

The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) incorporating the
European Charter for Researchers
Code of Conduct for the
Recruitment of Researchers

Bericht zur Internen Analyse
und abgeleiteter Maßnahmenplan
Universität für Bodenkultur Wien

Inhalt

1	Vorwort	2
2	Vorgehensweise interne Analyse	3
3	Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen	3
	I. Ethical and professional aspects	3
	II. Recruiting	4
	III. Working conditions and social security	5
	IV. Training	5
4	Zusammenfassung und Maßnahmenplan	6

1 Vorwort

Die Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) wurde 1872 als Hochschule für Land- und Forstwirtschaft gegründet. Sie startete mit einigen wenigen Professoren und nur 70 Studenten. Heute – 140 Jahre später - ist die BOKU eine moderne Life-Science Universität mit

- rund 11.000 Studierenden und über 2.000 MitarbeiterInnen
- drei großen Standorten und ca. 130.000 m² Lehr-, Labor- und Büroflächen
- neun Bachelor- und 25 Masterstudien (zehn davon in Englisch)
- mehr als 1.500 Studienabschlüssen pro Jahr
- rund 500 SCI Publikationen/Jahr und 1.350 wissenschaftlichen Präsentationen
- rund einem Drittel des Budgets aus drittmittelfinanzierten Projektverträgen

Als „Universität des Lebens“ nimmt die BOKU eine besondere gesellschaftliche und politische Verantwortung wahr: Angefangen von agrarischen Fragen bis hin zur biotechnologischen Forschung werden Möglichkeiten zur nachhaltigen Nutzung und damit zur Sicherung natürlicher Ressourcen erforscht und vermittelt. Damit kann die BOKU Antworten auf Fragen geben, die gesellschaftspolitisch relevant sind und uns alle unmittelbar betreffen.

Als eine der drittmittelstärksten Universitäten Österreichs legt die (BOKU) besonderen Wert auf eine erfolgreiche Einwerbung von Forschungsprojekten mit nationaler und internationaler Förderung. Die BOKU hat sich als Ziel gesetzt, die Entfaltung und Ausübung exzellenter Wissenschaft durch verstärktes Service im Human Resources-Bereich zu unterstützen und zu fördern.

Die Motivation zur Teilnahme an der „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) besteht darin, mit Hilfe einer internen Analyse, Stärken- und Entwicklungsfelder aufzuzeigen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Die BOKU stellt sich mit diesem Bericht einem internationalen Vergleich.

2 Vorgehensweise interne Analyse

Strukturelle Grundlage der internen Analyse war die in vier Dimensionen unterteilte und aus 40 Prinzipien bestehende „European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment for Researchers“:

- I. Ethical and professional aspects**
- II. Recruitment**
- III. Working Conditions & social security**
- IV. Training**

Beginnend mit März 2011 wurden über 20 Schlüsselpersonen (Stabstellen und Prozessverantwortliche, LeiterInnen von Gremien und Organisationseinheiten sowie ForscherInnen aus unterschiedlichen Departments und Fachgebieten) in semi-strukturierten Einzelinterviews zur aktuellen Situation der BOKU in Bezug auf die 40 Prinzipien der Charta befragt. Die Antworten, gegliedert in: anzuwendende und relevante Gesetzgebungen, interne Richtlinien und Prozesse sowie einzelne und generelle Situationsbeschreibungen, wurden in einem tabellarisch gegliederten Bericht (EU template für Gap Analysis) als Überblick zusammengefasst.

Erfreuliches Ergebnis der internen Analyse war, dass die BOKU in allen Dimensionen bereits zahlreiche Instrumente zur Erfüllung der Prinzipien des Code of Conduct for the Recruitment of Researchers verwendet. Dennoch konnte natürlich Verbesserungs- und Entwicklungspotential identifiziert werden. In Abstimmung mit der Universitätsleitung wurden in einem weiteren Schritt die Themen- und Handlungsfelder herausgefiltert und die für die BOKU in zeitlicher Perspektive sowie in der Ressourcenbetrachtung relevanten nächsten Entwicklungsschritte festgelegt.

3 Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen

Nachfolgend wird zu allen vier Dimensionen eine Kurzbeschreibung dargestellt, in der eine exemplarische Auflistung über existierende interne Richtlinien, Prozesse und Strukturen einen Einblick in über bereits umgesetzte Konzepte und Aktivitäten sowie Entwicklungspotential geben soll.

I. Ethical and professional aspects

Die BOKU ist Mitglied bei der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität und hat eine eigene Ombudsstelle für die gute wissenschaftliche Praxis eingerichtet sowie Richtlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis erarbeitet. Zusätzlich wurde eine Ethikplattform etabliert, die sich mit Fragen der Ethik im Kontext mit Studium und Lehre, Forschung und im Umgang miteinander auseinandersetzt. Den Lehrenden steht eine Software zur Prüfung von Plagiaten zur Verfügung und wissenschaftliche Projekte und Publikationen werden in einer Forschungsdatenbank erfasst. Für die Meldung von wissenschaftlichen Projekten wurden transparente Richtlinien und Prozesse erstellt, zurzeit wird an einer Möglichkeit für eine elektronische Projektmeldung gearbeitet.

Die Anforderungen an eine Habilitation, an den Abschluss von Qualifizierungszielen sowie die Evaluierung von Organisationseinheiten und wissenschaftlichem Personal wurden in zahlreichen Arbeitsgruppen erarbeitet und in internen Richtlinien und Prozessen genau festgehalten. Es gibt mehrere Doktoratsprogramme und ein weiterer Ausbau ist geplant. Die Verwertung von geistigem Eigentum ist geregelt und die seit 2004 bestehende Patentrichtlinie wird zurzeit überprüft und adaptiert.

Die Rechenschaftspflicht für wissenschaftliche Projekte wird zentral stark unterstützt. Die Buchführung ist für ForscherInnen transparent und wissenschaftliche Projekte werden regelmäßig hinsichtlich kaufmännischer und inhaltlicher Aspekte überprüft. Die Unterstützung der ForscherInnen für die kaufmännische Planung von Forschungsvorhaben soll weiter ausgebaut werden, z.B. durch Plan-Ist-Vergleiche im Rahmen des Quartalscontrollings.

Die BOKU nimmt auch regelmäßig aktiv an unterschiedlichen Initiativen teil, die Forschung für die Öffentlichkeit zugänglich machen soll wie Vortragsreihen in Volkshochschulen (University goes Public), Lange Nacht der Forschung, Wiener Töchertag. Weiters verfügt die BOKU über eine Stabstelle für Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement und ist EMAS-zertifiziert.

II. Recruiting

Das Recruitment erfolgt nach einem klar standardisierten und auf der Homepage transparent dargestellten Prozess. Professuren werden bereits im Entwicklungsplan, wissenschaftliche Laufbahnstellen im Personalstrukturplan festgelegt. Für das Recruitment und die Weiterentwicklung von Laufbahnstellen wurde ein Qualifizierungsbeirat eingerichtet, die Formulare zur Darstellung der fachlichen Entwicklung erst kürzlich überarbeitet. Für Berufungsverfahren gibt es genaue Verfahrensregelungen, die regelmäßig anhand operativer Erfahrungen adaptiert werden. Aktuell wurde festgestellt, dass es hilfreich wäre, die Informationen für GutachterInnen und Kommissionsmitglieder zu standardisieren. Alle offenen wissenschaftlichen Positionen werden auch international ausgeschrieben (Nature Jobs und Euraxess Jobs).

Die BOKU ist jährlich auf einer Karrieremesse vertreten (Career Calling). Für neue MitarbeiterInnen wurde zur besseren Orientierung eine eigene Homepage eingerichtet und eine Willkommensmappe ausgearbeitet. Es gibt einen Leitfaden für Neu- und WiedereinsteigerInnen sowie einen für Stellenausschreibungen und die Personalauswahl. Die Karrieremöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal wurden graphisch dargestellt und in laufenden Gesprächen mit den wissenschaftlichen Departments erörtert.

Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen von Universitäten regelt die gehaltlichen Bedingungen. Seit kurzem werden die Gehaltsmöglichkeiten bereits in der Stellenausschreibung transparent gemacht, gleichzuhaltende Berufserfahrung (Seniorität) wird anerkannt. Die BOKU ist darüber hinaus verpflichtet, jährlich einen Einkommensbericht über die Gehälter von Männern und Frauen zu erstellen (Gender Pay Gap). Der dafür im letzten Jahr programmierte Report wies einige technische Mängel auf und wird deshalb zurzeit überarbeitet.

III. Working conditions and social security

Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten wurde erst im Jahr 2009 implementiert und regelt wichtige arbeitsrechtliche Bedingungen. Aufgrund der Ausgliederung der Universitäten und eines Übergangsdienstrechtes gab es seit 2004 unklare Karriereperspektiven für das wissenschaftliche Personal. Der Kollektivvertrag schuf in Form von einem Laufbahnmodell neue Möglichkeiten für wissenschaftliche Karrieren. Die für die BOKU erarbeiteten Qualifizierungsziele für das Laufbahnmodell wurden 2010 in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Für ForscherInnen, die sich 2009 bereits weitgehend qualifiziert hatten, wurden Übergangsbestimmungen festgehalten und viele konnten in das Laufbahnmodell wechseln. Es ist nun in der Human Resources Strategy darauf zu achten, dass die Karrieremöglichkeit einer Laufbahnstelle weiterhin genutzt werden kann und exzellenten NachwuchswissenschaftlerInnen zur Verfügung steht.

Die BOKU legt besonderen Wert auf Internationalität und Mobilität. Unterstützung der ForscherInnen erfolgt vor allem durch die zahlreichen Aktivitäten des Zentrums für Internationale Beziehungen. Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu internationale Programmöglichkeiten angeboten und ein eigener Fördertopf zur Unterstützung der internationalen Mobilität von Forschenden und Lehrenden ist eingerichtet. Besonders hervorzuheben ist, dass die BOKU 2010 eine betriebliche Pensionskasse eingerichtet hat, in die zusätzlich zur staatlichen Pensionsversicherung laufend Beiträge für MitarbeiterInnen entrichtet werden. Langfristig wird dies einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der internationalen Mobilität darstellen.

Für die Organisation der Sicherheit in den Labors sorgen dezentral Strahlenschutz- und Sicherheitsbeauftragte. Die zentrale Organisation des Arbeitnehmerschutzes wird derzeit umstrukturiert. Zur Gewährleistung der Nichtdiskriminierung von MitarbeiterInnen und Studierenden wurde ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Schiedskommission sowie eine Stabstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet und in der Satzung ein Frauenförderungsplan festgeschrieben.

Es gibt unterschiedliche Aktivitäten zur Verbesserung der Work-Life-Balance, so wie ein regelmäßiges Schulungsangebot im Fortbildungsprogramm und ein jährlich stattfindender und vom Betriebsrat organisierter Gesundheitstag. Nach budgetären Möglichkeiten sollen diese Initiativen ausgebaut werden. Die BOKU bemüht sich, den Anforderungen einer familienfreundlichen Universität gerecht zu werden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde 2010 die gleitende Arbeitszeit eingeführt. Ein Problem stellt derzeit noch der Betriebskindergarten dar, der in einem Provisorium untergebracht und über keinen eigenen Garten verfügt. Ein Outdoor-Spielplatz in einiger Entfernung kann genutzt werden, ist aber nur über einen längeren Fußweg erreichbar. Diese Räumlichkeiten bieten keine optimalen Voraussetzungen für die pädagogische Betreuung von Kleinst- und Kleinkindern. Für die Gewährleistung eines adäquaten Betriebes und einer Anpassung an einen immer höher werdenden Bedarf an Betreuungsplätzen und -zeiten, ist deshalb ein neuer Kindergarten dringend erforderlich.

IV. Training

Es gibt ein semesterweise zentral organisiertes Fortbildungsprogramm, das ein Angebot an unterschiedlichen Schulungen und Workshops zur Stärkung der Kernkompetenzen in Wissenschaftlicher Arbeit und Lehre, Methoden- und social skills-Trainings sowie

Führungskräfte-Trainings enthält. Zum Fortbildungsprogramm haben alle MitarbeiterInnen der BOKU gleichermaßen Zugang.

Interne Lehrgänge zur Professionalisierung der didaktischen Fähigkeiten, zum Projektmanagement und ein Führungslehrgang für ProfessorInnen wurden eigens konzipiert und werden regelmäßig angeboten. Ein E-learning Center steht allen Lehrenden zur Verfügung. Im Geiste des Blended Learning ergänzt das virtuelle Lernumfeld traditionelle Lehr- und Lernmethoden.

Die BOKU legt besonderen Wert auf strukturierte Arbeitsgespräche zwischen ForscherInnen und ihren BetreuerInnen. Aus diesem Grund wurde Anfang 2012 eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen abgeschlossen. Da die MitarbeiterInnengespräche noch nicht in allen Bereichen geführt wurden, ist es nun wichtig, in einem weiteren Prozess die Durchführung dieser Gespräche zu promoten und zu unterstützen.

MitarbeiterInnengespräche sind wichtig für die Arbeitsbeziehung und die fachliche Entwicklung. Unterschiedliche Rückmeldungen haben jedoch gezeigt, dass darüber hinaus Unterstützung für young scientists erforderlich ist. Räume für Mentoring, Erfahrungsaustausch und internes Wissensmanagement sollen daher neu geschaffen und reaktiviert werden.

LeiterInnen von Organisationseinheiten steht darüber hinaus ein Coachingpool zur Verfügung, der es ihnen ermöglicht, führungsrelevante Fragestellungen professionell zu reflektieren. Spezifische Themenstellungen können im Einzelcoaching häufig besser bearbeitet werden als in einer Gruppenschulung. Zahlreiche Anfragen haben den Bedarf bestätigt, den Coachingpool auch für andere Personengruppen der BOKU zu öffnen. Nicht nur für LeiterInnen von Arbeits- und Projektteams wäre eine Coachingmöglichkeit eine Unterstützung, sondern auch für NachwuchswissenschaftlerInnen in Form von Schreib- oder Karrierecoachings. Je nach budgetärer Möglichkeit soll das Coachingangebot entsprechend erweitert werden.

4 Zusammenfassung und Maßnahmenplan

In allen vier Dimensionen existieren neben gesetzlichen Vorgaben vor allem auch interne Richtlinien sowie funktionierende Prozesse und eine gute gelebte Praxis. Herausforderungen und notwendige Maßnahmen zeichnen sich in mehreren Bereichen ab. Als Schwerpunkt für den vorliegenden ersten Maßnahmenplan im kontinuierlichen Verbesserungsprozess wurde vor allem die Unterstützung von NachwuchswissenschaftlerInnen (First Stage and Recognised Researchers regarding European Framework for Research Careers) festgelegt. Die einzelnen geplanten Maßnahmen werden im folgenden Action Plan aufgelistet:

Grundsatz	Ziel	verantwortlich	Zeitraumen	Leistungsindikatoren
Laufbahnentwicklung	Schaffung von weiteren Laufbahnstellen für NachwuchswissenschaftlerInnen	Rektorat	Bis 2015	- Gesamtanzahl auf mindestens 30 Stellen erhöhen
Personalauswahl und -einstellung	Neudefinition des Prozessablaufes für Berufungsverfahren (Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsgrundlagen)	Senat, Rektorat	Bis 2013	- Stattfinden Arbeitsgruppentreffen - Anleitung für Prozessverantwortliche - vereinheitlichte Instruktionen für GutachterInnen und Kommissionsmitglieder
Betreuungs- und Managementaufgaben	Durchführung der MitarbeiterInnengesprächen	Personalentwicklung	Bis 2015	- Angebot an Schulungen - Anzahl der Gespräche (Auswertung von Berichten) - Evaluierung MitarbeiterInnengespräche
Möglichkeiten zur Weiterbildung in der Forschung	Schaffung von Räumen für Mentoring, Erfahrungsaustausch und Wissensmanagement	Personalentwicklung	Bis 2015	- Anzahl Veranstaltungen - Konzeption neuer und Reaktivierung alter Formate - Interne und externe Kooperationen
Berufliche Weiterentwicklung	Erweiterung Coachingangebot	Personalentwicklung	Bis 2016	- Erweiterung Coachingpool und Öffnung für weitere Zielgruppen - Initiative für Schreib- und Karrierecoachings - Bewerbung der Coachingmöglichkeiten
Arbeitsbedingungen	Neue Räumlichkeiten und Möglichkeiten für den Kindergarten schaffen	Rektorat	Bis 2016	- eigener Garten / Outdoor-Spielplatz - Erhöhung der Anzahl an Betreuungsplätzen - Verlängerung der Öffnungszeiten (täglich und kürzere Sommerpause) - Verpflegung/Cateringmöglichkeit für die Kinder