



Ein Leitfaden für  
Mitarbeiter/innen des wissenschaftlichen Personals  
sowie für Leitungsorgane

erstellt von Reinhard Laa  
Leiter der Personalabteilung wiss. Personal

Stand: 10.3.2014

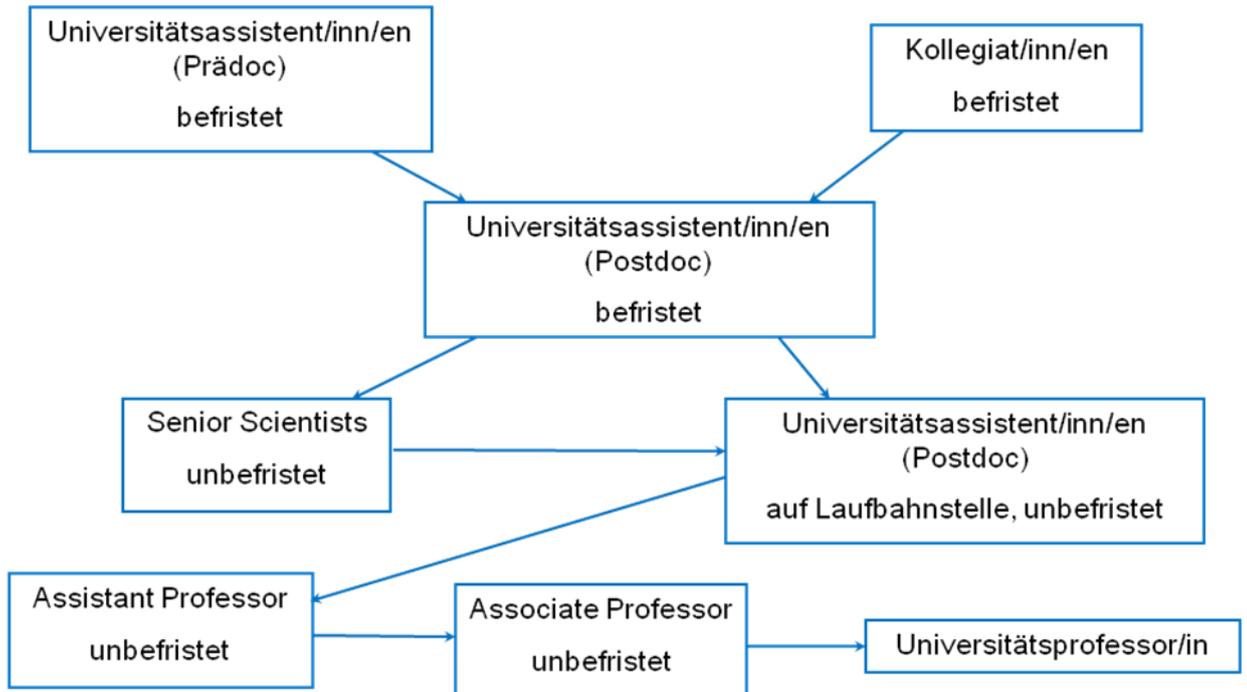
## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>Universitätsassistent/inn/en (Prädoc).....</b>	<b>4</b>
<b>Universitätsassistent/inn/en (Prädoc).....</b>	<b>5</b>
<b>Kollegiaten.....</b>	<b>6</b>
<b>Universitätsassistent/inn/en (Postdoc).....</b>	<b>7</b>
<b>Senior Scientists .....</b>	<b>9</b>
<b>Laufbahnstelle, Assistant Professor, Associate Professor.....</b>	<b>10</b>

## **EINLEITUNG**

- ✦ Der Kollektivvertrag gibt personalrechtlich die Rahmenbedingungen vor, er lässt den Universitäten aber auch entsprechende Spielräume offen.
- ✦ Diese Spielräume erforderten und erfordern auch noch eine Vielzahl von personalpolitischen Entscheidungen durch das Rektorat.
- ✦ Im Bereich der Laufbahngestaltung liegen bereits klare Vorstellungen der Universitätsleitung vor, welche in diesem Leitfaden zusammengefasst sind und auf Entscheidungen des Rektorates beruhen.
- ✦ Das Laufbahnmodell der Technischen Universität wird einer ständigen Evaluation unterzogen und dort weiterentwickelt wo sich Veränderungsbedarf ergibt.
- ✦ Der Leitfaden konzentriert sich im Detail vor allem auf die Mitarbeitergruppen der Assistenten, Kollegiaten, Senior Scientists, Assistant Professor und Associate Professor und soll ihnen einen Überblick über die Voraussetzungen und Prozessabläufe sowie über besoldungsrechtliche Informationen geben.

# VOM/VON DER ASSISTENTEN/IN BIS ZUM/ZUR PROFESSOR/IN



## Sonstige Mitarbeitergruppen nach Kollektivvertrag

- ✧ Neben den in der vorigen Übersicht angeführten Mitarbeitergruppen sieht der Kollektivvertrag im Bereich des wissenschaftlichen Personals noch die Gruppe der
  - Studentischen Mitarbeiter (Studienassistenten, Tutoren)
  - Lektoren/innen
  - Projektassistenten/innen
  - Senior Lecturer vor.
  
- ✧ Studentische Mitarbeiter und Lektoren fallen in den Kompetenzbereich der Personalabteilung II.
  
- ✧ Senior Lecturer werden seitens des Rektorates nicht als fixer Bestandteil des Laufbahnmodells betrachtet. Die Schaffung solcher Stellen kann nur durch Sondermaßnahmen des Rektorates erfolgen.
  
- ✧ Der Kollektivvertrag sieht für das Erreichen einer Stelle für einen/einer Universitätsprofessor/in keine Änderungen vor. Wie schon bisher kann die Position eines/er Universitätsprofessor/in über ein Berufungsverfahren erreicht werden. Also über
  - a) Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle
  - b) Berufungskommission
  - c) Einladung zu einem Berufungsvortrag
  - d) Erstellung eines Dreivorschlages
  - e) Berufungsverhandlungen des Rektors gemeinsam mit dem zuständigen Dekan

## Universitätsassistent/inn/en (Prädoc)

- ✧ Die im § 26 KV vorgesehenen Universitätsassistent/inn/en ohne Doktorat treten die Nachfolgeregelung für die bisherigen „25h-Assistent/n/en oder Prädocassistent/inn/en“ an.
- ✧ Für die Anstellung eines Prädocassistenten ist ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium Voraussetzung.  
  
Das Anstellungserfordernis gilt auch für jene Bewerber erfüllt, die einen Fachhochschulabschluss plus einer Zulassung zu einem Doktoratsstudium besitzen.
- ✧ Vom Rektorat wird ein Beschäftigungsausmaß von 31 Stunden/Woche empfohlen.
- ✧ Die Freigabe von Stellen für Prädocassistenten muss im Personalpunktbudget gedeckt sein und erfolgt durch die Dekane.
- ✧ Im Gegensatz zu den bisherigen „25h- Assistenten“ sind Arbeiten an der Dissertation sowie selbständige Forschung ein Teil der Dienstpflichten.
- ✧ Die Prädocassistent/inn/en werden im TISS-Adressbuch unter der Gruppe „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ mit der Funktionsbezeichnung „Universitätsassistent“ – abgekürzt „Univ.Ass.“ abgebildet.
- ✧ Der Abschluss des Doktoratsstudiums führt nicht automatisch zur Übernahme auf eine Postdocstelle und zu einer entsprechenden Einstufung nach KV-Gehaltsordnung.

## Universitätsassistent/inn/en (Prädoc)

Gehaltsgruppe B 1 nach § 49 (3) KV	Monatliches Bruttoeinkommen
<b>Einstiegsgehalt</b>	2.615,80 €
<b>a) nach 3 Jahren *)</b>	3.107,50 €
<b>b) nach 8 Jahren Einstufung lit. a</b>	3.483,30 €
<b>c) nach 8 Jahren Einstufung lit. b</b>	3.859,30 €
<b>d) nach 8 Jahren Einstufung lit. c</b>	4.061,70 €

\*) Das Erreichen der Entgeltstufe lit. a) verkürzt sich um Zeiträume, für die tätigkeitsbezogene Vorerfahrung nachgewiesen wird. Eine entsprechende Bestätigung vom Arbeitgeber und eine Stellungnahme des/der Institutsleiters/in sind der Personalabteilung vorzulegen.

### ✧ Veränderungsmöglichkeiten:

- ✧ Bewerbung auf eine bis 6 Jahre **befristete Postdocstelle**. Dabei muss die Ausschreibungspflicht für solche Stellen berücksichtigt werden.
- ✧ Bewerbung auf eine Stelle für einen **Senior Scientist**. Diese Stellen sind ebenfalls ausschreibungspflichtig.
- ✧ Bewerbung um eine **Laufbahnstelle**. Das wird aber von einer Prädocstelle eher die Ausnahme sein.
- ✧ Wechsel auf die Stelle eines/einer **Projektassistenten/in**. Keine Ausschreibung notwendig.

## Kollegiaten

- ✧ Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden alljährlich vom Rektorat im Kompetenzbereich von Herrn Vizerektor Prechtl Doktoratskollegs vergeben.
- ✧ Das Arbeitsverhältnis wird auf 3 Jahre befristet.
- ✧ Die aus dem globalen Budget finanzierten Arbeitsverhältnisse sind mit einem Beschäftigungsausmaß ist von **15h/Woche** begrenzt.
- ✧ Eine Zusatzfinanzierung über Zweit- oder Drittmittel ist möglich und erwünscht.
- ✧ Kollegiat/inn/en können auch mit Lehraufgaben betraut werden.
- ✧ Die Kollegiate/inn/en werden im TISS-Adressbuch unter der Gruppe „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ mit der Funktionsbezeichnung „Kollegiat“ – abgekürzt „Kolleg.“ abgebildet.
- ✧ Betreffend die Gehaltsordnung sowie Veränderungsmöglichkeiten gelten dieselben Bestimmungen wie für Prädocassistent/inn/en.

## Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)

- ✧ Schon das bisherige provisorische Laufbahnmodell sah für Assistenten mit abgeschlossenem Doktoratsstudium die Aufnahme auf eine Postdocstelle vor.
- ✧ Eine Postdocstelle kann künftig nur über Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle erreicht werden. **Auch wenn vorher bereits ein Arbeitsverhältnis als Prädocassistent oder Projektassistent bestand.**
- ✧ Diese Universitätsassistent/inn/en werden in ein auf 4 bis 6 Jahre befristetes Arbeitsverhältnis aufgenommen. Bei Ersatzkraftstellen kann der Beststellungszeitraum auch kürzer sein.
- ✧ Für die Anstellung als Postdocassistent/in muss der/die Bewerber/in die Dissertation abgeschlossen haben.
- ✧ Mit Zustimmung des Rektors und des zuständigen Dekans ist eine Verlängerung auf unbestimmte Zeit ohne Wechsel auf eine Laufbahnstelle möglich. Diese Verlängerung stellt jedoch keine dauerhafte Laufbahnoption dar und wird als Ausnahmeregelung betrachtet.
- ✧ Bei einer Bestellung auf unbestimmte Zeit, werden die vorgesehenen Kontingente für unbefristete Stellen belastet.
- ✧ Eine Vollbeschäftigung wird empfohlen.
- ✧ Die Postdocassistent/inn/en werden im TISS-Adressbuch unter der Gruppe „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ mit der Funktionsbezeichnung „Universitätsassistent“ – abgekürzt „Univ.Ass.“ abgebildet.

## Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)

Gehaltsgruppe B 1 nach § 49 (3) KV	Monatliches Bruttoeinkommen
<b>b) nach 8 Jahren Einstufung lit. a od. auf Postdocstelle *)</b>	3.483,30 €
<b>c) nach 8 Jahren Einstufung lit. b</b>	3.859,30 €
<b>d) nach 8 Jahren Einstufung lit. c</b>	4.061,70 €

\*) Assistenten auf einer Postdocstelle beginnen grundsätzlich in der Gehaltsgruppe B 1 mit der Entgeltstufe nach lit. b).

### ✧ Veränderungsmöglichkeiten:

- ✧ Bewerbung um eine ausgeschriebene Laufbahnstelle.
- ✧ Bewerbung auf eine Stelle für einen Senior Scientist.
- ✧ Wechsel auf eine Stelle für eine/einen Projektassistenten/in.

## Senior Scientists

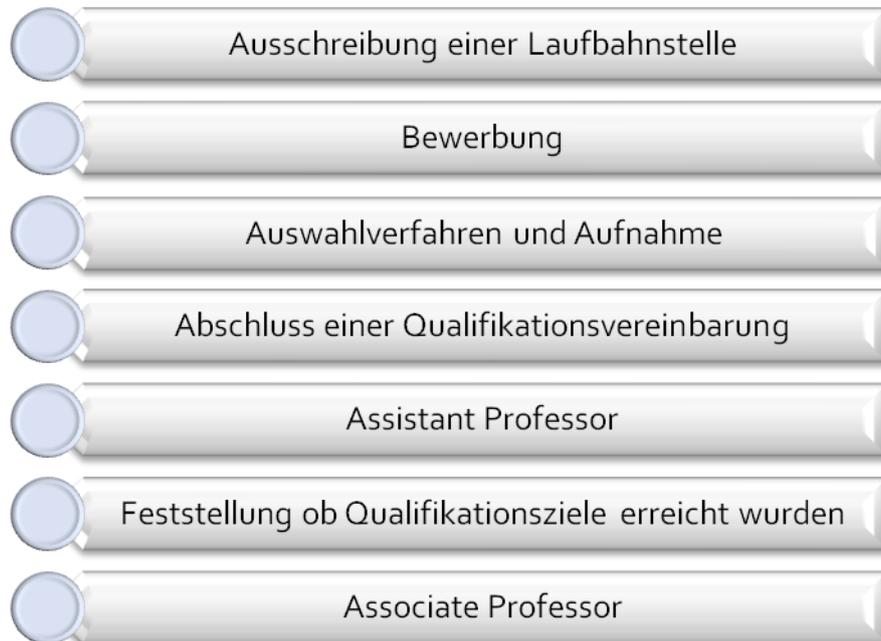
- ✦ Der Senior Scientist ersetzt die bisher im Vertragsbedienstetengesetz vorgesehenen Staff Scientists.
- ✦ Eine Senior Scientist Stelle kann nur über Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle erreicht werden.
- ✦ Die Technische Universität Wien sieht als Anstellungserfordernis zumindest ein abgeschlossenes Doktoratsstudium (Postdocstelle) vor.
- ✦ Solche Stellen können nur mit Zustimmung des Dekans und Rektors zur Ausschreibung freigegeben werden.
- ✦ Bei einer Bestellung auf unbestimmte Zeit, werden die vorgesehenen Kontingente für unbefristete Stellen belastet.
- ✦ Dem Senior Scientist werden neben den im Kollektivvertrag vorgesehenen allgemeinen Dienstpflichten vor allem systemerhaltenden Aufgaben übertragen.
- ✦ Senior Scientists werden im TISS-Adressbuch unter der Gruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit der Funktionsbezeichnung „Senior Scientist“ abgebildet.

Gehaltsgruppe B 1 nach § 49 (3) KV	Monatliches Bruttoeinkommen
<b>Einstiegsgehalt</b>	2.615,80 €
<b>a) nach 3 Jahren</b>	3.107,50 €
<b>b) nach 8 Jahren Einstufung lit. a oder auf Postdocstelle</b>	3.483,30 €
<b>c) nach 8 Jahren Einstufung lit. b</b>	3.859,30 €
<b>d) nach 8 Jahren Einstufung lit. c</b>	4.061,70 €

\*) Senior Scientists beginnen grundsätzlich in der Gehaltsgruppe B 1 mit der Entgeltstufe nach lit. b), da das Anforderungsprofil mit einer Postdocstelle vergleichbar ist.

- ✦ Veränderungsmöglichkeiten:
  - ✦ Sofern eine Befristung vorliegt Verlängerung auf unbestimmte Zeit.
  - ✦ Bewerbung auf eine Laufbahnstelle, für die eine Qualifizierungsvereinbarung möglich ist.

## Laufbahnstelle, Assistant Professor, Associate Professor



## Laufbahnstelle, Assistant Professor, Associate Professor

- ✦ Die Besetzung einer Laufbahnstelle, für die eine Qualifizierungsvereinbarung möglich ist, kann nur im Wege eines Ausschreibungsverfahrens erfolgen.
- ✦ Eine Ausschreibung setzt eine freie Laufbahnstelle in dem vom Rektorat beschlossenen Strukturplan voraus. Sie wird in Abstimmung zwischen Dekan und Rektor einer Organisationseinheit zugewiesen.
- ✦ Bei einer Bestellung auf unbestimmte Zeit, werden die von den Fakultäten vorgesehenen Kontingente für unbefristete Stellen belastet.
- ✦ Das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung muss schriftlich innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme auf eine Laufbahnstelle erfolgen. Sie wird in Abstimmung zwischen Institutsleitung und Dekan nach Anhörung des Betriebsrates sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dem Rektor zum Abschluss vorgelegt.
- ✦ Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind.
- ✦ Nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung ist der/die Mitarbeiter/in die Gehaltsgruppe A 2 einzustufen und unter der Funktionsbezeichnung „Assistant Professor“ zu führen.
- ✦ Der/Die Leiter/in einer Organisationseinheit hat dem Assistant Professor
  - ✦ ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren,
  - ✦ die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und
  - ✦ die Qualifikation im Allgemeinen zu fördern.
- ✦ Die dafür getroffenen Vorkehrungen sind vom Institut entsprechend zu Dokumentieren und auch Bestandteil des Mitarbeitergespräches.
- ✦ Das Erreichen bzw. das Nicht-Erreichen der Qualifizierungsziele wird nach ausführlicher Stellungnahme des Leiters/der Leiterin sowie des Dekans durch den Rektor festgestellt.
- ✦ Nach Erfüllung der Qualifikationsziele erfolgt eine besoldungsrechtliche Vorrückung nach A 2 lit. a). Der/die Mitarbeiter/in ist ab diesem Zeitpunkt als „Associate Professor“ zu führen.
- ✦ Die Abbildung im TISS-Adressbuch erfolgt als „Assistant Professor“ bzw. „Associate Professor“. Der Assistant Professor wird der Gruppe „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ zugeordnet, der Associate Professor bei den Professoren.

<b>Gehaltsgruppe A 2 *) nach § 49 (2) KV</b>	<b>Monatliches Bruttoeinkommen</b>
<b>Einstiegsgehalt</b>	3.541,10 €
<b>Mit einschlägigen Doktorat od. PhD.</b>	4.119,40 €
<b>a) Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung **)</b>	4.466,50 €
<b>b) Vorliegend positiver Evaluierung</b>	4.929,20 €
<b>nach 6 Jahren</b>	5.391,80 €
<b>nach 12 Jahren</b>	5.854,50 €
<b>nach 18 Jahren</b>	6.317,20 €
<b>nach 24 Jahren</b>	

\*) Mit dem Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung erfolgt eine Zuordnung in die Gehaltsgruppe A 2.

\*\*) Bei Erreichte der Qualifizierungsziele erfolgt eine Vorrückung nach lit. a)

## Abschließend

- ✧ Personalveränderungen gehören zu den wichtigsten Entscheidungen eines Unternehmens und verdienen entsprechende Aufmerksamkeit.
- ✧ Für eine erfolgreiche Personalpolitik ist die Mitwirkung und Unterstützung jeder Institutsleiterin/jedes Institutsleiters von besonderer Bedeutung.
- ✧ Regelmäßige Mitarbeitergespräche, welche der Kollektivvertrag verpflichtend vorsieht, mit Zielvereinbarungen, abgrenzen von Laufbahnmöglichkeiten und der entsprechenden Rahmenbedingungen werden unverzichtbar!
- ✧ Die Personalabteilung ist bemüht alle Beteiligten bestmöglich zu informieren und ihre Anliegen einer raschen Entscheidung zuzuführen.
- ✧ Gerne stehen wir ihnen auch persönlich zur Verfügung.