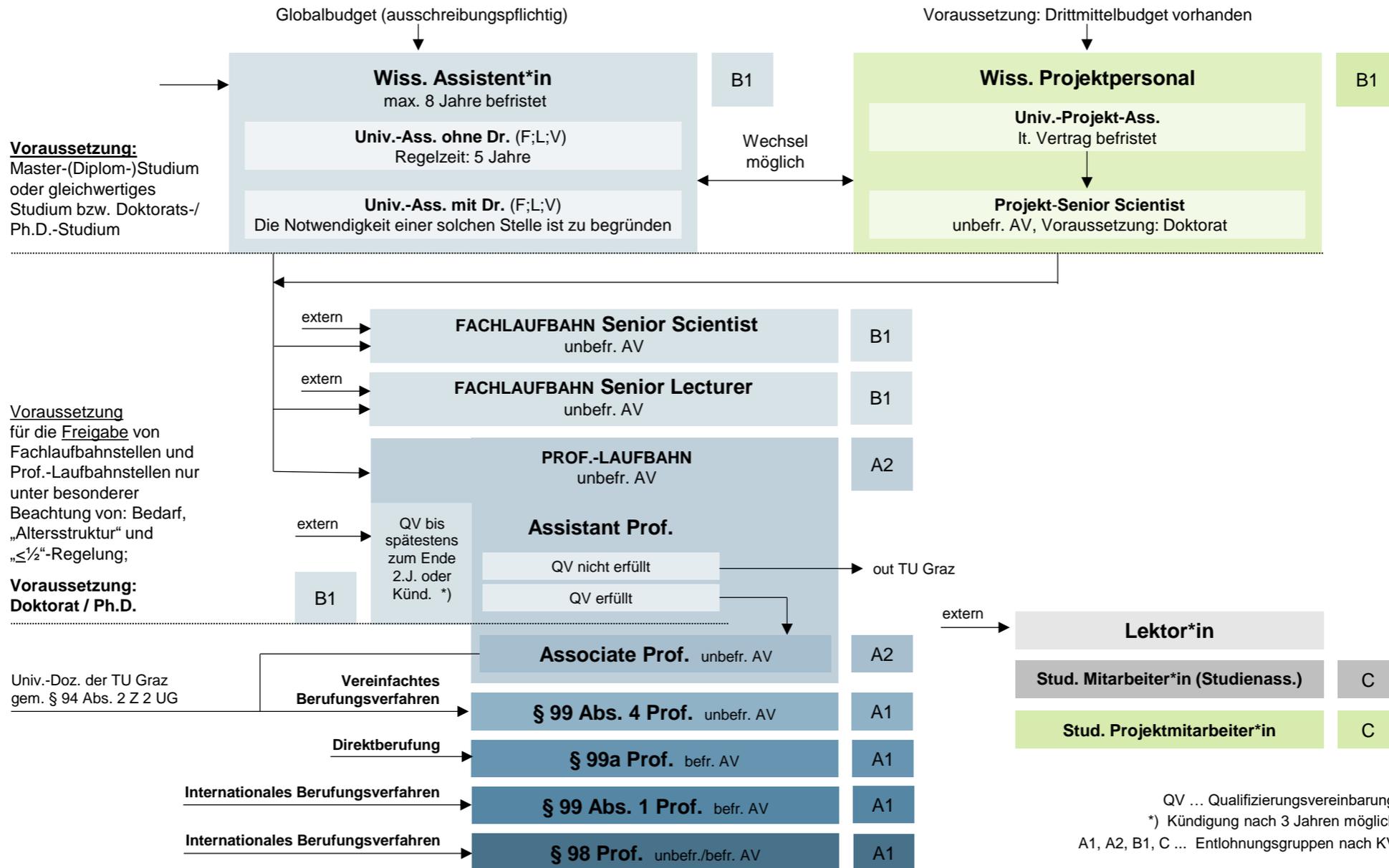


Karriereplanung – Das wissenschaftliche Personalmodell der TU Graz

Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zum Aufbau einer
(wissenschaftlichen) Karriere

6. November 2024

Wissenschaftliches Personalmodell



Karrierephase **Predoc** – Struktureller Rahmen

- **Wissenschaftliches Personalmodell** und **Betriebsvereinbarungen**
- Für **Universitätsassistent*innen ohne Doktorat** (globalfinanziert) gilt:
 - Grundsätzlich **vollbeschäftigt** [BV § 4 (2)] und **Vertragslaufzeit von mind. vier Jahren** [BV § 5 (5)]
 - Wenn **nach vier Jahren keine erfolgreiche Dissertation** vorliegt, kann der Vertrag zum Zwecke der Fertigstellung dieser wiss. Arbeit auf **bis zu sechs Jahre verlängert** werden [BV § 5 (6)]
 - Bei erfolgreichem Abschluss des **Rigorosums nach spätestens fünf Jahren, Verlängerung auf insgesamt max. acht Jahre** möglich (Gehaltsanpassung)
- Für **Universitätsassistent*innen mit Doktorat** (globalfinanziert) gilt:
 - Auch grundsätzlich **vollbeschäftigt** [BV § 4 (2)], **Vertragslaufzeit von max. sechs Jahren** [BV § 5 (8)]
 - In begründeten Fällen **Verlängerung auf insgesamt max. acht Jahre** möglich
- **Universitäts-Projektassistent*innen** (drittfinanziert):
 - befristet für die **Dauer von drittfinanzierten wiss. Projekten** [BV § 7 (1)]
 - bei **entsprechend langer Vertragsdauer** Klärung, ob **Dissertation** festgelegt werden kann [BV § 7 (2)]

Karrierephase **Postdoc** – Struktureller Rahmen

- [Laufbahnstellen](#): Prof.-Laufbahn, Senior Scientist und Senior Lecturer
- Frauenlaufbahnstellen: speziell für Frauen gewidmete Prof.-Laufbahnstellen
- FoE-Laufbahnstellen: breit ausgeschriebene Prof.-Laufbahnstellen zur Profilbildung
- Projekt-Senior Scientist
- § 99 (4)-Professuren: Etablierung dieser hausinternen Entwicklungsoption § 99 (4) UG in möglichst allen Fakultäten mit zwei Ausprägungen:
 - Kompetitives Verfahren, breiter als Fachgebiet aber enger als Fakultät
 - Dringliches Berufungsverfahren: bei Ruf an andere Universität oder bei Angebot einer leitenden Position in Spitzenforschungszentrum mit internationaler Sichtbarkeit (inkl. Budgetverantwortung)
- Ausbau § 98-Prof.; forcierte Nutzung § 99 (1)-Prof.; Nutzung des § 99a UG (Direktberufung)

VORAUSSETZUNGEN

- Bedarf → Entwicklungsplan
- Finanzierbarkeit
- Altersstruktur
- $\leq \frac{1}{2}$ Regelung

AUSPRÄGUNGEN

Fachlaufbahnstelle

Senior Scientist und Senior Lecturer
(mit Dienstantritt unbefristeter Vertrag)

Prof.-Laufbahnstelle

Universitätsassistent*in mit Doktorat
(mit Dienstantritt unbefristeter Vertrag mit
Bedingung der Erfüllung der QV →
Ziel: Associate Professur)

Prof.-Laufbahnstellen...

6

... sind Stellen für qualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen,

... die über eine Assistant Professur in weiterer Folge

... eine Associate Professur erreichen können.

Dazu ist die Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung (QV) erforderlich

- Vereinbarung zwischen der jeweiligen Person und der Universität
- Fördert die berufliche Entwicklung und ermöglicht deren zielgerichtete Steuerung
- In Betriebsvereinbarung zur Qualifizierungsvereinbarung geregelt

QV umfasst vier Vereinbarungsblöcke:

- 1 Externe Erfahrung
- 2 Forschung → zentrales Element Habilitation
- 3 Lehre
- 4 Führung & Zusammenarbeit

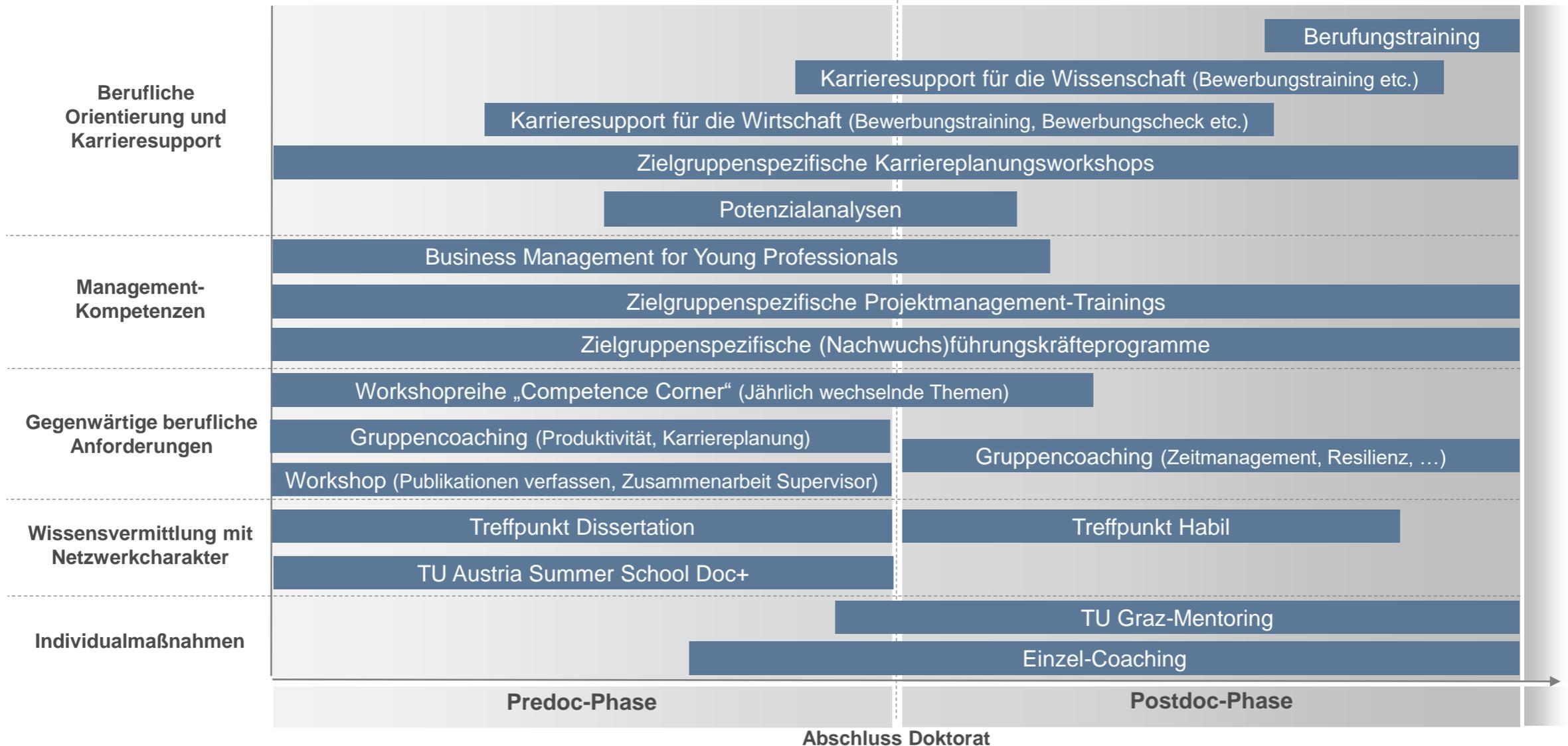
Betriebsvereinbarung zur QV sowie sämtliche unterstützende Materialien siehe:

TU4U → Für Bedienstete → Meine Karriere
→ **Wissenschaftliches Personalmodell**

Karrierephase **Postdoc** – Struktureller Rahmen

- Laufbahnstellen: Prof.-Laufbahn, Senior Scientist und Senior Lecturer
- Frauenlaufbahnstellen: speziell für Frauen gewidmete Prof.-Laufbahnstellen
- FoE-Laufbahnstellen: breit ausgeschriebene Prof.-Laufbahnstellen zur Profilbildung
- Projekt-Senior Scientist
- § 99 (4)-Professuren: Etablierung dieser hausinternen Entwicklungsoption § 99 (4) UG in möglichst allen Fakultäten mit zwei Ausprägungen:
 - Kompetitives Verfahren, breiter als Fachgebiet aber enger als Fakultät
 - Dringliches Berufungsverfahren: bei Ruf an andere Universität oder bei Angebot einer leitenden Position in Spitzenforschungszentrum mit internationaler Sichtbarkeit (inkl. Budgetverantwortung)
- Ausbau § 98-Prof.; forcierte Nutzung § 99 (1)-Prof.; Nutzung des § 99a UG (Direktberufung)

Karrierebegleitung für Pre- und Postdocs



Unterstützungsangebote für Pre- und Postdocs [1v3]

sortiert: zunächst für Predoc, dann für Pre- und Postdoc und abschließend nur für Postdoc

- Treffpunkt Dissertation: Veranstaltung mit Informationen rund um das Doktorat an der TU Graz
- Workshops: Verfassen von Publikationen/ Zusammenarbeit Supervisor
- Gruppencoaching: Produktivität, Karriereplanung, Zeitmanagement; Resilienz
- TU Austria Summer School Doc+: Kooperationsprojekt der drei TU Austria Universitäten, eine Woche gemeinsames Programm zu wechselnden Themen
- Zielgruppenspezifische Projektmanagement-Trainings
- Zielgruppenspezifische Karriereplanungsworkshops:
Standortbestimmung, Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Unterstützungsangebote für Pre- und Postdocs [2v3]

sortiert: zunächst für Predoc, dann für Pre- und Postdoc und abschließend nur für Postdoc

- Potenzialanalyse: Individuelles Angebot zur Entdeckung und Förderung der eigenen Stärken
- Zielgruppenspezifische (Nachwuchs)führungskräfteprogramme: Young Leadership Programm, Management Development Programm
- Business Management for Young Professionals: modular aufgebauter Lehrgang zur Aneignung von elementarem Management-Know-How
- Workshopreihe „Competence Corner“: jährlich wechselnde Themen z.B. Scientific Communication, Publizieren, Teamwork
- TU Graz-Mentoring: Mentor*innen aus allen Fakultäten
- Einzelcoaching: zeitlich begrenzte Begleitung durch externe Coaches für individuell gewählte Themen

Unterstützungsangebote für Pre- und Postdocs [3v3]

sortiert: zunächst für Predoc, dann für Pre- und Postdoc und abschließend nur für Postdoc

- Karrieresupport für die Wirtschaft: Bewerbungstraining, persönliche Beratung bei der Optimierung von Bewerbungsunterlagen und für Bewerbungsgespräche etc.
- Karrieresupport für die Wissenschaft: Bewerbungstraining, Broschüren und Informationen rund um den Bewerbungsprozess etc.
- Gruppencoaching: Coaching-Treffen in peer groups zur Unterstützung der Karriereentwicklung und gegenwärtiger Herausforderungen (u.a. Zeitmanagement, Produktivität, Resilienz)
- Treffpunkt Habil: Veranstaltung mit Informationen rund um die Habilitation
- Berufungstraining: Workshop zur optimalen Vorbereitung auf Berufungsverfahren

Frauenförderung: Unterstützung für Wissenschaftlerinnen

- Master und PhD Studentinnen: Workshops sowie ergänzende Einzelcoachings zu den Themen Time Management, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit Dissertation-Lehre-Verwaltung etc., Lebensplanung nach Dissertation – Karriere in Wirtschaft/Wissenschaft
- PhD Studentinnen und Post Docs: Einjähriges Karriereprogramm aller Grazer Unis im Rahmen von **Potenziale**: Workshops, Gruppencoaching, Einzelcoaching, Expertinnengespräche
- Alle Angehörigen der vier Grazer Unis: Weiterbildungen/Veranstaltungen zu Chancengleichheit, Gender Kompetenz uvm. für unterschiedl. Karrierestufen im Rahmen von **Potenziale**
- Ass.Prof.innen, Assoc.Prof.innen und Professorinnen: “**Leading Women**”: Zweijähriges Karriereprogramm mit Workshops, Einzelcoachings, Salons und Mentoring

Karriereplanung – Das wissenschaftliches Personalmodell der TU Graz

Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zum Aufbau einer
(wissenschaftlichen) Karriere

6. November 2024