

WUPOL Gehaltsvorrückung assoziierte Professor/inn/en

Leitlinie des für Personal zuständigen Rektoratsmitglieds der WU zu den Voraussetzungen für eine Gehaltsvorrückung der Assoziierten Professorinnen und Professoren gemäß Kollektivvertrag der Universitäten

Inhalt

1.	Zielsetzung.....	2
2.	Geltungsbereich.....	2
3.	Regelung im Detail.....	2
3.1.	Dimensionen der Leistungsevaluierung.....	2
3.2.	Grundlogik der Evaluierung.....	2
3.3.	Procedere.....	3
3.4.	Übergangsregelung.....	3
4.	Qualitätssicherung.....	3
Anhang 1	4
Anhang 2	7
5.	Dokumentinformationen.....	10

1. Zielsetzung

Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten (KV) sieht bei der Gruppe der assoziierten ProfessorInnen zur Vorrückung im Gehaltsschema des wissenschaftlichen Personals nach 6, 12, 18 und 24 Jahren eine Evaluierung vor. Die dabei für diese jeweils sechsjährigen Zeiträume zu erfüllenden Kriterien werden durch die vorliegende Leitlinie definiert.

2. Geltungsbereich

Diese Leitlinie gilt für alle Assoziierten ProfessorInnen der WU gemäß § 27 Kollektivvertrag der Universitäten.

3. Regelung im Detail

3.1. Dimensionen der Leistungsevaluierung

Das Tätigkeitsprofil von Angehörigen der Senior Faculty umfasst typischerweise Leistungen in den Bereichen

- Forschung,
- Lehre und
- Beiträge zum Universitätsmanagement, zur Profession und zur Gesellschaft, in weiterer Folge unter dem Begriff „Third Mission“ zusammengefasst.

Diese Dimensionen bilden daher das Grundgerüst der Evaluierung und können weiter unterteilt werden.¹

Alle 3 Leistungsdimensionen sind Teil der Evaluierung. Bei der Beurteilung ist das Gesamtbild ausschlaggebend. Es gibt kein Opting Out aus einer der 3 Leistungsdimensionen.

3.2. Grundlogik der Evaluierung

Basis für die Evaluierung ist ein Tätigkeitsbericht, der von der betreffenden Person selbst angefertigt wird (Selbstevaluation). Der Tätigkeitsbericht bezieht sich auf die jeweils zu evaluierende 6-Jahres-Periode. Er besteht aus dem Activity Report (FIDES) und einem ergänzenden Dokument. Dieses ergänzende Dokument dient dazu, Leistungen aus allen Leistungsdimensionen sichtbar machen zu können. Was in FIDES nicht erfasst ist, kann hier angegeben werden. Dazu gehören beispielsweise eingereichte, aber noch nicht akzeptierte Publikationen, eingereichte Forschungsanträge oder Leistungen in der Third Mission.²

¹ Die Leistungsdimensionen Forschung, Lehre und Third Mission wurden in einem eigenen Dokument durch die Arbeitsgruppe „Berufsbild ProfessorInnen“ bereits in Form einer Liste von Beispielen zu allen Unterdimensionen konkretisiert. Diese offene Liste soll auch für die Evaluierung der Assoziierten ProfessorInnen als Anhaltspunkt dienen. Sie befindet sich im Anhang 1 dieser Leitlinie.

² Eine Vorlage für dieses ergänzende Dokument befindet sich im Anhang 2 dieser Leitlinie.

Zeiten mit reduziertem Beschäftigungsausmaß, Karenzierungen und längere Krankenstände werden bei der Evaluierung WUseitig berücksichtigt.

Unter folgenden Voraussetzungen kommt eine Gehaltsvorrückung in Betracht:

Assoziierte ProfessorInnen, die eine Qualifizierungsvereinbarung erfüllt haben, die vor dem 01.10.2016 abgeschlossen wurde, müssen in allen 3 Leistungsdimensionen gute Leistungen erbringen.

Assoziierte ProfessorInnen, die eine Qualifizierungsvereinbarung erfüllt haben, die ab dem 01.10.2016 abgeschlossen wurde, müssen in 2 der 3 Leistungsdimensionen gute Leistungen und in 1 der 3 Dimensionen sehr gute Leistungen erbringen.

Als gute Leistungen können Leistungen gesehen werden, die in Qualität und Umfang der ordentlichen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten entsprechen. Sehr gute Leistungen liegen daher vor, wenn die erbrachte Leistung in Qualität und Umfang dieses Niveau übertrifft.

Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für eine Vorrückung erfüllt sind, wird auf Basis des Tätigkeitsberichts für den Beobachtungszeitraum vom für Personal zuständigen Rektoratsmitglied getroffen. Zuvor werden Stellungnahmen von der unmittelbar zuständigen Führungskraft und der/dem Departmentvorstand/Departmentvorständin eingeholt.

3.3. Procedere

Die Evaluierung soll in regelmäßigen Abständen von 6 Jahren erfolgen. Zur Einleitung des Verfahrens wird die Personalabteilung die zur Beurteilung nötigen Dokumente von der betreffenden Person rechtzeitig anfordern. Die Dokumente werden von der Assoziierten Professorin/dem Assoziierten Professor ausgefüllt und an die Personalabteilung übermittelt. Die Personalabteilung legt sie dem für Personal zuständigen Rektoratsmitglied vor.

3.4. Übergangsregelung

Die Leitlinie wird auf die Vorrückung aller Assoziierten ProfessorInnen angewendet. Bei Evaluierungen innerhalb des ersten 6-Jahres-Zeitraums nach ihrem Inkrafttreten ist der dafür relevante Zeitraum keine vollständige 6-Jahres-Periode. In diesen Fällen wird für die Beurteilung der aliquote Zeitraum ab Inkrafttreten der Leitlinie herangezogen, daher ist auch die für eine positive Evaluierung erforderliche Leistung aliquot zu sehen.

4. Qualitätssicherung

Das vorliegende Dokument wird einer Evaluierung hinsichtlich Aktualität unterzogen bis 23.07.2024.

Anhang 1

Mögliche Konkretisierungen der Leistungsdimensionen (in Anlehnung an das Berufsbild von Professor/inn/en)

A. Forschung

1. Dokumentierte Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs, vor allem über verschiedene Arten von Publikationen (z.B. Artikel in internationalen referierten Zeitschriften, Monographien, Konferenzbeiträge, etc.)

Veröffentlichte Originalartikel laut SSCI, SCI und A&HCI-Index
Eingereichte Originalartikel in diese Journals
Veröffentlichte A+ und A-Artikel laut WU-Journal-Rating (oder vergleichbare)
Eingereichte Originalartikel in diese Journals
Sonstige wissenschaftliche Zeitschriftenartikel, davon peer reviewed
Erstveröffentlichte Bücher bzw. Monographien , davon peer reviewed
Buchbeiträge/ Beiträge in Sammelwerke, Gesetzeskommentare
Editor von Journals; Herausgeber/innen/schaften, davon peer reviewed
Konferenzeinladungen
Konferenzbeiträge bei wissenschaftlichen Konferenzen, davon peer reviewed
Sonstiges

2. Drittmittelinwerbung

Eingeworbene Drittmittel
Davon aufgrund von Forschungsanträgen, die in einem Peer-Review-Verfahren angenommen wurden
Sonstiges

3. Eingereichte Forschungsanträge

Eingereichte Anträge (Art der Förderung; Einrichtung; Fördersumme)
Sonstiges

4. Nachwuchsförderung

Promotionen von wissenschaftlichen MA
Habilitationen von wissenschaftlichen MA
Wissenschaftliche MA, die von internationalen Universitäten übernommen wurden
Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen für wissenschaftliche MA
Sonstiges

B. Lehre

1. Wissenschaftliche Lehre über alle Bereiche, die an der WU angeboten werden: Bachelor, Master, Doktorat, PhD (i.d.R. in Summe 8 SWS)

Ausmaß der gelehrten Semesterwochenstunden
Verteilung der geleisteten Lehre auf die verschiedenen Studienbereiche
Geleistete Lehre in der WU-Executive Education
Ergebnisse der Studierenden-Lehrevaluierung
Forschungsreihen/ Research Seminare
Sonstiges

2. Betreuung akademischer Arbeiten

Ausmaß der Betreuung akademischer Arbeiten
--

3. Programmentwicklung/ Erarbeiten von Lehrmaterialien

C. Beiträge zum Universitätsmanagement, zur Profession und zur Gesellschaft

1. Universitätsentwicklung und –management (WU-intern)

Formale Gremien und Leitungsfunktionen: (Senat; StuKo; AKG; BR; Departmentvorstände; Institutsvorstände Programmdirektor/inn/en)
Arbeitsgruppen (z.B. Sounding Board, WU 2020); Kooperationsbeauftragte
Berufungs- und Habilitationskommissionen
Personalentwicklung; Alumni-Club; ZBP
Sonstiges

2. Forschungstransfer und Beiträge zur Scientific Community

Board Membership in Associations (auch FWF-Referent/inn/entätigkeit)
Editorial Board Membership
Konferenzorganisation
Gutachter/innen/tätigkeit (z.B. external Examiner; Akkreditierungen)
Sonstiges

3. Forschungstransfer und Beiträge zur Gesellschaft (University – Society Interface)

Veranstaltungsorganisation
Fachliche Medienpräsenz
Öffentliche Vorträge
Beiratstätigkeit
Sonstiges

Umgang mit den Leistungsdimensionen – Activity Report

Die Liste ist offen. Sie soll beispielhaft das Leistungsspektrum verdeutlichen. Sie kann also jederzeit ergänzt werden (z.B. durch neue Publikationstypen). An eine Metrik ist nicht gedacht.

Anhang 2

Ergänzungen zum Activity Report

Name der Assoziierten Professorin/des Assoziierten Professors:

Beobachtungszeitraum³:

Eingereichte Originalartikel

Eingereichte Originalartikel laut SSCI, SCI, A&HCI-Index	
Eingereichte Originalartikel nach Department Ranking oder WU Star	
Sonstiges	

Drittmittelinwerbung

Eingeworbene Drittmittel	
Davon aufgrund von Forschungsanträgen, die in einem Peer-Review-Verfahren angenommen wurden / Kompetitiv eingeworbene Drittmittel (z.B. FWF, EU, FP, OeNB, WWTF, ...)	
Sonstiges	

³ Bitte den gewählten Beobachtungszeitraum hier einzutragen und alle Angaben im Formular für den gesamten Zeitraum eintragen

Eingereichte Forschungsanträge

Eingereichte Anträge (Art der Förderung; Einrichtung; Fördersumme)	
Sonstiges	

Nachwuchsförderung

Promotionen von wissenschaftlichen MA	
Habilitationen von wissenschaftlichen MA	
Wissenschaftliche MA, die von internationalen Universitäten übernommen wurden	
Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen für wissenschaftliche MA	
Sonstiges	

Lehre

Geleistete Lehre in der WU-Executive Education	
Ergebnisse der Studierenden-Lehrevaluierung	Auswertung der LV Evaluierung: Anzahl der insgesamt evaluierten LVs: XXXX Zeitraum: XXXX
Forschungsreihen/Research Seminare	
Programmentwicklung/Erarbeiten von Lehrmaterialien	

Weiterbildung z.B. didaktische Weiterbildungsmaßnahmen, Führungskräfteentwicklung, etc.	
---	--

Selbstverwaltung und 3rd Mission

Als Ergänzung zum Activity Report ist hier an eine Ergänzung jener Tätigkeiten gedacht, die im Rahmen der Selbstverwaltung und 3rd Mission stattgefunden haben, z.B. Mitwirkung an der internen Personalentwicklung, Alumni Services, ZBP; fachliche Medienpräsenz, Zusammenarbeit mit Schulen etc.

Die Liste ist offen und soll gemeinsam mit dem Activity Report beispielhaft das Leistungsspektrum von Assoziierten ProfessorInnen verdeutlichen. Sie kann also individuell ergänzt werden (z.B. durch neue Publikationstypen).

5. Dokumentinformationen

Kurztitel	WUPOL Gehaltsvorrückung assoziierte Professor/inn/en
Langtitel	Leitlinie des für Personal zuständigen Rektoratsmitglieds der WU zu den Voraussetzungen für eine Gehaltsvorrückung der Assoziierten Professorinnen und Professoren gemäß Kollektivvertrag der Universitäten
Dateiname	WUPOL_GehaltAssozProf.pdf
Titel englische Version	WUPOL Salary Advancement Associate Professors
Version (Nummer, Datum)	2019-1.0, vom 24.07.2019
Inhaltsverantwortlich	VR Personal / Lang Michael
Autor/in	Personalabteilung / Hanke Georg
Ansprechperson für inhaltliche Fragen und praktische Umsetzung	Personalabteilung / Hanke Georg

Kommunikation (Mehrfachauswahl möglich)	<input type="checkbox"/> E-Mail <input checked="" type="checkbox"/> Mitteilungsblatt <input checked="" type="checkbox"/> Regelungsdatenbank
Veröffentlicht im Mitteilungsblatt	Studienjahr 2018/2019, 44. Stück, Nr. 237 vom 24.07.2019

Gültig ab	24.07.2019
Gültig bis	23.07.2024
Weitere Informationen	Personal, Gehalt, Evaluierung, Assoziierte/r Professor/in