betriebsrats zur Erreichung einer ausgewogenen Personalstruktur auch Vorgaben für eine Mindestausstattung an Tenure-Track Stellen in den einzelnen Organisationseinheiten bedarf, werden die zumindest als Möglichkeit beschriebenen Maßnahmen betreffend einer notwendigen Rechtfertigung durch die dafür verantwortlichen Personen für den Fall, dass trotz Möglichkeit bloß eine Non-Tenure-Track Stelle ausgeschrieben wurde, durchaus begrüßt. Erwünscht wäre aus Sicht des wissenschaftlichen Betriebsrats, dass sich diesbezüglich für die Zukunft ein umfassendes Monitoring entwickelt, ob der in den Personalstrukturplänen wiedergegebene Sollzustand der Personalstruktur auch tatsächlich eingehalten wird.
- **Prekäre Stellen in der Lehre:** In der Lehre ist der Anteil der prekär Beschäftigten besonders hoch. Dieser Punkt wird im Personalentwicklungsplan nicht problematisiert. Hier wäre eine Aufstockung der Zahl der Senior Lecturer mit Systemerhaltungsfunktionen anzudenken. Zu bedenken ist, dass der Bedarf hierfür sicherlich in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich stark ausgeprägt ist.
- **Tätigkeiten des wissenschaftlichen Personals:** In den Tätigkeitsbeschreibungen der verschiedenen Kategorien wird allgemein von Forschung, Lehre und Organisations- und Verwaltungsaufgaben gesprochen. Die Unterschiede der Kategorien machen dann unterschiedliche Schwerpunkte und Relationen dieser Tätigkeitsbereiche aus. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass im Entwurf des Personalentwicklungsplans an keiner Stelle von

**forschungsgeleiteter Lehre** gesprochen wird. Dementsprechend wird diese auch nicht definiert, obwohl der forschungsgeleitete Charakter der Lehre als einer der zentralen Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen gilt. So stellt sich zB die Frage, ob forschungsgeleitete Lehre primär über die Inhalte definiert ist oder es dazu die „Union der Tätigkeiten in der Person“ des/der Lehrenden braucht. Durch die fehlende inhaltliche Definition bleibt unklar, welche strukturellen Voraussetzungen zur Aufrechterhaltung einer guten forschungsgeleiteten Lehre, wie diese im aktuellen Entwicklungsplan der WU mehrfach herausgestrichen wird, gebraucht werden. In der Stellbeschreibung für Senior Lecturer sollte explizit erwähnt sein, wie diese mit dem aktuellen Stand der Forschung vertraut bleiben sollten.

- Die Erfüllung der Tätigkeiten findet Eingang in die Evaluierung von Leistungen, einem ganz wesentlichen Bereich, in dem Entwicklungspotenziale erschlossen und Leistungsanreize gesetzt werden können. Die Sichtbarmachung von Leistungen in einer sinnvollen und angemessenen Form erscheint zentral und diesem Bereich wird ein eigenes Kapitel gewidmet. Hier wird im Personalentwicklungsplan davon gesprochen, dass eine wesentliche Voraussetzung eine transparente Erwartungshaltung durch die Universität sei. In diesem Zusammenhang wird im Personalentwicklungsplan auch klar festgehalten, dass **Evaluation**
  - als ein Aushandlungsprozess zu sehen ist, der die Angehörigen der WU in ihren Handlungsweisen unterstützen will und hier entsprechend eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Partnerschaft und keine einseitig verordnete Kontrolle angestrebt werde;
  - methodisch aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden auf der Grundlage von Selbst- und Fremdevaluierung bestehen sollte und
  - die Unterschiede in den Anforderungen, Leistungen und Bedingungen der Leistungserbringung berücksichtigt werden.

Als Zweck von Evaluierungen werden derzeit das persönliche Feedback mit Blick auf die Weiterentwicklung und die Basis für Karriere- und Aufstiegsentscheidungen angeführt. Nicht ganz klar ist die Abgrenzung zwischen Evaluierungsmethoden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt werden und mit konkreten Konsequenzen verbunden sind (vgl die Standards für ProfessorInnen, Leitlinien für assoziierte ProfessorInnen aber auch die im Personalentwicklungsplan an dieser Stelle nicht genannten Leitlinien für die Vergabe von Qualifizierungs- bzw Entwicklungsvereinbarungen bzw bei der Entfristung von Senior

Lecturer) und Evaluierungsmethoden, die der persönlichen bzw beruflichen Weiterentwicklung an der Universität dienen. Das im Personalentwicklungsplan ausführlich dargestellte Mitarbeitergespräch dient vor allem Letzterem. Mit Ausnahme der zu einem bestimmten Zeitpunkt durchzuführenden Evaluation wird der Blick auf die Leistungen der MitarbeiterInnen allerdings kaum bis gar nicht mit der Gestaltung von (nicht)monetären Leistungsanreizen (zB Lehrreduktionen, Forschungszeiten, etc.) in Verbindung gebracht. Gerade dieser letzte Gedanke ist jedoch für die große Gruppe derer, die aufgrund ihrer NTT-Positionen keine Karriereperspektiven an der WU haben, ein wichtiger Impuls.

- **Durchlässigkeit/Lebensphasenmodelle/Risikobewältigung:** Für Klarheit ist bei den Beschäftigungsverhältnissen im Hinblick auf die Dauer gesorgt. Wenn sich im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses jedoch Bedingungen verändern, gibt es sehr wenige Anpassungsmöglichkeiten. Die sich in der Praxis stellenden Fragen von Weiterbeschäftigungen bei Verwendungsänderungen werden im vorliegenden Entwurf des Personalentwicklungsplans nicht angesprochen. Trotz der an der WU gelebten einzelfallbezogenen Behandlung dieser Fälle verbleibt ein nicht zu unterschätzender Risikofaktor bei dem/der einzelnen Betroffenen. Dieses Erleben, dass das gesamte Risiko für Folgebeschäftigungen – unabhängig von den erbrachten Leistungen – vollständig bei ihnen selbst liegt, wird mittlerweile von sehr vielen (jungen) KollegInnen angesprochen und hier liegt noch immer eine der massivsten Leerstellen im Wissenschaftssystem. Die Bewältigungsstrategien für die hochriskante Entscheidung, den Beruf als WissenschaftlerIn zu ergreifen, sind vielfältig und gerade die frühe Postdoc-Phase ist ein „weak link“. Problematisch ist zudem, dass bei einer Bewerbung auf eine Dauerstelle mit Qualifizierungsvereinbarung eine frühere Beschäftigung im Ausland zur unbedingten Bedingung gemacht wird. Dies zeigt nicht nur eine mangelnde Wertschätzung der Karriere im eigenen Haus oder an anderen österreichischen Universitäten, sondern kann auch mittelbar diskriminierend gegenüber BewerberInnen mit familiären Verpflichtungen (faktisch vor allem Frauen) und Personen mit dauerhaften gesundheitlichen oder psychischen Einschränkungen wirken.

**Zusammenfassend** lässt sich festhalten, dass der neue Personalentwicklungsplan sehr umfassend angelegt ist und an der WU gelebte Praktiken werden ausführlich beschrieben. Er greift auch Veränderungen in der Belegschaft bzw., vor allem beim allgemeinen Personal, in den Anforderungsprofilen auf. Der Abbau von Dauerstellen scheint für das Rektorat an seine Grenzen gekommen zu sein. Hier sind einerseits flexibilisierende Maßnahmen, andererseits weiche

Einflussnahmen vorgesehen, damit die anstehende Pensionierungswelle bei wissenschaftlichen Beschäftigten mit Dauerstellen nicht zu einer übermäßigen Ausdünnung beim wissenschaftlichen Stammpersonal führt. Das ist zumindest ein wichtiger erster Schritt. Auch bei der Frage der Durchlässigkeit gibt es zumindest auf ProfessorInnenebene (Stichwort Umgang mit § 99 Abs 4 UG) vorsichtige Ansätze der Flexibilität. Flexibilität ermöglicht einerseits den individuellen Umgang mit speziellen Problemlagen und führt andererseits zu größerer Unübersichtlichkeit. Es handelt sich also um eine sicherlich nicht ganz einfache Gratwanderung. Der wissenschaftliche Betriebsrat hält neben einer größeren Transparenz rund um die Stellenstruktur in den einzelnen Organisationseinheiten vor allem Regeln für eine Mindestausstattung größerer Organisationseinheiten mit Dauerstellen und auch eine Aufstockung bei der Personalkategorie der Senior Lecturer für sinnvoll.

## Schwerpunkte wiss.BR – Überlegungen November 2017, Durchsicht – Erstentwurf März 2018

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<b>KAPITEL 1</b>  <i>Personalstruktur – Grundlegende WU-Personalstruktur</i>	<b>PERSONALSTRUKTUR DER WU</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Beschäftigungsformen beschreiben (Zweck, Tätigkeitsprofile, Entwicklungsmöglichkeiten, -ziele, ...)</li> <li>• Basis für die Berechnungen (welche Art von Organisationseinheiten als Basis?)</li> <li>• Mindestausstattungen mit unbefristetem Personal</li> <li>• Wie wird die Personalstruktur transparent gemacht werden? – Transparenz über die Personalstruktur für <b>alle</b> Organisationseinheiten.</li> <li>• Verhältnis der Personalkategorien zueinander (Prof/Post/Prae-doc mit Mischprofilen in Relation zu (Senior) Lecturer – Senior Scientists) =&gt;Wie schauen Einsatzmöglichkeiten für Lecturer und Scientist aus?</li> <li>• Altersstruktur</li> <li>• Vorschauende Personalplanung – also auch Vorziehmöglichkeiten von Ausschreibungen</li> <li>• Definition von forschungsgeleiteter Lehre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragestellung, wie umfassend die Tätigkeitsbeschreibungen ausfallen können/sollen</li> <li>• Wie wird mit Verschiebungen von Tätigkeiten umgegangen? Ab wann entsteht ein neues Verwendungsbild / eine neue Funktionsbeschreibung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Basismodell mit den PDÄ auf Orga-Einheitsebene mit der 50:50 Quote wird ausführlich dargelegt.</li> <li>• Die Beschreibungen der Beschäftigungsformen sind sehr nahe dem Entwicklungsplan – jedoch sind alle Personalkategorien umfasst.</li> <li>• Altersstruktur und Vorziehen findet sich – hängt aber zT von der Transparenz ab, ob der/die Orga-EinheitsleiterIn hier aktiv werden könnte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Hinweise für Verhältnisse über die Orga-Einheiten hinaus (mit Ausnahme der möglichen Finanzierung von TT-Stellen)</li> <li>• Mindestausstattung noch nicht angeführt – nur mündliches Bekenntnis dazu</li> <li>• Transparenz für alle noch nicht zu finden.</li> <li>• Monitoring bzw. Zielgrößen für Personalgruppen außerhalb der Orga-Einheit Institut nicht angeführt</li> <li>• Definition forschungsgeleiteter Lehre nicht zu finden.</li> </ul>

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<i>Karriere- modelle für das wiss.Per- sonal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karrieremodelle darlegen (Blick auf Lebensphasenmodelle, auch für die Personalkategorien der Senior Lecturer bzw. Senior Scientists)</li> <li>• Spezifische Regelungen wie zB die Leitlinien für QV/EV, Senior Lecturer etc. mitaufnehmen</li> <li>• Umgang mit externen LektorInnen</li> <li>• Durchlässigkeitsforderung (zw. den Gruppen, speziell auch § 99 Abs 4-Professuren)</li> <li>• Kettendienstvertragsproblematik zw. Prae- und Post-doc-Phasen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klären, in welcher Form diese Themen im PE-Plan dargelegt werden können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden Karrierewege aufgezeigt, jedoch gibt es keine Hinweise zu Lebensphasen oder Wechselmöglichkeiten</li> <li>• Die derzeitige Praxis mit LektorInnen wird dargestellt.</li> <li>• Bekenntnis zum Bruch nach der Diss – mit dem Hinweis auf die 6-jährige Vertragsdauer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensphasen wenig bis gar nicht berücksichtigt</li> <li>• Leitlinien und spezifische Regelungen nicht so erwähnt, dass der/die LeserIn sich orientieren könnte.</li> <li>• Bei den LektorInnen gibt es keinen Blick in die Zukunft.</li> <li>• Durchlässigkeit wenig bis gar nicht erwähnt.</li> </ul>
<i>Karriere- modelle für das allgemeine Personal</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr viele verschiedene Funktionsgruppen, wenig hierarchische Positionen</li> <li>• Fach- / ExpertInnenkarrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Schlüsselarbeitskräften und Überzahlungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung dieser Definition auch auf die wissenschaftlichen Stellenkategorien</li> </ul>

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<b>KAPITEL 2</b> <i>Die Wu als gute Arbeitgeberin</i>	<b>SCHLÜSSELINSTRUMENTE DES WU PERSONALMANAGEMENT</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensphasenmodelle</li> <li>• Vermeidung von Diskriminierungen</li> <li>• BGM mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen bestmöglich zu gewährleisten</li> <li>• Faire Verteilung von Tätigkeiten und Anerkennung und Transparenz</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekenntnis zur Vermeidung von Diskriminierungen – jedoch die Frage bzgl. des formalen Erfordernisses des Auslandsaufenthaltes wird „elegant“ umgangen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine expliziten Hinweise auf Lebensphasenmodelle</li> <li>• Transparenz bei Aufgaben und Leistungen findet sich nicht explizit</li> </ul>

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<i>Personal-auswahl</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung von Diskriminierungen =&gt; Auslandserfahrung bei QV-Stellen!</li> <li>• Verankerung der Vielfalt von Personalauswahlinstrumenten - insbesondere auch bei FK-Auswahl (ua Berufungen)</li> <li>• Stellenwert und Umgang mit Stellenbeschreibungen (Welchen Stellenwert haben diese im Prozess bzw. in weiterer Folge?)</li> <li>• Erweiterungen der Einbeziehung von mehreren Personalkategorien in das Welcome Service (Unterstützung bei Umzügen nach Wien, ...)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise zu den PRO-Bewertungen finden sich als Empfehlung im Text, aber nicht konkret, wie es von wem erfolgen sollte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierungsvermeidung nicht gegeben</li> </ul>
<i>Weiterbildung und Personal-entwicklung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idee der Qualifizierung auf verschiedenen Ebenen</li> <li>• Verpflichtung zur Erreichung von Qualifizierungszielen (zB Abschluss der Diss; Verfassen der Habil)</li> <li>• Verankerung der bisherigen Programme und PE-Angebote für verschiedene Gruppen</li> <li>• Post-Doc-Bereich: Vorbereitung auf künftige Führungsaufgaben</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekenntnis zur Vermeidung von Diskriminierungen – jedoch die Frage bzgl. des formalen Erfordernisses des Auslandsaufenthaltes wird „elegant“ umgangen.</li> <li>• PE-Programme werden angeführt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es findet sich keine explizite Verpflichtung zur Erreichung der Qualifikationsziele</li> </ul>

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<i>Grundsätze der Führungsarbeit</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darlegung der Facetten von Führungsarbeit</li> <li>• Gestaltung der Führungsarbeit – Vernetzung der bisherigen Aktivitäten dazu (PE-Angebote)</li> <li>• Hinterfragung des FK-Handbuchs – angemessenes Instrument? Modulare Lösung für die Bereitstellung von Informationen möglich? bei Beibehaltung laufende Aktualisierung notwendig</li> <li>• Klarlegung der verschiedenen Funktionen von MitarbeiterInnengesprächen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis auf die wichtige Rolle der FK und der Orientierungshilfe des Handbuchs</li> <li>• MitarbeiterInnengespräch hat einen sehr hohen Stellenwert – es werden die verschiedenen Funktionen jedoch zu wenig eindeutig herausgearbeitet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine konkreten Hinweise, wo dieses Handbuch für wen wie zugänglich ist.</li> <li>• Aktualitätscheck des Handbuchs noch ausständig!</li> </ul>
<i>Grundsätze der Evaluierung von Leistungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung von Evaluation (fordern vs fördern) klarlegen</li> <li>• Gegenstand der Evaluation (Person, Projekt,...) bzw. der Leistungen, die evaluiert werden sollen</li> <li>• Kriterien für Evaluierungen, die zB arbeitsrechtliche Konsequenzen haben (QV-, EV-, Entfristung von SL, Vorrückungen von Profs, Assoz.Profs,...)</li> <li>• Instrumente der Evaluation zusammenfassen</li> <li>• Anerkennung von Leistungen (monetär und in anderer Form)</li> <li>• Möglichkeiten des Abgleichs von Leistungen/Aufgaben innerhalb des Tätigkeitsspektrums im Rahmen der Vertragslaufzeit (zB Erwerb von Ansprüchen auf lehrfreie Zeiten, ...)</li> <li>• Transparenz von Regelungen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur teilweise wird offengelegt, was der Gegenstand der Evaluation ist.</li> <li>• Nur bei den Profs werden die Kriterien für die Evaluierung genannt – bei anderen Gruppen wird auf mögliche Leitlinien etc. verwiesen, ohne Hinweis wo Betroffene diese finden.</li> <li>• Es werden Instrumente angeführt – jedoch nicht sehr ausgewogen. Starker Fokus auf das MitarbeiterInnengespräch.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätze für den Blick auf die Evaluation nicht aus dem alten PE-Plan übernommen. Diese Punkte geben jedoch einen wichtigen Rahmen für Evaluationsverfahren – zB der Verweis auf die Zwecke, die Mindestbestandteile Eigen- und Fremdevaluation, etc.</li> <li>• Abgleich von Leistungen wird nicht angeführt.</li> <li>• Keine expliziten Hinweise auf mögliche Gehaltsanpassungen – relevant für Profs, Assoz.Profs.</li> </ul>

Kapitel im PE-Plan NEU	Welche INHALTE sollen darin verankert haben?	Was ist darüber hinaus zu beachten?	Was findet sich wieder?	Was fehlt?
<i>Placement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für den Erwerb von relevanten Arbeitsmarktqualifikationen und Leistungen Unterstützung bei der Sichtbarmachung von Leistungen für den CV und damit weiteren Bewerbungen</li> <li>• Ausbau der Maßnahmen zur Unterstützung der aktiven Jobsuche für alle Personalkategorien in der letzten Phase von befristeten Beschäftigungsverhältnissen - keine „Zwei-Klassen“-Unterstützung (positive Beispiele: Bewerbungstrainings, Programme für Post-Docs, etc.)</li> <li>• Verstärkung des Ausbaus der aktiven Jobvermittlung für Prae-Docs und Post-Docs (ev. Nutzung vorhandener Institutionen wie dem ZBP für die Suche in der Privatwirtschaft und der vorhandenen Instrumente für den Wissenschaftsbereich)</li> <li>• Aktiver Kontakt mit KollegInnen, die die WU wieder verlassen (ähnlich wie Alumni-Initiative)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verweis auf Weiterbildungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine explizite Unterstützung bzgl. der Sichtbarmachung genannt</li> <li>• Aktive Jobsuchen-Unterstützung nicht angeführt</li> <li>• Keine konkreten Aktivitäten bzgl. der aktiven Kontaktgestaltung von KollegInnen, die WU verlassen haben angeführt.</li> </ul>