

Universität	Wiss.-/künstl. Personalstruktur, Auszüge aus den Leistungsvereinbarungen 2010-2012 (AL)
Wien	<p>http:// www.univie.ac.at/mtbl02/2009_2010/2009_2010_45.pdf</p> <p>Die Steigerung der besetzten Professuren nach § 98 UG 2002 auf 360 wie auch die Etablierung von zusätzlichen 20 „Tenure Track“-Stellen wird einerseits durch inneruniversitäre Umschichtung und andererseits durch Mittel im Zuge der Leistungsvereinbarung erreicht werden. Insgesamt soll bis Ende 2012 die Zahl der Professuren und „Tenure Track“-Stellen auf 370 gesteigert werden ... Die Universität Wien stellt auf Anfrage den Personalstrukturplan und/oder Information über den Personaleinsatz in bestimmten Studien und Forschungsgebieten dem BMWF zur Verfügung [S 7 und 42].</p>
Graz	<p>http://www.uni-graz.at/uewww.lv_verhandlungsergebnis.pdf</p> <p>Die Universität Graz wird im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses den Anteil der Fluktuationsstellen gegenüber den Karrierestellen jedenfalls erhöhen, um die geforderte Flexibilität zu erhalten. Langfristig wird ein Verhältnis zwischen Karriere- zu Fluktuationsstellen 40:60 angestrebt. In der Kategorie der „Associate Professors“ werden bis 2012 bis zu 50 neue Qualifizierungsvereinbarungen entsprechend dem Bedarf in der Lehre geschlossen werden [S 9].</p>
Innsbruck	<p>http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2009-2010/09/mitteil.pdf</p> <p>Die Universität strebt im Bereich des wiss. Personals ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unbefristeten und befristeten Anstellungen (je Fakultät nicht mehr als 50% Dauerstellen) an, um einerseits eine Kontinuität in Lehre und Forschung und andererseits Entwicklungsmöglichkeiten durch neue Impulse zu ermöglichen [S 9 Tabelle].</p>
Medizin. Universität Wien	<p>http://www.meduniwien.ac.at/homepage/fileadmin/HP-Relaunch/pdforganisation/rechtsabteilung/03_MB_05_01_2010_Leistungsvereinbarung.pdf</p> <p>Die Zahl der Qualifizierungsvereinbarungen wird in Zielvereinbarungen mit den LeiterInnen der Organisationseinheiten derzeit „bootm up“ festgelegt und nach deren Abschluss (03/2010) dem BMWF bekannt gegeben. Dabei wird ein ausgewogenes, die Flexibilität sicherndes Verhältnis von Qualifizierungsstellen zu Fluktuationsstellen angestrebt [unnummeriert, S 11 unten].</p>
Medizin. Universität Graz	<p>http://www.meduni-graz.at/images/content/file/organisation/grundsatzdokumente/LV_MUG.pdf</p> <p>Unter A.2.1 sind Vorhaben zu „Personalstrukturplanung und Nachfolgeplanung [Festlegung der Stellen die (nach)besetzt werden]“ festgehalten und kurz beschrieben: „Festlegen der Zahl der wissenschaftlichen Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen sowie Planung der (Nach)-Besetzungen von wissenschaftlichen Stellen (Stellen für UniversitätsassistentInnen, Stellen für AssistenzprofessorInnen, Professuren) (unter Berücksichtigung des Frauenförderplans und der Profilbildung der Medizinischen Universität Graz).</p> <p>Um die angestrebte Relation der Personalkategorien in Organisationseinheiten langfristig zu erreichen (max. 50% gebundene Stellen) sollen maximal 50% der frei werdenden Rotationsstellen in Laufbahnstellen umgewandelt werden. Ein Pilotprojekt mit einer wissenschaftlichen Organisationseinheit wird im Jahr 2010 gestartet [S 9].</p> <p>Im Mai 2012 sind 21 AssistenzprofessorInnen (http://www.meduni-graz.at/11251) ausgewiesen, davon die Hälfte Frauen.</p>

Medizin. Universität Innsbruck	http://www1.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/2009/13.pdf Zudem ist möglichst umgehend ein Personalstrukturplan zu verabschieden. Unter der Prämisse, dass keine Einheit weniger als 50% flexible Stellen aufweist, stehen 34 Laufbahnstellen zur Verfügung. Für besonders herausragende KandidatInnen sollen noch weitere 6 vorgesehen werden [S 100].
Salzburg	http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/1165240.PDF 2. Die Universität Salzburg stellt auf Anfrage den Personalstrukturplan und/oder Information über den Personaleinsatz in bestimmten Studien und Forschungsgebieten dem BMWF zur Verfügung. 4. Begrenzte Anzahl von Laufbahnstellen Dem Mittelbau gehören zum Stichtag 9.9.2009 insgesamt 387 Personen an (nicht berücksichtigt wissenschaftliches Personal aus Drittmittelprojekten). Diese Zahl untergliedert sich wie folgt: UniversitätsdozentInnen 148 (38%); AssistentInnen unbefristet 77 (20%); AssistentInnen mit Qualifizierungsvereinbarung 22 (6%); AssistentInnen befristet 63 (16%); Wiss. MitarbeiterInnen in Ausbildung (Diss.) 77 (20%). Rechnet man die ersten drei Gruppen als unbefristete Stellen, so sind gegenwärtig an der Universität Salzburg 247 Personen bzw. 63,8% in definitiven bzw. unbefristeten Anstellungen beschäftigt. Im Zeitraum 1.9.2009 bis 31.12.2012 werden insgesamt 137 Mittelbaustellen frei. Davon UniversitätsdozentInnen 20; AssistentInnen unbefristet 1; AssistentInnen befristet 50; Wiss. MitarbeiterInnen in Ausbildung (Diss.) 66. Es ist geplant, 12% dieser Stellen als Qualifizierungsstellen [Anmerkung: 37 QV-Stellen bis Ende 2012, befristete und unbefristete Stellen in ausgewogenem Verhältnis] einzurichten. Sollte es sich aufgrund von nicht absehbaren Änderungen bzw. Notwendigkeiten als sinnvoll erweisen, den Prozentsatz zu erhöhen, so sollen bis 2012 maximal 20% gelten [S 6f].
TU Wien	http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/docs/leitung/lv10-12.pdf An der Technischen Universität Wien besteht derzeit ein ausgewogenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen. Die Universität verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen und ist durchaus in der Lage, unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen bei Bedarf über den Stand an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes an Involvierung (Beschäftigungsausmaß und der Altersstruktur nachvollziehbar Auskunft zu geben. Die Universität verpflichtet sich, diese Personalstrukturpläne auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kollektivvertrages legt die TU Wien für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 eine Maximalanzahl an Laufbahnstellen von 10% aller aus dem Globalbudget finanzierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (VZÄ) fest [S 10].
TU Graz	http://mibla.tugraz.at/09_10/Stk_7/TU_Graz_unterzeichnete_LV_2010_2012_1.pdf A.2.4 Umsetzung TU Graz Personalmodell [/] Analog Kollektivvertrag soll das wissenschaftliche Laufbahnmodell implementiert werden. Im wiss. Laufbahnmodell ist vorgesehen, mehr als 50% der globalfinanzierten wiss. Stellen (ausgenommen Professuren) nur befristet zu besetzen; Die Qualifizierungsvereinbarungen, die mit Personen, die eine Prof.-Laufbahn anstreben, abgeschlossen werden, enthalten Inhalte zu den Themenbereichen

	<p>externe Erfahrung, Forschung, Lehre, Führung & Zusammenarbeit. Neben der Prof.-Laufbahn gibt es auch die Möglichkeit, eine Fachlaufbahn als Senior Scientist einzuschlagen. Für beide Gruppen ist das Doktorat Einstiegsvoraussetzung.</p> <p>A.2.8 Personalstrukturpläne [/] 2010: Ausbau der Lehrkennzahlen pro Organisationseinheit (internes, externes Personal); 2010: Aufbau des Personalstellenplanes im Globalbereich; 2011: Ausbau des Personalstellenplanes im Drittmittelbereich.</p> <p>Die TU Graz verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen und ist durchaus in der Lage, unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen bei Bedarf (anlassbezogen) über den Stand der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur nachvollziehbar Auskunft zu geben. Die Universität verpflichtet sich, die Personalstrukturpläne auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen [S 9f].</p>
<p>Montan- universität Leoben</p>	<p>http://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/13db8d6a0d8d1372c1256dac0053f561/087cb9c5990762b0c125767e004518d4/\$FILE/MBL%20160910%20-%20Leistungsvereinbarung%202010-2012.pdf</p> <p>Die Universität verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen und ist durchaus in der Lage, unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen bei Bedarf über den Stand der wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung (Beschäftigungsausmaß) und der Altersstruktur nachvollziehbar Auskunft zu geben. Die Universität verpflichtet sich, die Personalstrukturpläne auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen</p> <p>Es ist vorgesehen, dass mindestens 35 % der VZÄ der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die aus dem Globalbudget finanziert werden, als Fluktuationsstellen erhalten bleiben [S 7 Mitte].</p>
<p>BOKU</p>	<p>http://www.boku.ac.at/fileadmin/_/mitteilungsblatt/MB_2009_10/MB05/BOKU_LV_2010-2012_1.12.2009.pdf</p> <p>Das Ausmaß an Qualifizierungsvereinbarungen wird in einer sachgerechten Relation (35% zu 65% wird langfristig angestrebt zur Zahl der Mittelbaustellen insgesamt) und zur Zahl der unbefristeten Professuren und der im Wege des § 99 Abs 3 UG möglichen befristeten Professuren stehen müssen. Diese Personalstrukturplanung erfolgt in Abstimmung mit departmentübergreifenden Planungsteams, die sowohl aus den Curricula ergebenden Bedarf in der Lehre als auch die Forschungsschwerpunkte berücksichtigen werden [S 11f].</p>
<p>Vet. Medizin. Universität</p>	<p>http://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/ulv/vetmed_doks/Leistungsvereinbarung_2010-12.pdf</p> <p>Unter 5.1. „Verbesserung der Ressourcen und deren Nutzung“ wird das „Verhältnis von Laufbahnstellen: flexible Stellen in den Grundlagenfächern“ mit einem „Ist-Wert 2008“ mit „80%:20%“ angeben, und ein „Ziel-Wert 2012“ von „70-75%:25-30% (bis 2020)“ angegeben.</p> <p>Das „Verhältnis von Laufbahnstellen: flexible Stellen in klinischen Fächern“ ist mit einem „Ist-Wert 2008“ 90%:10% und einem „Ziel-Wert 2012“ mit 50-60%:40-50% (2020) angegeben [S 7].</p>
<p>WU</p>	<p>http://www.wu.ac.at/structure/about/publications/bulletin/pdfs/leistungsvereinbarung2010_12.pdf</p> <p>Die WU verfügt bereits seit 2005 über das Instrument der „Personalstrukturpläne“. Diese Personalstrukturpläne definieren eine (stark begrenzte) Anzahl von Laufbahnstellen, wobei die Zahl der Laufbahnstellen 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht übersteigen soll. (S.13 unten)</p>

	<p>Personalstrukturpläne legen also die Zahl der Tenure- bzw. Non Tenure-Stellen pro akademischer Einheit fest. Personalpolitische Zielsetzung ist es, mithilfe der Personalstrukturpläne eine Entwicklung von einer gegebenen Ist-Personalstruktur (vor allem im Hinblick auf die Relation befristeter zu unbefristeter Stellen) langfristig hin zu einer wünschenswerten Soll-Personalstruktur zu kommen (das bedeutet insbesondere, dass auch bei Freiwerden einer „Tenure-Stelle“ diese nur dann als unbefristete Stelle wiederbesetzt werden kann, wenn diese langfristige Zielsetzung in diesem Bereich noch eine freie Tenure-Stelle vorsieht) [S14 oben].</p>
Linz	<p>http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e15975/e15976/e16157/mtb_Item16158/beilage16159/LV2010-2012_MTB08_170210.pdf</p> <p>Grundsätzlich gilt an der Universität Linz die Regel, dass 50% der wissenschaftlichen Stellen an Instituten Laufbahnstellen und 50% der Stellen flexible Stellen sind [S 11].</p>
Klagenfurt	<p>http://www.uni-klu.ac.at/rechtabt/downloads/mbl7b3_09_10.pdf</p> <p>Die mit der Umsetzung [KV] verbundenen Mehrkosten müssen über die gegenständliche LV abgedeckt werden. Das an der Universität Klagenfurt bestehende Stellenmodell für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird auf den KV abgebildet in der Weise, dass pro Organisationseinheit im Durchschnitt 1/3 der Stellen überwiegend auf befristete Vertragsverhältnisse nach § 26 (UniversitätsassistentInnen), 1/3 überwiegend auf AssistenzprofessorInnen nach § 27 Abs. 3 und 1/3 überwiegend auf assoziierte ProfessorInnen nach § 27 Abs. 5 gemäß KV besetzt werden. „Überwiegend“ bedeutet, dass vereinzelt auch Senior Scientists und Senior Lecturers beschäftigt werden [S 7]</p>
Angewandte	<p>http://www.uni-ak.ac.at/stq/download/LV10_12.pdf</p> <p>Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kollektivvertrags legt die Universität für angewandte Kunst Wien für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 bis 2012 eine Maximalanzahl an Laufbahnstellen von 10% aller aus dem Globalbudget finanzierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (VZÄ) fest [S 7 oben].</p> <p>In 5.2.a) wird das „Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen des wiss.-künstl. Personals“ festgehalten: „Die Universität für angewandte Kunst Wien strebt eine Erhöhung der befristeten Stellen im Verhältnis zu unbefristeten Stellen an (laufend bis 2012) [S 9].</p>
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	<p>k.A. verfügbar</p>
Mozarteum Salzburg	<p>http://www.moz.ac.at/pdf.php?id=11026&t=DOCUMENTS_STORE_MBL</p> <p>Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kollektivvertrages legt die Universität Mozarteum Salzburg für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 – 2012 eine Maximalanzahl an Laufbahnstellen von 10% aller aus dem Globalbudget finanzierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (VZÄ) fest [S 8].</p>
Universität für	<p>http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/rektorat_65/Arbeitsbehelfe/KUG_LV_2010-2012_16.11_Mibla.pdf</p>

Musik und darstellende Kunst Graz	<p>Laufbahnstellen Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz erachtet sich an die im Entwicklungsplan in den Kapiteln 6.3.7. sowie 7.15.2. enthaltenen Ausführungen über Definition von Anzahl und Umfang der Laufbahnstellen gebunden. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz wird im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses den hohen Anteil der Rotationsstellen gegenüber den Laufbahnstellen jedenfalls sicherstellen, um die gewünschte Flexibilität zu erhalten. In der Kategorie der „Associate Professors“ werden bis 2012 bis zu 5 Qualifizierungsstellen bedarfsorientiert geschaffen werden [S 15].</p>
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	<p>https://ufgonline.ufg.ac.at/ufg_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=9090</p> <p>Die Strukturentwicklung für qualitätssichernde Maßnahmen im Bereich des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals ist besonders herausfordernd, da an künstlerischen Universitäten Anstellungen auf Zeit und nicht wie an wissenschaftlichen Universitäten dem Tenure Track-Modell der Vorzug gegeben wird. Die Anstellungen sollen als Sprungbrett für einen Eintritt in die Kunstszene bzw. in die unterschiedlichen Bereiche des Wirtschaftslebens genutzt werden [S 6].</p> <p>Sogenannte Laufbahnstellen im Zuge der Umsetzung des Kollektivvertrags müssen sehr sorgfältig überdacht werden. Für den Zeitraum der Leistungsvereinbarungsperiode wird die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz deshalb maximal drei Laufbahnstellen einrichten [S 7].</p>
Universität für bildende Kunst Wien	<p>http://www.akbild.ac.at/Portal/intern/mitteilungsblatt/mitteilungsblatt-studienjahr-2009-2010/unterschiedene-lv.pdf/attachment_download/file</p> <p>„Das Rektorat hat in den sechs Instituten jeweils maximal eine Laufbahnstelle ausgewiesen“ [S.6].</p>