

HRS4R@FHTW

Oktober 2014

> So spannend kann Technik sein.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
FACHHOCHSCHULEN IN ÖSTERREICH	3
DIE FH TECHNIKUM WIEN	4
HRS4R@FHTW – DAS PROJEKT	6
ERGEBNISSE DER GAP-ANALYSE.....	8
I. ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS.....	8
II. RECRUITMENT.....	10
III. WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY.....	11
IV. TRAINING	13

Vorwort

Im Sommer 2012 haben Rektor Fritz Schmöllebeck und Geschäftsführer Michael Würdinger der FH Technikum Wien (FHTW) die „Europäische Charta für Forscher“ und den „Verhaltenskodex für die Einstellung von ForscherInnen“ unterschrieben und das Commitment der FH zu dieser Initiative fixiert.

Um die Auseinandersetzung mit den Prinzipien dieser Dokumente und die Implementierung in einer Personalstrategie für F&E-MitarbeiterInnen sicherzustellen, hat sich die FHTW für die Initiative Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) der Europäischen Kommission beworben, und wurde in seine vierten Kohorte aufgenommen.

Das Vorgehen der HRS4R besteht aus 5 Schritten:

- 1) Gap Analyse
- 2) Personalstrategie für F&E-MitarbeiterInnen inkl. Maßnahmenplan
- 3) Veröffentlichung und Einreichung an die Europäische Kommission
- 4) Umsetzungsphase und Selbstevaluierung
- 5) Externe Prüfung der Umsetzung des Maßnahmenplans

Zu diesem Zweck wurde das FH-interne Projekt HRS4R@FHTW im Sommersemester 2013 initiiert. Das vorliegende Dokument stellt die Ergebnisse der ersten zwei Schritte dar – Gap Analyse und Strategie inkl. Maßnahmenplan.

Fachhochschulen in Österreich

Der österreichische Fachhochschulsektor hat eine kurze Geschichte. Im Jahre 1993 ist das Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) in Kraft getreten; ein Jahr später haben die ersten zehn Fachhochschul-Studiengänge ihren Studienbetrieb aufgenommen. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern wurde der Fachhochschulsektor nicht durch die Weiterentwicklung bestehender Bildungseinrichtungen, sondern durch die Akkreditierung von einzelnen Studiengängen komplett neu auf- und ausgebaut. Im Studienjahr 2012/13 gibt es 21 Fachhochschulen, 387 FH-Studiengänge und ca. 43.600 Studierende. Vor dem Hintergrund der bildungspolitischen Ziele der Dezentralisierung und Deregulierung erhalten privatrechtlich organisierte Trägerorganisationen öffentliche Mittel, um die Studienangebote zu organisieren. Mit Inkrafttreten des neuen Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG) am 01.03.2012 wurden das FHStG und die Rahmenbedingungen für die externe und interne Qualitätssicherung gravierend verändert. Die FH-Studiengänge sind jetzt unbefristet akkreditiert. Die bis dahin verpflichtend geltende externe Re-Akkreditierung der Studiengänge im Fünf-Jahres-Rhythmus wurde abgeschafft und durch die Verpflichtung ersetzt, die Studiengänge in einem periodischen Prozess hochschulautonom weiter zu entwickeln.

F&E an Fachhochschulen ist anwendungs- sowie relevanzorientiert und orientiert sich am Bedarf und an den Herausforderungen der Unternehmen und der Praxis. Die Verpflichtung zur Durchführung von F&E ist im FHStG verankert. Eine Akkreditierung setzt voraus, dass die zur Erreichung der Ziele und zur Sicherung der Grundsätze erforderlichen anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten durch Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals durchgeführt werden (vgl. § 8 Abs. 3 Z 4 FHStG). Weiters hat der Erhalter dafür zu sorgen, dass das Lehr- und Forschungspersonal an anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten teilnimmt (vgl. § 10 Abs. 7). Dies gilt insbesondere für Masterstudiengänge. Der Rückfluss in die Lehre spielt somit eine zentrale Rolle (vgl. auch § 3 Abs. 2 Z 2a, der explizit vorsieht, dass es

keine Fachhochschule ohne Masterstudiengänge geben darf). Das Gesetz und Finanzierungsmodell sehen keine Basisfinanzierung für F&E an Fachhochschulen seitens des Bundes vor. Der strategische Anschlag sowie der Eigenmittelbedarf bei geförderten Projekten sind vom Erhalter zu tragen. Diese Tatsache beeinflusst wesentlich Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten von F&E an Fachhochschulen.

Österreichische Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht, dieser Weg ist Universitäten vorbehalten und steht AbsolventInnen von FH-Master- oder Diplomstudiengängen offen. Falls die Regelstudiendauer der FH-Studien im Vergleich zu den universitären Studien kürzer ist, wird das Doktoratsstudium um den Differenzzeitraum verlängert. Dissertationskooperationen sind im Rahmen von einzelnen F&E-Projekten sowie von institutionellen Vereinbarungen mit Universitäten aus dem In- und Ausland möglich.

Die FH Technikum Wien

Die FHTW hat ihren Fachhochschulstatus, als erste Institution in Wien, im Jahr 2000 erhalten. Träger der FHTW ist ein gemeinnütziger Verein, der auf Initiative namhafter Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie und vom FEEI (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie) im Jahr 1994 gegründet wurde. Das heißt, dass Unternehmen und keine öffentlichen Träger den Verein und Vorstand bilden.

Die FHTW bietet im Studienjahr 2014/15 29 technische Bachelor- (12) und Master- (17) Studiengänge an, in den Bereichen:

- Communication Technologies & Electronic Engineering
- Information Technologies & Business Solutions
- Engineering & Environmental Technologies
- Life Science Technologies

Im Jahr 2013/14 studierten an der FHTW mehr als 3.500 Personen (in Vollzeit- oder berufsbegleitender Form bzw. als Fernstudium) und über 8.500 haben bereits ihr Diplom-, Bachelor- bzw. Master-Studium hier absolviert. Lehre und F&E werden von 15 Instituten übernommen, die in einer geclusterten Matrixorganisation für jeweils mehrere Studiengänge aktiv sind. Im Bereich F&E an österreichischen FHs lag die FHTW zuletzt auf Platz 4 gemessen am jährlichen F&E-Umsatz (Daten bis inkl. 2010), am ersten Platz unter den FHs, die über keine fixe Landesfinanzierung verfügen. Seit 2012 ist die FHTW Vollmitglied der European University Association (EUA).

Nach einer starken Aufbau- und Wachstumsphase fand 2011/12 ein Strategieprozess zur systematischen F&E-Weiterentwicklung statt. Im Zuge dieses Prozesses wurden vier F&E-Schwerpunkte identifiziert:

- eHealth
- Embedded Systems
- Erneuerbare Energie
- Tissue Engineering

Die geförderten F&E-Aktivitäten der FHTW konzentrieren sich verstärkt auf diese vier Schwerpunktbereiche. Sie werden laufend ausgebaut und die institutsübergreifende F&E-Zusammenarbeit wird forciert, um dadurch wiederum F&E-MitarbeiterInnen und Studierende anderer Bereiche am Ausbau der F&E-Schwerpunkte teilhaben zu lassen.

Wissenschaftliches Personal ist an der FHTW typischerweise sowohl in der Lehre als auch in F&E tätig. Das Ausmaß richtet sich je nach persönlichem Profil und Entwicklung. Dies gilt auch für Junior Researcher, die gleich nach einem Master-Abschluss oder bereits während ihres Master-Studiums in den F&E-Bereich einsteigen. Das Instrument der Dissertationskooperationen für die Höherqualifizierung von wissenschaftlichem Personal ist bisher punktuell im Einsatz und wird in Zukunft gezielt weiter entwickelt, um den Promoviertenanteil unter den F&E-MitarbeiterInnen zu erhöhen. Dieser Anteil beträgt derzeit zwischen 30 und 40% und soll im Rahmen der Strategieperiode 2013-2017 auf 60% erhöht werden.

Die Finanzierung besteht aus Bundesmitteln für die Lehre auf Basis des Normkostenmodells der Studienplatzfinanzierung des Bundes und aus Drittmitteln. Die Drittmittel stammen aus Förderungen (europäischen, nationalen, regionalen), aus Auftragsprojekten und aus sonstigen Zuwendungen.

Das Land Wien unterstützt die Wiener Fachhochschulen – anders als andere Bundesländer in Österreich – in Form von kompetitiv zu erwerbenden projektbezogenen Fördermitteln, an die der Einsatz von Eigenmitteln in der Höhe von 30% gekoppelt ist.

Die FHTW setzt F&E-MitarbeiterInnen sowohl in der Hochschule (Verein Fachhochschule Technikum Wien) als auch in ihrer 100%-Tochter Technikum Wien GmbH ein. Die hier formulierte HRS4R soll in Zukunft dazu beitragen, gleiche Rahmenbedingungen für alle F&E-MitarbeiterInnen umzusetzen, unabhängig von ihrer rechtlichen und disziplinarischen Zugehörigkeit.

Kennzahlen 2012/13:

(VZÄ = *Vollzeitäquivalent*)

▪ Anzahl haupt- und nebenberuflicher MitarbeiterInnen gesamt	883
▪ Davon weiblich	217 (25%)
▪ MitarbeiterInnen in Lehre und F&E	725 (82%)
▪ Hauptberufliche (fix angestellte) MitarbeiterInnen in VZÄ	229
▪ Davon weiblich	94
▪ Hauptberufliche (fix angestellte) F&E MitarbeiterInnen in VZÄ	40
▪ Gesamtanzahl der Drittmittelprojekte	69
▪ Volumen Drittmittelprojekte total (Mio. €)	3,3
▪ Davon Drittmittel (Mio. €)	2,5
▪ Von den Drittmitteln aus Förderungen (Mio. €)	2,2

HRS4R@FHTW – Das Projekt

Das FH-interne Projekt HRS4R@FHTW zur Durchführung der Gap-Analyse und Erarbeitung des Maßnahmenplans startete am Anfang des Sommersemesters 2013 in Abstimmung zwischen Rektor, Leitung der Forschungsorganisation und Senat der FHTW.

In dieser ersten Projektphase wurden in Abstimmung zwischen Rektor, Leitung der Forschungsorganisation, und Senat die Schritte 1 und 2 des HRS4R-Prozesses mit einer großen Arbeitsgruppe durchgeführt (Gap Analyse und Ausarbeitung der Personalstrategie für ForscherInnen inkl. Maßnahmenplan). Dieser Teil des Projektes endete im Herbst 2014. Anschließend an der Verabschiedung und Veröffentlichung des vorliegenden Ergebnisdokumentes wurde in kleineren Teams die Arbeit in der Umsetzungsphase aufgenommen.

Für die Schritte 1 und 2 des Projektes wurde eine große, abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet und aktiv einbezogen, folgende Positionen waren vertreten (tlw. in Personalunion):

- **F&E-MitarbeiterInnen aus sechs Instituten:** Advanced Engineering Technologies, Biochemical Engineering, Biomedizinische Technik, Embedded Systems, Information Engineering & Security, Sports Engineering & Biomechanics
- **Vizerektor**
- **Verantwortliche aller Forschungsschwerpunkte:** eHealth, Embedded Systems, Erneuerbare Energie, Tissue Engineering
- **Leitungen von sechs Instituten:** Biochemical Engineering, Biomedizinische Technik, Electronic Engineering, Embedded Systems, Erneuerbare Energie, Information Engineering & Security
- **Leitungen bzw. stellvertretende Leitungen Bachelor-Studiengänge:** Elektronik/Wirtschaft, Informations- und Kommunikationssysteme, Sports Equipment Technology
- **Leitungen bzw. stellvertretende Leitungen bzw. Assistenz Master-Studiengänge:** Embedded Systems, Erneuerbare Urbane Energiesysteme, Industrielle Elektronik, Informationsmanagement und Computersicherheit, Innovations- und Technologiemanagement, Gesundheits- und Rehabilitationstechnik, Tissue Engineering and Regenerative Medicine
- **MitarbeiterInnen von verschiedenen Servicebereichen:** Managing Diversity & Gleichbehandlung, Forschungsorganisation und Projektservice, Gender Mainstreaming & Frauenförderung, Personalservice, Qualitäts- und Studiengangsentwicklung, Weiterbildung

Auf eine schriftliche Umfrage bei allen F&E-MitarbeiterInnen der FHTW (ca. 40 VZÄ in F&E zum Zeitpunkt der Gap-Analyse) wurde verzichtet, da dieses Instrument bereits sehr stark in Anspruch genommen wird (MitarbeiterInnenbefragung, Diversity-Ist-Analyse, ...), und daher dem direkten Austausch und der Diskussion in einer Projektgruppe den Vorzug gegeben wurde. Anhand von Templates wurde in einer Subarbeitsgruppe eine erste Darstellung des Status Quo erstellt, die vom gesamten Projektteam geprüft und ergänzt wurde. Im Rahmen von zwei Workshops im Frühjahr 2014 mit dem gesamten Projektteam wurden dann der Bedarf und die potentielle Maßnahmen gemeinsam diskutiert und ausgearbeitet, anschließend im Laufe des Sommers 2014 die ausgearbeiteten Maßnahmen geclustert, finalisiert und priorisiert.

Bei der Zusammenstellung des Projektteams wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Größe des Teams, um Diskussionen und vielfältige Ideen und Ansätze zu unterstützen
- Enge Abstimmung mit der Hochschulleitung (Rektorat und Geschäftsführung)
- Einbindung von juristischen Kompetenzen
- Neben der aktiven Projektmitarbeit, Einbindung von ForscherInnen über Institutsmeetings
- Einbindung aller betroffenen und involvierten Rollen: Institute als Orte der Forschung, Studiengänge als Orte der Nutzung der Forschungseinbindung in die Lehre, mitgestaltende Servicebereiche
- Bei der Auswahl an ForscherInnen, die direkt ins Projektteam eingebunden waren, wurde vor allem auf Vielfalt geachtet, sodass die Studienzentren der FH Technikum Wien vertreten sind, aber auch die Forschungsschwerpunkte, männliche und weibliche KollegInnen, mit unterschiedlichem (Dienst-)Alter, unterschiedlichem organisatorischen Hintergrund, mit und ohne Erfahrungen an anderen forschenden Institutionen

Ergebnisse der Gap-Analyse

Für jedes Themencluster wird zuerst die Ist-Situation an der FHTW zusammenfassend dargestellt. Unter „Herausforderungen und Maßnahmen“ werden dann die prioritären Handlungsfelder aufgelistet (ausgehend von den Prinzipien in Charter & Code), mit den entsprechenden Maßnahmen, Verantwortungen zur Umsetzung dieser Maßnahmen, Zeitfenstern und potentiellen Indikatoren.

I. Ethical and professional aspects

Nach dem Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) hat der Erhalter dafür zu sorgen, dass das Lehr- und F&E-Personal an anwendungsbezogenen F&E-Arbeiten teilnimmt (§ 10 Abs. 7). Die Freiheit von F&E ist an der FHTW grundsätzlich gegeben, jedoch durch die finanziellen Rahmenbedingungen geprägt. Die Finanzierung eines F&E-Vorhabens wird im Vorfeld geklärt und ist aufgrund von Personal- sowie Infrastrukturbedarf beinahe ausschließlich durch Drittmittel zu realisieren. Um eine nachhaltige Finanzierung von F&E zu sichern, fand im Jahr 2011/12 ein Strategieprozess statt, bei welchem die F&E-Schwerpunkte festgelegt wurden. Die geförderten F&E-Aktivitäten der FHTW konzentrieren sich verstärkt auf diese (institutsübergreifenden) Schwerpunkte, die laufend weiterentwickelt werden. Die in der Technikum Wien GmbH, 100%-Tochter der FHTW, abgewickelten Projekte folgen nur zum Teil der Logik der Schwerpunkte. Darüber hinaus finden sich Auftragsprojekte in weiteren Kompetenzbereichen der Institute.

Finanz- und Controllingprozesse sind an der FHTW einheitlich geregelt. Bei einem Großteil der Projekte (Förderprojekte) sind die spezifischen Anforderungen der Fördergeber einzuhalten. Das bereits bestehende zentrale Controlling, welches das jährliche Gesamtbudget für F&E umfasst (das von Kollegium und Vorstand verabschiedet wird), und die entsprechende Mehrjahresplanung werden laufend ausgebaut.

Interne Regelungen zur Dissemination von Projektergebnissen (sowohl für MitarbeiterInnen als auch für involvierte Studierende, je nach Kontext der F&E-Aktivitäten) sind vorhanden und neben den Veröffentlichungen spielt der Rückfluss in die Lehre eine besondere Rolle. Ebenfalls vorhanden sind ein Leitfaden zum Thema Urheberrecht und Regelungen zum Umgang mit der Anmeldung und Verwendung von Intellectual Property Rights (IPR). Durch die Notwendigkeit, entstehende IPR bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen zu schützen, kommt es punktuell zu Einschränkungen der Disseminationstätigkeit. Die FHTW ist bemüht, keine vertraglichen Vereinbarungen mit Unternehmen im Rahmen von Projekten einzugehen, welche die F&E-Freiheit beschränken. Dementsprechend sehen Kooperationsverträge konsequent die Möglichkeit vor, die Erkenntnisse und Ergebnisse der Projekte in der akademischen Lehre und F&E einzusetzen, sowie wissenschaftliche Publikationen daraus zu generieren. Seit 2013 beteiligt sich die FHTW am Open Access Network Austria (OANA).

Neben den F&E-Kooperationen mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft und dem daraus resultierenden Technologietransfer stellt die FHTW auf vielfältige Weise sicher, dass die F&E-Ergebnisse der Gesellschaft zur Verfügung gestellt werden. Unter anderem durch den laufenden Rückfluss in die Lehre, die Teilnahme an der wissenschaftlichen Community und die Aktivitäten zur publikumswirksamen Vermittlung von Forschungsergebnissen an verschiedene Zielgruppen.

Geförderte F&E-Projekte unterliegen einer stetigen Evaluation seitens der Fördergeber, wissenschaftliche Publikationen werden von der jeweiligen Community zum Großteil peer reviewed und somit qualitätsgesichert. Eine interne regelmäßige FH-übergreifende Evaluation der Arbeit der F&E-MitarbeiterInnen findet derzeit nicht statt. Im Rahmen der strategischen Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Qualität in F&E an der FHTW sind Outputkriterien ein relevantes Handlungsfeld.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind strategisch verankert. Im Studienjahr 2012/13 wurde eine umfassende Diversity-Ist-Analyse durchgeführt. Diese Bestandsaufnahme hatte zum einen das Ziel, die bestehende Vielfalt zu analysieren und zum anderen Veränderungspotenzial sichtbar zu machen. Auf Basis der Ergebnisse wurde zum einen ein Maßnahmenplan ausgearbeitet und verabschiedet, zum anderen Verhaltensgrundsätze definiert und im März 2014 vom FH-Kollegium beschlossen. In diesen Verhaltensgrundsätzen inkludiert ist auch ein Kapitel zur wissenschaftlichen Integrität, das in weiterer Folge als Ausgangskapitel für einen Leitfaden zur guten wissenschaftlichen Praxis dienen kann. Derzeit ist ein Leitfaden für das wissenschaftliche Arbeiten für Studierende vorhanden. Es wird davon ausgegangen, dass F&E-MitarbeiterInnen die ethischen Grundsätze ihrer Fachdisziplin einhalten. Im Studienjahr 2013/14 wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema Plagiate gegründet, um die Vorgehensweise in Verdachtsfällen zu definieren. Die FHTW ist Mitglied der Agentur für wissenschaftliche Integrität.

Herausforderungen und Maßnahmen

Principle(s)	Action	Wer treibt?	Bis wann?	Possible Indicators
Research freedom, ethical principles, professional responsibility, good practice in research	Ausarbeitung von verbindlichen Grundsätzen für F&E-MitarbeiterInnen	Leitung Qualitäts- und Studiengangsentwicklung	31.12.2016	Ein entsprechendes Ergebnisdokument ist verabschiedet und veröffentlicht
Dissemination of results	Erstellung einer Open Access Policy	Leitung Forschungsorganisation	31.08.2016	Ein entsprechendes Ergebnisdokument ist verabschiedet und veröffentlicht, Maßnahmen sind eingeleitet
Evaluation systems	Definition von Input-/Outputkriterien für F&E (im Rahmen der Weiterentwicklung der F&E-Strategie)	Leitung Forschungsorganisation	31.12.2015	Interne Outputkriterien sind definiert und mit konkreten Abläufen verknüpft
Dissemination and exploitation of results	Maßnahmen zur Förderung von Publikationen	Leitung Forschungsorganisation	31.12.2016	Interne Förderinstrumente für Publikationen sind umgesetzt, die Anzahl an Publikationen verschiedener Art steigt

II. Recruitment

F&E-MitarbeiterInnen sind an der FHTW Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet beschäftigt, fixangestellt oder als externe MitarbeiterInnen im Einsatz. Teilweise handelt es sich auch um Studierende, v.a. aus den Master-Studiengängen, die als Junior Researchers beginnen. F&E-MitarbeiterInnen werden sowohl über den Verein FH Technikum Wien als auch über die 100%-Tochter Technikum Wien GmbH eingesetzt. Der Tätigkeitsschwerpunkt kann in F&E oder in der Lehre liegen und das Verhältnis wird dabei individuell festgelegt. Weiters können auch Junior Researchers in der Lehre tätig sein. Österreichische Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht und Dissertationen finden in Kooperation mit in- und ausländischen Universitäten statt. Im Zentrum steht ein Mix aus Erfahrungen und Qualifikationen, wie es auch die formalen Kriterien für eine FH-Professur verlangen.

Die überwiegende Mehrheit der neuen Stellen für F&E-MitarbeiterInnen (projektbezogen) wird sowohl intern als auch extern ausgeschrieben. Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils unter dem F&E-Personal werden auch spezifische Kanäle herangezogen, die direkt Frauen adressieren. Nach Bedarf werden auch Kanäle für Studierende herangezogen. Das Rekrutierungsverfahren für F&E-MitarbeiterInnen folgt klaren Abläufen. Personalentscheidungen werden nach dem 4-Augen-Prinzip getroffen, in einigen Fällen wird eine Berufungskommission einberufen: entweder wenn durch die Satzung vorgesehen (z.B. Studiengangsleitungen) oder wenn dies durch den Fördergeber vorgeschrieben wird (z.B. Stiftungsprofessuren).

Herausforderungen und Maßnahmen

Principle(s)	Action	Wer treibt?	Bis wann?	Possible Indicators
Recruitment, selection, transparency	Optimierung des Rekrutierungsprozesses und Festlegung von Kriterien für Ausschreibungen	Leitung Personalservice	31.08.2016	Kriterien und Richtlinien sind definiert und umgesetzt
Recruitment, selection, transparency	Richtlinien für Berufungskommissionen	Leitung Qualitäts- und Studiengangsentwicklung	31.08.2016	Richtlinien für Einsatz und Zusammensetzung von Berufungskommissionen sind vom Kollegium verabschiedet

III. Working conditions and social security

Die FHTW beschäftigt F&E-MitarbeiterInnen sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Dienstverhältnissen, Voll- und Teilzeit. Die Rahmenbedingungen für F&E-MitarbeiterInnen sind von der Finanzierung in Drittmittelprojekten abhängig. Seit der Verabschiedung der F&E-Strategie im Jahr 2012 werden in den F&E-Schwerpunktbereichen F&E-MitarbeiterInnen vermehrt unbefristet angestellt. Bei den Dienstverträgen sind individuelle Lösungen aus einem Mix bestehend aus Lehre, F&E und Management, möglich.

Junge F&E-MitarbeiterInnen steigen üblicherweise als Junior Researcher nach ihrem Master-Abschluss oder bereits während ihres Master-Studiums mit einer befristeten Anstellung in Projekten ein, und haben die Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Lehre zu sammeln. Nach den ersten Projekten wird, falls möglich, die Anstellung auf ein unbefristetes Dienstverhältnis geändert. Für erfahrenere F&E-MitarbeiterInnen werden bis dato keine einheitlichen Berufsbezeichnungen verwendet. Eine FH-weite Definition von Einstufungskriterien ist nicht vorhanden, Karrierepfade sind prototypisch aber noch nicht standardisiert definiert und kommuniziert.

Rahmenbedingungen, die für Fixangestellte definiert wurden, gelten auch für F&E-MitarbeiterInnen, z.B.: Betriebsvereinbarungen, Pensionsvorsorge, Gehaltsanpassungen, aber auch Ausstattung und technische Infrastruktur, interne Kommunikationskanäle und verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten.

F&E-MitarbeiterInnen sind grundsätzlich in ihren jeweiligen Instituten tätig und der Institutsleitung obliegt die Personalverantwortung, auch im Hinblick auf Personalentwicklung, Weiterbildung, MitarbeiterInnengespräche, Beauftragung von Lehre udgl. Die Planung und der Einsatz in F&E-Projekten erfolgt in Abstimmung zwischen F&E-Schwerpunktverantwortlichen und Institutsleitungen.

Die FHTW hat in ihrer Strategie das Ziel einer ausgewogeneren Genderbalance in allen Bereichen verankert. Ein besonderes Ziel ist es, bei den leitenden Stellen in wissenschaftlichen Bereich (Lehre- und F&E-Personal, somit Studiengangs- und Institutsleitungen) den weiblichen Anteil wesentlich zu erhöhen, wobei hier entsprechende Maßnahmen laufend umgesetzt werden. Analoges gilt für das Diversity Management, dessen übergreifende Ziele in der Strategie verankert sind und in Maßnahmenplänen detailliert verfolgt werden. Unter anderem wurde im Studienjahr 2013/14 an der FHTW das Audit hochschuleundfamilie durchgeführt.

Die FHTW hat Regelungen von IPR, insbesondere betreffend Erfindungen in Dienst- und in Werkverträgen definiert (sowie auch im Ausbildungsvertrag für Studierende). Geregelt ist das Aufgriffsrecht der FH, sowie der Anspruch der MitarbeiterInnen auf Vergütung. Fragestellungen rund um das Urheberrecht sind in einem Leitfaden erklärt. Weiters wurde die Regelung für IPR von Studierenden, die in F&E-Projekten arbeiten, jedoch nicht angestellt sind, eigens definiert.

Entsprechend der Satzung sind fixangestellte MitarbeiterInnen des Lehre- und F&E-Personals passiv und aktiv wahlberechtigt für die entsprechende Kurie im Kollegium, unabhängig davon, ob ihr Dienstvertrag befristet oder unbefristet ist. Entsprechend der Satzung werden vom Kollegium Ausschüsse, Kommissionen, Arbeitsgruppen eingerichtet, hier wird auch Lehre- und F&E-Personal eingesetzt (z.B. bei Berufungskommissionen).

Herausforderungen und Maßnahmen

Principle(s)	Action	Wer treibt?	Bis wann?	Possible Indicators
Career development	Definition von Karrierepfaden, Bezeichnungen und Kriterien für F&E-Stellen	Leitung Forschungsorganisation	31.12.2015	Einstufungen, Bezeichnungen, Kriterien, Rahmenbedingungen sind verabschiedet und kommuniziert
Career development	Interne Förderung von Dissertationen	Erhalter	31.08.2015	Mögliche Modelle sind definiert und erste Pilotprojekte laufen bereits
Career development, value of mobility	Definition von Sabbatical- und Karenzmodellen anhand von Best Practice Beispielen	Leitung Personalservice	31.08.2017	Mögliche Modelle sind definiert und erste Pilotprojekte laufen bereits
(Co-)authorship	Maßnahmen zur Förderung von Publikationen (siehe Punkt „I. Ethical and professional aspects“)	Leitung Forschungsorganisation	31.12.2016	Ein Modell zur Bereitstellung von Zeit oder Budget für Publikationen wurde umgesetzt

IV. Training

Die F&E-Aktivitäten und die Personalentwicklung für F&E-MitarbeiterInnen finden an den Instituten statt. Die Schwerpunktverantwortlichen übernehmen die Steuerung der Projekt- und Personaleinsatzplanung bezüglich der jeweiligen F&E-Schwerpunkte. Die persönliche Betreuung und Supervision von F&E-MitarbeiterInnen wird von den Institutsleitungen übernommen bzw. an Senior Researchers delegiert. Dieser Personenkreis führt auch die jährlichen MitarbeiterInnengespräche mit den F&E-MitarbeiterInnen durch.

Eine fachübergreifende Weiterbildung wird vom entsprechenden Servicebereich organisiert. Hierzu werden jährlich Inputs und Anregungen von leitenden Personen (u.a. auch aus den MitarbeiterInnengesprächen), von anderen Servicebereichen und aus MitarbeiterInnenbefragungen in einem Weiterbildungsprogramm umgesetzt, das für alle MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer Funktion, Einstufung und Anstellungsart offen ist.

Darüber hinaus gibt es zielgruppenspezifische Weiterbildungen und Angebote, die sich auch an externe MitarbeiterInnen richten. Die Kosten werden vom Servicebereich Weiterbildung gemeinsam mit den jeweiligen Organisationseinheiten getragen. Daten über das Angebot und dessen Inanspruchnahme sind zentral verfügbar und werden regelmäßig ausgewertet. Fachspezifische Weiterbildungen werden von den Instituten bestimmt und finanziert.

Die Teilnahme an Konferenzen, Schulungen, Workshops und internen Weiterbildungen ist auch für F&E-MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen, entsprechend den budgetären Rahmenbedingungen, möglich. Auch besteht die Möglichkeit, als außerordentlicher Studierender an Lehrveranstaltungen der FHTW teilzunehmen.

Herausforderungen und Maßnahmen

Principle(s)	Action	Wer treibt?	Bis wann?	Possible Indicators
Continuing professional development and access to research training	Weiterentwicklung des Weiterbildungsprogramms mit zielgruppenspezifischen Angeboten für F&E-MitarbeiterInnen	Leitung Weiterbildung	31.08.2015	Anzahl zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangeboten für F&E-MitarbeiterInnen
Continuing professional development	Interne Förderinstrumente für externe Weiterbildungen und Konferenzbesuche für F&E-MitarbeiterInnen	Leitung Forschungsorganisation	31.12.2016	Budget und Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme sind definiert