

KARRIEREMODELL: WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Fassung Oktober 2020 mit Zustimmung des Akademierates der ÖAW

INHALT

PRÄAMBEL	3
IM ÜBERBLICK.....	4
KARRIERESTUFEN AN DER ÖAW: SCHEMATISCHE DARSTELLUNG	6
STUDENTISCHE MITARBEITER/INNEN	7
DOKTORAND/INN/EN	8
POSTDOKTORAND/INN/EN	10
JUNIORGRUPPENLEITER/INNEN UND RESEARCH ASSOCIATES.....	12
GRUPPENLEITER/INNEN BZW. SENIOR RESEARCH ASSOCIATES	16
WISSENSCHAFTLICHE DIREKTOR/INN/EN UND INSTITUTSDIREKTOR/INN/EN	20
ACADEMY SCIENTISTS.....	23
SENIOR ACADEMY SCIENTISTS.....	25
ANHANG: PROJEKTMITARBEITER/INNEN	26

PRÄAMBEL

Das Karrieremodell der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) zielt auf die bestmögliche Förderung wissenschaftlicher Kreativität und Leistung in der anwendungsoffenen Grundlagenforschung, der inhaltlich und strukturell eine Schlüsselrolle für wissenschaftlichen Fortschritt zukommt: Grundlagenforschung widmet sich neuen Fragestellungen, bietet innovative Lösungsansätze und eröffnet zukunftssträchtige, ausbaufähige Arbeitsgebiete von hoher wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz.

Ausgezeichneten Wissenschaftler/innen und insbesondere den besten Nachwuchswissenschaftler/innen bietet die ÖAW strukturierte Karriereperspektiven anhand von Karrierestufen, wie sie auch in anderen international kompetitiven Forschungseinrichtungen üblich sind. In den frühen Karrierephasen stehen neben der wissenschaftlichen Arbeit im international wettbewerbsfähigen Umfeld der ÖAW Maßnahmen zur gemeinsamen Erreichung klar definierter Entwicklungsziele (Personalentwicklung) auf der jeweiligen Karrierestufe im Vordergrund. Fortgeschrittenen Postdoktorand/innen, die herausragende wissenschaftliche Leistungen erbracht haben, kann mit Tenure Optionen¹ eine durchgängige Karriere an der ÖAW geboten werden. Zielsetzung der ÖAW ist, die Aufnahmefähigkeit ihrer Institute für Nachwuchswissenschaftler/innen zu erhalten und Verstärkungen dort anzubieten, wo herausragende wissenschaftliche Leistungen und ein bereits durchlaufener, außergewöhnlich erfolgreicher Karriereweg dies nahelegen. Anhand dieses Modells, das ÖAW-intern Standards setzt, die institutsspezifisch variabel angewandt, jedoch nicht unterschritten werden dürfen, wird eine transparente Karriereentwicklung ermöglicht.

Das vorliegende Karrieremodell orientiert sich an der „Europäischen Charta für Forscher“, dem „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“², dem Dokument der Europäischen Kommission „Towards a European Framework for Research Careers“³, teilweise am Karrieremodell des IST Austria sowie an bereits an ÖAW-Instituten erprobten Karrierepfaden.

Das ÖAW-Karrieremodell versucht außerdem, jene Aspekte, die außeruniversitäre Forschung von Positionen in universitärer Forschung und Lehre unterscheiden, produktiv für den wissenschaftlichen Fortschritt des/der einzelnen Forschenden und darüber hinaus zu nutzen. Daher wird der jeweils individuellen und flexiblen Förderung große Bedeutung beigemessen, z.B. im Fall von Research Associates durch Raum auch für Einzelforschung oder befristet für besonders fokussierte, eigenbestimmte Forschungszeit im Rahmen von Sabbaticals⁴, somit für Qualifizierungsmöglichkeiten auch außerhalb der ÖAW.

Das Karrieremodell ist eingebettet in rechtliche und kollektivvertragliche Regelungen. Besonders berücksichtigt wird der Schutz von Arbeitnehmer/innen vor unzulässiger Aneinanderreihung befristeter Verträge („Kettenverträge“). Das Karrieremodell wurde mit besonderem Bedacht darauf entwickelt, aufeinanderfolgende befristete Verträge nur dann zuzulassen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist.

Der rückwirkend mit 01.04.2020 in Kraft getretene, überarbeitete Kollektivvertrag der ÖAW (ÖAW-KV) sieht vor, dass erstmalige Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden [§ 4 (1)]. Im Sinne des Karrieremodells soll als Befristungszeitraum eine Frist gewählt werden, die mit der Mindestlaufzeit der jeweiligen Karrierestufe möglichst deckungsgleich ist. Damit soll bereits in der frühen Phase der wissenschaftlichen Karriere eine kontinuierliche Entwicklung hin zu einem international anschlussfähigen, wissenschaftlichen Leistungsniveau sichergestellt werden.

¹ Im Sinne der ÖAW-Betriebsvereinbarung über die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von wissenschaftlichen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften gemäß § 4 Abs. 5 ÖAW-Kollektivvertrag (BV „Tenure Assessment“).

² Die ÖAW hat die „Europäische Charta für Forscher“ und den „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“ (https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_de-en.pdf) unterzeichnet. In der Folge zitiert als Charta.

³ „Towards a European Framework for Research Careers“ (<https://era.go.at/object/document/1509>) zielt darauf ab, vergleichbare Strukturen im Karriereverlauf von Wissenschaftler/innen zu etablieren. Vorgeschlagen wird ein vierstufiges Modell:

- R1 First stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2 Recognized Researchers (PhD holders or equivalent who are not fully independent)
- R3 Established Researchers (researchers who have developed a level of independence)
- R4 Leading Researchers (researchers leading their research area or field)

Die sinngemäßen Übereinstimmungen des ÖAW-Modells mit den vier Karrierestufen wurden im Text durch Kursivierung kenntlich gemacht.

⁴ Im Sinne des § 21 des ÖAW-KV.

IM ÜBERBLICK

Zielsetzung der Karriereförderung an der ÖAW ist, die besten (Nachwuchs-) Wissenschaftler/innen zu finden und sie auf ihrer spezifischen Karrierestufe mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Spitzenfeld der jeweiligen Disziplin bestmöglich zu unterstützen.

Das ÖAW-Karrieremodell kennt sechs Karrierestufen:

- Studentische Mitarbeiter/innen
- Doktorand/inn/en
- Postdoktorand/inn/en
- Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates
- Gruppenleiter/innen und Senior Research Associates
- Wissenschaftliche Direktor/inn/en bzw. Institutsdirektor/inn/en

Ab der Karrierestufe „Postdoktorand/in“ steht Wissenschaftler/inne/n an der ÖAW neben dem international vergleichbaren Karriereweg hin zu möglichst großer, wissenschaftlicher Unabhängigkeit auch eine weitere Karriereoption offen: Besonders an Instituten mit entsprechendem Bedarf (da diese beispielsweise Langzeitforschungsvorhaben betreiben, Beratungsaufträge erfüllen oder in anderen Tätigkeitsfeldern aktiv sind, die für das Forschungsportfolio einer Akademie spezifisch sind) besteht die Möglichkeit, befristet als Academy Scientist bzw. unbefristet als Senior Academy Scientist tätig zu sein.

Alle Stufen des Karrieremodells durchgängig an der ÖAW zu durchlaufen, ist nicht vorgesehen. Im Sinne interinstitutioneller Durchlässigkeit und internationaler Mobilität sollen insbesondere junge Wissenschaftler/innen angehalten werden, Erfahrungen in verschiedenen Kontexten zu sammeln und ihr wissenschaftliches Profil in unterschiedlichen Institutionen zu entwickeln. Die ÖAW strebt in diesem Kontext an, mit Universitäten und Forschungseinrichtungen in Österreich, aber auch im Ausland, zu kooperieren.

Im Besonderen zielt das Karrieremodell darauf ab, diejenigen Wissenschaftler/innen zu gewinnen und ihnen eine durchgängige Karriereperspektive zu bieten, die anhand von unabhängigen Forschungsleistungen als Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates ein überdurchschnittlich hohes Potenzial an wissenschaftlicher Kreativität und Führungskompetenz erkennen lassen. Herausragenden jungen Wissenschaftler/inne/n auf dieser Karrierestufe kann eine Stelle mit Tenure Option angeboten werden.

Maßgebliche Leistungsträger/innen an den ÖAW-Instituten sind die Gruppenleiter/innen und Senior Research Associates. Sie stehen in der direkten Verantwortung für die wissenschaftliche Entwicklung der von ihnen bearbeiteten Fachgebiete und prägen damit maßgeblich das Forschungsportfolio der ÖAW.

Juniorgruppenleiter/innen und Gruppenleiter/innen stehen ebenso wenig in hierarchischer Beziehung zueinander wie Research Associates und Senior Research Associates.

Nach dem vorliegenden Modell sind in der Regel Gruppenleiter/innen, Senior Research Associates und Senior Academy Scientists unbefristet angestellt.

Jede/r wissenschaftliche Direktor/in bzw. Institutsdirektor/in ist in der Regel zugleich Gruppenleiter/in oder Senior Research Associate.

Soweit es Größe und Mission eines Instituts sowie Zahl und Kompetenz der dort tätigen Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates zulassen, kann hinsichtlich der Institutsleitung auf das System einer rotierenden Institutsführung umgestellt werden. An Instituten, die dieses System etabliert haben, sind Gruppenleiter/innen, die in die Rotation aufgenommen wurden, als wissenschaftliche Direktor/inn/en tätig.

Es besteht kein Zwang, innerhalb eines Instituts alle Karrierestufen zu besetzen. Vielmehr obliegt es der Institutsleitung, im Rahmen des vorliegenden Karrieremodells die institutsspezifisch beste Variante umzusetzen.

Für alle im Modell gesetzten Befristungen von Arbeitsverhältnissen gilt grundsätzlich, dass Karenzierungszeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen (Elternkarenz, Pflege von Angehörigen, etc.) sowie Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes in die maximale Dauer der Befristung nicht einzubeziehen sind und das Beschäftigungsverhältnis um die Dauer dieser Abwesenheiten verlängert werden kann.

Entfristungen erfolgen stets nach Maßgabe der wissenschaftlichen Qualität der betreffenden Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung der forschungsstrategischen Ausrichtung und budgetären Ausstattung des Instituts. Konkret wird jeweils in der Zielvereinbarung pro Institut eine Maximalzahl von unbefristeten Positionen festgelegt. Mit einer

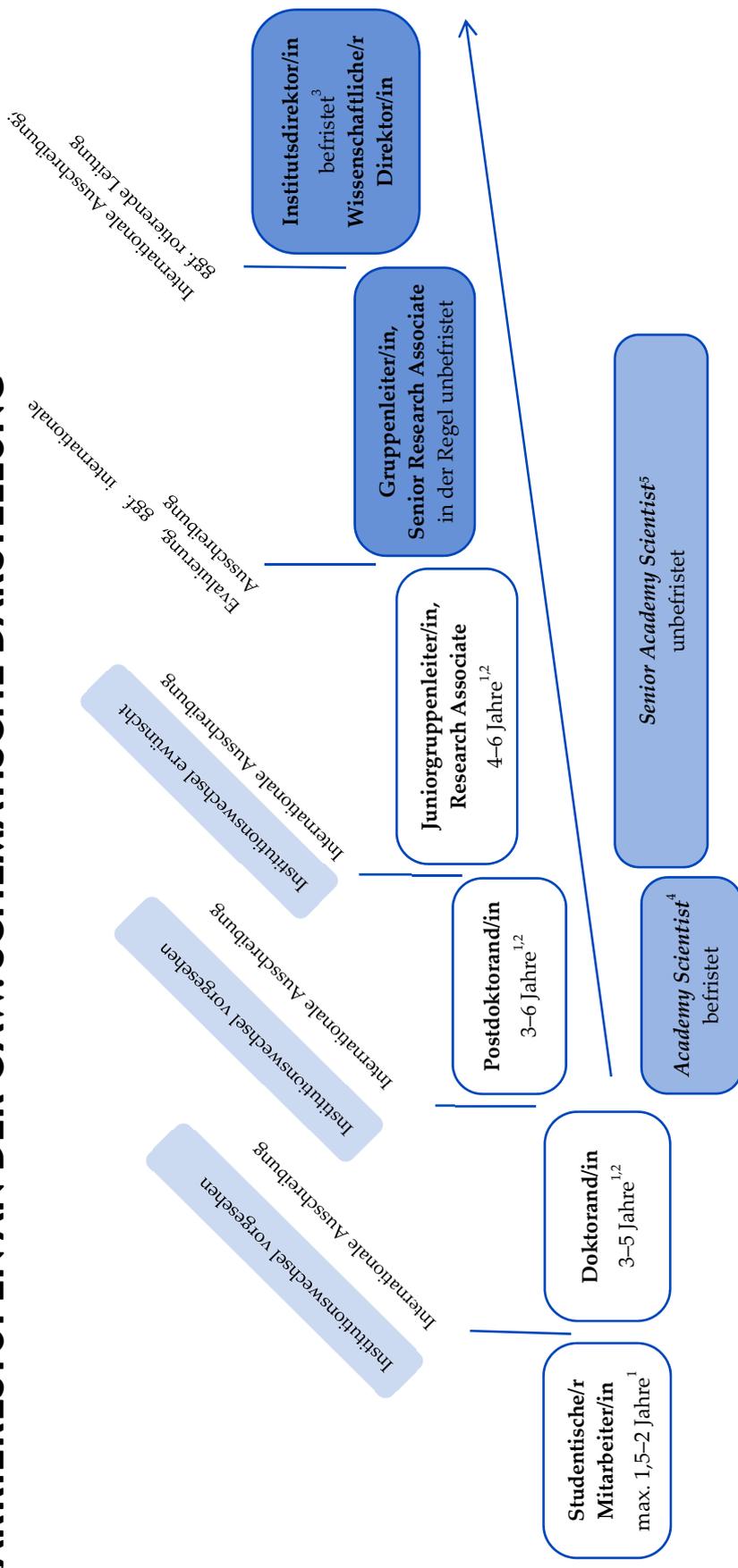
gesamthaften Planung über alle Finanzierungsquellen sollen langfristig die Flexibilität und die Aufnahmefähigkeit des Instituts für weitere herausragende Wissenschaftler/innen gewahrt bleiben. In den Folgegesprächen zur Zielvereinbarung erfolgt das Monitoring der Leistungs- und Bedarfsentwicklung auf Ebene der Gruppen bzw. Arbeitsschwerpunkte des Instituts und somit eine rollierende Personalplanung.

Das Modell wurde für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen entwickelt, unabhängig davon, ob sie aus Drittmitteln oder aus dem Ordinarium finanziert werden. Besonders auf den frühen Karrierestufen sollen im Sinne der Charta keine Unterschiede zwischen Mitarbeiter/inne/n aufgrund der Vertragsart oder der Finanzierungsform gemacht werden.

Ein wichtiges Ziel ist es, allen wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n der ÖAW unabhängig von ihrer vertraglichen Situation und Karrierestufe die besten Bedingungen für die beständige wissenschaftliche Weiterentwicklung zu bieten. Mentoring- und Weiterbildungsangebote werden dafür auf allen Karrierestufen bereitgestellt. Die ÖAW übernimmt somit auch Verantwortung für die Entwicklung jener Wissenschaftler/innen, die nicht dauerhaft an der ÖAW verbleiben. Die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans der ÖAW findet auf allen Karrierestufen Berücksichtigung.

Besondere Umstände können zu kurzfristiger Zusammenarbeit zwischen ÖAW-Instituten und qualifizierten Wissenschaftler/inne/n in beiderseitigem Interesse führen. Daher können Mitarbeiter/innen auch als „Projektmitarbeiter/innen“ beschäftigt werden. Da es sich hierbei nicht um eine Karrierestufe im Sinne des Karrieremodells handelt, sondern um eine Beschäftigungsform für wissenschaftlich qualifizierte Personen, die zumeist in Projekten, jedenfalls kurzfristig für die ÖAW tätig werden, wird diese Beschäftigungsoption als Anhang zum vorliegenden Karrieremodell abgebildet.

KARRIERESTUFEN AN DER ÖAW: SCHEMATISCHE DARSTELLUNG



- ¹ Die genannten Fristen bilden den angestrebten Regelfall ab. Das Modell sieht für begründete Ausnahmefälle Regelungen vor, diese Fristen zu ändern. Generell gilt jedoch, dass kein/e Mitarbeiter/in zu lange auf einer Karrierestufe verweilen soll, auf der sie/er keine Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung hat.
- ² Sofern ein/e Mitarbeiter/in bereits auf der Karrierestufe davor an der ÖAW beschäftigt war, was in Ausnahmefällen und nach erfolgreichem Durchlaufenem, internationalem Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW möglich ist, muss bei der Begründung bzw. Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse gemäß des geltenden § 4 (3) lit b des ÖAW-KV darauf Bedacht genommen werden, dass die gesamte Beschäftigungsdauer zwölf Jahre nicht übersteigt.
- ³ Institutsdirektor/inn/en sind in der Regel zugleich auch Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates; in dieser Funktion sind sie in der Regel unbefristet beschäftigt. Die Institutsleitung wird jedoch jeweils befristet vergeben. Wissenschaftliche Direktor/inn/en sind an Instituten mit rotierender Institutsleitung tätig.
- ⁴ Stellen für Academy Scientists werden ebenfalls international ausgeschrieben.
- ⁵ Um als Academy Scientist in ein entfristetes Beschäftigungsverhältnis als Senior Academy Scientist eintreten zu können, ist eine positive Evaluierung gemäß der Bestimmungen der BV „Tenure Assessment“ erforderlich.

STUDENTISCHE MITARBEITER/INNEN

Zielsetzung: Gewinnung motivierter, wissenschaftlich interessierter Mitarbeiter/innen, die an der ÖAW erste wissenschaftliche Erfahrung sammeln. Bereits in dieser Phase wird das Augenmerk auf das Ziel gerichtet, die besten Köpfe möglichst frühzeitig zu identifizieren und an den Wissenschaftsbetrieb heranzuführen.

Definition: Studentische Mitarbeiter/innen sind als fortgeschrittene Student/inn/en mit hohem Engagement, besonderem Interesse an der Grundlagenforschung und hervorragenden Noten in einem Diplom- bzw. Master-Studium in einem Fachbereich inskribiert, in dem die ÖAW Forschung betreibt.

Eintrittskriterien: Nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit können Studierende beschäftigt werden. Weitere normative Voraussetzungen finden keine Anwendung.

Beschäftigungsbedingungen: Studentische Mitarbeiter/innen können per Arbeitsvertrag für maximal 1,5 Jahre befristet beschäftigt werden; in begründeten Ausnahmefällen sind Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses um maximal weitere sechs Monate zulässig, wenn sie sich aus der Themenstellung bzw. dem Projektverlauf ergeben und eine sachliche Rechtfertigung gemäß § 4 (2) ÖAW-KV vorliegt.

Das Beschäftigungsverhältnis soll möglichst zeitnah zum Erreichen des angestrebten akademischen Grades beendet werden. Der/Die Vorgesetzte an der ÖAW achtet im Rahmen der Möglichkeiten darauf, dass die Beschäftigung an der ÖAW zu keinen Verzögerungen des Studienverlaufs führt.

Das Beschäftigungsausmaß für studentische Mitarbeiter/innen darf 50% / 20 Wochenstunden nicht übersteigen.

Tätigkeitsspektrum: Studentische Mitarbeiter/innen erhalten am Institut fachspezifische Unterweisungen und tragen unter Anleitung zur wissenschaftlichen Arbeit bei. Sie werden mindestens einem am Institut durchgeführten Projekt zugeordnet, um an der wissenschaftlichen Projektarbeit und an der Durchführung wissenschaftlicher Routinearbeiten mitzuwirken, jeweils unter Kontrolle des/der unmittelbar Vorgesetzten⁵.

Studentische Mitarbeiter/innen werden nicht für rein administrative Tätigkeiten ohne Bezug zu ihrer eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit herangezogen.

Perspektiven: Gegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses wird studentischen Mitarbeiter/inne/n die Möglichkeit zu einem ausführlichen Feedback-Gespräch mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten über die geleistete Arbeit gegeben. Die Ergebnisse dieses Gesprächs können bei Bedarf verschriftlicht werden.

Nach Abschluss des Diplom-/Master-Studiums steht es ehemaligen studentischen Mitarbeiter/inne/n frei, sich um eine Doktorandenstelle an der ÖAW zu bewerben. Es gelten die gleichen Aufnahmebedingungen wie für alle Bewerber/innen. festgelegt).

⁵ Die Funktion als Vorgesetzte von Nachwuchswissenschaftler/inne/n können die Institutsleitung sowie Juniorgruppenleiter/innen und Gruppenleiter/innen oder auch (Senior) Academy Scientists sowie – im Fall von Drittmittelprojekten – Research Associates und Senior Research Associates übernehmen.

DOKTORAND/INN/EN

Vorbemerkung: Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für Stipendiat/inn/en der Doktoratsprogramme der ÖAW (z.B. DOC und DOC-team) sowie für Doktorand/inn/en, die an der ÖAW im Rahmen strukturierter, in Kooperation mit Universitäten durchgeführter Doktoratsprogramme tätig sind und mit der Promotion an der Partneruniversität abschließen, oder sich für Plätze in solchen Programmen bewerben. Doktorand/inn/en und Bewerber/innen für solche Programme unterliegen den Regelungen der jeweiligen Förderung bzw. des jeweiligen Programms.

Zielsetzung: Es gilt, die bestqualifizierten und wissenschaftlich höchst talentierten Doktorand/inn/en in jenen Fächern zu gewinnen, in denen die ÖAW Forschung betreibt, und diesen möglichst früh den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere zu eröffnen. Die Förderung von Doktorand/inn/en ist ein integraler Bestandteil der Aktivitäten der ÖAW, auch wenn die Akademie kein Promotionsrecht besitzt.

Die ÖAW unterstützt die Doktorand/inn/en, die sie beschäftigt, bei der Erreichung eines wissenschaftlichen Niveaus, das in erste international sichtbare Publikationsleistungen oder vergleichbare Beiträge zum Forschungsdiskurs des Fachs mündet. Die Tätigkeit der Doktorand/inn/en an der ÖAW resultiert in eigenständigen Beiträgen zu vordefinierten Projekten und Forschungstätigkeiten, die das Spektrum der Aktivitäten innerhalb eines Instituts ergänzen und gegebenenfalls unter Anleitung erweitern. Am Ende der Doktoratsphase sollte absehbar sein, ob der/die Kandidat/in das Potenzial für eine weitere Karriere in der Wissenschaft hat.

Definition: Doktorand/inn/en, die an der ÖAW beschäftigt werden, sind in aller Regel Personen, die einen überdurchschnittlichen Studienerfolg, typischerweise Diplom-/Master-Abschluss, vorweisen können und an einer österreichischen oder ausländischen Hochschule ein Doktors-/PhD-Studium in einem jener Fachbereiche verfolgen, in dem die ÖAW Forschung betreibt. Die Doktorand/inn/en verfügen über einen guten Überblick über zumindest ein Forschungsfeld, das sie im Zuge ihrer Ausbildung bearbeitet haben. Sie bringen methodisches Wissen sowie hohe Lern- und Leistungsbereitschaft mit, so dass sie in der Lage sind, neue und komplexe Inhalte wissenschaftlich zu analysieren, zu bewerten und weiterzuverarbeiten.⁶

Eintrittskriterien: Stellen für Doktorand/inn/en werden international ausgeschrieben (Veröffentlichung auf EURAXESS Jobs). Bewerber/innen durchlaufen ein transparentes Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW. In der Auswahl von Doktorand/inn/en sollen besonders folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

- Die Bewerbungsunterlagen sowie im Bewerbungsprozess geführte Interviews lassen eine im internationalen Vergleich herausragende Qualifikation, großes wissenschaftliches Potenzial und überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft erkennen.
- Das Dissertationsvorhaben passt zum Profil der Arbeitsgruppe und des Instituts.

Eine entsprechende Dokumentation wird bei der Stellenvergabe dem Personalakt beigelegt.

Beschäftigungsbedingungen: Doktorand/inn/en werden befristet beschäftigt. Die Befristungen laufen in der Regel über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren.

Befristete Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses sind im Rahmen der in § 4 (2) lit a–d des ÖAW-KV geregelt, sachlich gerechtfertigten Gründe im Ausmaß von insgesamt bis zu sechs Jahren zulässig. In den in § 4 (3) lit a und b des ÖAW-KV genannten Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis auch über die maximale Befristungsdauer von sechs Arbeitsjahren hinaus befristet zu verlängern.

Weiters besteht die Möglichkeit, Doktorand/inn/en während eines mit der Institutsleitung vereinbarten Auslandsaufenthaltes zu karenzieren. Die gesamte Beschäftigungsdauer kann um die Dauer der Karenzierung, höchstens jedoch um bis zu zwei Jahre, verlängert werden.

Im Regelfall soll das Beschäftigungsverhältnis möglichst zeitnah zum Erreichen des angestrebten akademischen Grades beendet werden.

Das Beschäftigungsausmaß für Doktorand/inn/en darf 75% / 30 Wochenstunden nicht übersteigen.

⁶ Formulierung im Sinne der Anforderungen der Karrierestufe R1 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

Tätigkeitsspektrum: Doktorand/inn/en sind einer Gruppe oder mehreren Gruppen bzw. Arbeitsbereichen des Instituts zugeteilt und führen in diesem Rahmen *wissenschaftliche Arbeiten unter Aufsicht durch*.⁷ Doktorand/inn/en leisten an der ÖAW Forschungsarbeit für ihr Dissertationsprojekt und tragen damit zur Forschungsleistung des Instituts, an dem sie beschäftigt sind, sichtbar bei.

Die Ergebnisse ihrer Forschung sollen publiziert werden. Generell werden Beiträge zu Publikationen, zu nationalen und internationalen Konferenzen oder andere Nachweise einer intensiven Teilnahme am Forschungsdiskurs des Fachs erwartet.⁸ In diesem Zusammenhang werden die Doktorand/inn/en aktiv von ihren jeweiligen Vorgesetzten und der Institutsleitung unterstützt. Demgemäß sind im Budget des Instituts auch ausreichende Mittel für kurzfristige Auslandsaufenthalte von Doktorand/inn/en (Konferenz- und Tagungsteilnahmen, Workshops und Vernetzungsaktivitäten) vorzusehen.

Doktorand/inn/en werden nicht für rein administrative Tätigkeiten ohne Bezug zu ihrer eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit herangezogen.

Eine Integration von Doktorand/inn/en in den Institutsbetrieb auch über die projektbezogenen Tätigkeiten hinaus – etwa die Beteiligung an Jour fixes, bei der Konzeption und Durchführung wissenschaftlicher Veranstaltungen etc. – ist vorgesehen.

Perspektiven: Neben der Betreuung durch die jeweilige Universität findet an der ÖAW laufend eine fachliche Betreuung und Qualitätskontrolle der hier von Doktorand/inn/en geleisteten Arbeit statt. Je nach Kultur des betreffenden Fachs und nach Ermessen der Institutsleitung werden entsprechende qualitätssichernde und -fördernde Formate entwickelt: Projekt- und Wissensstand der Doktorand/inn/en werden anhand von (internen) Präsentationen [nach Möglichkeit auch vor Mitgliedern des Scientific Advisory Board (SAB)], durch die Teilnahme an Journal-Clubs u.ä. regelmäßig diskutiert und überprüft. Zudem führt der/die direkte Vorgesetzte gemäß ÖAW-KV § 9 (6) mit dem/der Mitarbeiter/in ein jährlich stattfindendes strukturiertes Mitarbeiter/innengespräch.⁹

Zielsetzung ist, im Sinne eines fokussierten wissenschaftlichen Human Resource Management die bestmögliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n an der ÖAW zu ermöglichen, um so die internationale Anschlussfähigkeit auf der nächsten Karrierestufe zu gewährleisten. Institute werden bei Umsetzung und Monitoring von der Personalabteilung unterstützt. Doktorand/inn/en profitieren auch von den von der ÖAW zentral bereitgestellten Mentoring- und Weiterbildungsangeboten.

Das Monitoring der Karriereentwicklung von Doktorand/inn/en findet verschränkt mit den Zielvereinbarungs-Begleitgesprächen statt.

Eine direkt an die Tätigkeit als Doktorand/in anschließende Beschäftigung als Postdoktorand/in an der ÖAW ist aus Sicht der ÖAW nur in Ausnahmefällen wünschenswert. Im Sinne der Zielsetzung der Charta, „brain circulation“ und somit internationale und interinstitutionelle Mobilität zu fördern, soll in dieser Karrierephase die Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeit an einer anderen Institution, durchaus im Ausland, vorgesehen werden.

Es steht (ehemaligen) Doktorand/inn/en dennoch frei, sich um eine Stelle für Postdoktorand/inn/en, ggf. für Academy Scientists, an der ÖAW zu bewerben. Es gelten die gleichen Aufnahmekriterien (d.h. Bewerbung um eine auf EURAXESS ausgeschriebene Stelle als Postdoktorand/in, Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinien der ÖAW) wie für alle Bewerber/innen.

⁷ Formulierung im Sinne der Anforderungen der Karrierestufe R1 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

⁸ Formulierung im Sinne der Anforderungen der Karrierestufe R1 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

⁹ Die konkrete Ausgestaltung des Gesprächs wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

POSTDOKTORAND/INN/EN

Zielsetzung: Die ÖAW verfolgt den Anspruch, eine im internationalen Vergleich höchst attraktive Arbeitsstätte für herausragende Postdoktorand/inn/en zu sein und diesen während einer entscheidenden Karrierephase die Möglichkeit zu geben, wissenschaftliche Eigenständigkeit und Sichtbarkeit zu erlangen.

Definition: Postdoktorand/inn/en, die an der ÖAW beschäftigt werden, sind Wissenschaftler/innen, die ihr Doktorat bzw. ihren PhD mit herausragendem Erfolg abgeschlossen haben, in Abhängigkeit von der fachspezifischen Publikationskultur erste Publikationserfolge und internationale Konferenzerfahrungen vorweisen können und engagiert eine Karriere in einem jener Fachbereiche anstreben, in dem die ÖAW Forschung betreibt. *Sie verfügen über ein vertieftes, systematisches Verständnis ihres Forschungsgebiets und sind in der Lage, Forschungsarbeiten in diesem Gebiet selbständig durchzuführen.*¹⁰

Eintrittskriterien: Der Eintritt ist sowohl für Postdoktorand/inn/en möglich, die ihr Doktorat bzw. ihren PhD kürzlich abgeschlossen haben als auch für solche, die bereits erste Forschungserfahrung als Postdoktorand/in mitbringen. Stellen für Postdoktorand/inn/en werden international ausgeschrieben (Veröffentlichung auf EURAXESS Jobs). Bewerber/innen durchlaufen ein transparentes, qualitätsgesichertes Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW.

Das Aufnahmeverfahren der ÖAW kann entfallen, wenn Träger/innen hochkompetitiver Grants für Nachwuchsforscher/innen (ÖAW APART; FWF-Programme für Early-Stage-Postdoktorand/inn/en und vergleichbare Förderungen) sowie erfolgreiche Selbstantragsteller/innen im Programm „Einzelprojekte“ des FWF mit dem Wunsch an die ÖAW herantreten, ihr Projekt an einem ÖAW-Institut durchzuführen. Die ÖAW erkennt in diesen Fällen das externe qualitätssichernde Verfahren an.

Die Entscheidung über Stellenvergaben an Postdoktorand/inn/en dokumentiert der/die Vorgesetzte stichwortartig unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Die Bewerbungsunterlagen lassen eine im internationalen Vergleich herausragende Qualifikation erkennen.
- Das Tätigkeitsgebiet sowie die bereits durchgeführten bzw. allfällig geplanten Forschungsvorhaben passen zum Profil der Arbeitsgruppe und des Instituts.
- Bewerbungsunterlagen und Interview lassen auf hohes wissenschaftliches Potenzial und überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft schließen.

Die Begründung für die Stellenvergabe wird dem Personalakt beigefügt.

Beschäftigungsbedingungen: Postdoktorand/inn/en werden befristet beschäftigt. Die Befristungen laufen in der Regel über einen Zeitraum von drei bis sechs Jahren.

Befristete Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses sind im Rahmen der in § 4 (2) lit a–d des ÖAW-KV genannten, sachlich gerechtfertigten Gründe im Ausmaß von insgesamt bis zu sechs Jahren zulässig. In den in § 4 (3) lit a und b des ÖAW-KV genannten Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis auch über die maximale Befristungsdauer von sechs Arbeitsjahren hinaus befristet zu verlängern. Postdoktorand/inn/en, die bereits befristet als Doktorand/inn/en an der ÖAW beschäftigt waren, können gemäß § 4 (3) lit b des ÖAW-KV zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie externe Bewerber/innen.

Weiters besteht die Möglichkeit, Postdoktorand/inn/en während eines mit der Institutsleitung vereinbarten Auslandsaufenthaltes zu karenzieren. Die gesamte Beschäftigungsdauer kann um die Dauer der Karenzierung, höchstens jedoch um bis zu zwei Jahre, verlängert werden.

Verträge werden in aller Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Tätigkeitsspektrum: Postdoktorand/inn/en sind einer oder mehreren Gruppen bzw. Arbeitsbereichen des Instituts zugeteilt und bearbeiten *in diesem Rahmen weitgehend selbständig (Teil-)Projekte, übernehmen komplexe Forschungsaufgaben, leiten studentische Mitarbeiter/innen oder Doktorand/inn/en an, präsentieren ihre Arbeiten und*

¹⁰ Formulierung im Sinne der Anforderungen der Karrierestufe R2 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

*Ergebnisse international auf Konferenzen und publizieren Artikel in möglichst hochrangigen Journals bzw. je nach Fachkultur auch Buchbeiträge, Monographien u.a.*¹¹ Weiters beteiligen sie sich an der Antragstellung bzw. Einwerbung von Drittmitteln.¹²

Im Budget des Instituts sind ausreichend Mittel für kurzfristige Auslandsaufenthalte von Postdoktorand/inn/en (Konferenz- und Tagungsteilnahmen, Workshops und Vernetzungsaktivitäten) vorzusehen.

Die jeweiligen Vorgesetzten sind angehalten, die Eigenständigkeit von Postdoktorand/inn/en zu fördern und zu vergrößern. Im Vordergrund stehen die Gewinnung eines Profils als eigenständige/r Wissenschaftler/in und der Erwerb von Kompetenzen, die in weiterer Folge den erfolgreichen Aufbau einer Juniorgruppe bzw. die Leitung von kompetitiv eingeworbenen (Teil-)Projekten mit Personalverantwortung erwarten lassen.

Postdoktorand/inn/en werden nicht für administrative Tätigkeiten herangezogen, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit stehen.

Perspektiven: Ziel der Postdoktorand/inn/enphase ist es, sich zügig ein Niveau zu erarbeiten, das den Übergang in eine internationale Karriere als selbständig arbeitende/r Wissenschaftler/in ermöglicht.

Die ÖAW bietet intern eine intensive Qualitätskontrolle der von Postdoktorand/inn/en geleisteten Arbeit. Je nach Kultur des betreffenden Fachs und nach Ermessen der Institutsleitung werden entsprechende qualitätssichernde und -fördernde Formate entwickelt:

Postdoktorand/inn/en stellen den jeweiligen Projektstatus bzw. Stand ihrer Arbeit regelmäßig in (internen) Vorträgen und Präsentationen (möglichst auch vor dem jeweiligen SAB) zur Diskussion. *Der/die Vorgesetzte sorgt für regelmäßiges, strukturiertes Feedback an die Postdoktorand/inn/en, damit sie ein klares Bild von ihren Karriereoptionen entwickeln können.*¹³ Dies erfolgt gemäß § 9 (6) des ÖAW-KV durch ein jährlich stattfindendes strukturiertes Mitarbeiter/innengespräch mit dem/der Mitarbeiter/in.

Zielsetzung ist, im Sinne eines fokussierten wissenschaftlichen Human Resource Management die bestmögliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n an der ÖAW zu ermöglichen, um so die internationale Anschlussfähigkeit auf der nächsten Karrierestufe zu gewährleisten. Institute werden bei Umsetzung und Monitoring von der Personalabteilung unterstützt. Postdoktorand/inn/en profitieren auch von den von der ÖAW zentral bereitgestellten Mentoring- und Weiterbildungsangeboten.

Das Monitoring der Karriereentwicklung von Postdoktorand/inn/en findet verschränkt mit den Zielvereinbarungsbegleitgesprächen statt.

Ein direkt im Anschluss an die Tätigkeit als Postdoktorand/in eingegangenes Beschäftigungsverhältnis als Juniorgruppenleiter/in oder Research Associate an der ÖAW ist aus Sicht der ÖAW nur in Ausnahmefällen wünschenswert. Im Sinne der Zielsetzung der Charta, „brain circulation“ und somit internationale und interinstitutionelle Mobilität zu fördern, soll auch in dieser Karrierephase die Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeit in einer anderen Institution, durchaus im Ausland, vorgesehen werden.

Es steht (ehemaligen) Postdoktorand/inn/en dennoch frei, sich an der ÖAW um eine Stelle als Juniorgruppenleiter/in bzw. Research Associate, ggf. auch als Academy Scientist, zu bewerben. Es gelten die gleichen Aufnahmekriterien wie für alle Bewerber/innen (d.h. Bewerbung um eine auf EURAXESS ausgeschriebene Stelle im Rahmen des Aufnahmeverfahrens gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW).

¹¹ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R2 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

¹² Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R2 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

¹³ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R2 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

JUNIORGRUPPENLEITER/INNEN UND RESEARCH ASSOCIATES

Zielsetzung: Die ÖAW verfolgt den Anspruch, eine im internationalen Vergleich höchst attraktive Arbeitsstätte für herausragende Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates zu sein und diesen die Möglichkeit zu geben, sich international im Spitzenfeld ihrer jeweiligen Disziplin(en) zu etablieren und sich mit Blick auf die Übernahme einer wissenschaftlichen Führungsrolle weiterzuentwickeln. Die ÖAW kann daher Mitarbeiter/inne/n in Abhängigkeit von ihrem wissenschaftlichem Erfolg und Potenzial auf dieser Karrierestufe die Perspektive einer durchgängigen Karriere (Tenure-Track) anbieten.

Definition: Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates, die an der ÖAW tätig werden, sind herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen, die im Zuge mehrjähriger erfolgreicher Forschungstätigkeit in ihrem Fach bereits hohe internationale Sichtbarkeit erreicht haben und als unabhängige Wissenschaftler/innen neue wissenschaftliche Felder bearbeiten.¹⁴ In aller Regel wird signifikante Auslandserfahrung erwartet. Research Associates sind im Unterschied zu Juniorgruppenleiter/inne/n in Forschungsbereichen tätig, in denen überwiegend nicht in institutionalisierten Gruppen gearbeitet wird.¹⁵

Eintrittskriterien: Stellen für Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates an der ÖAW werden international ausgeschrieben (Veröffentlichung auf EURAXESS Jobs). Bewerber/innen durchlaufen ein transparentes, qualitätsgesichertes Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW.

Die internationale Ausschreibung der ÖAW kann entfallen, wenn Träger/innen höchstwertiger, personenbezogener Grants (ERC Starting Grant, FWF-Programme für Advanced-Stage-Postdoktorand/inn/en und vergleichbare Förderungen) mit dem Wunsch an die ÖAW herantreten, ihr Projekt im Rahmen eines der ÖAW-Institute durchzuführen. Die ÖAW erkennt in diesen Fällen das externe qualitätssichernde Verfahren an.

Auch diesen Grantees können Positionen als Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates mit Tenure Option angeboten werden.

Wenn die Vergabe von Positionen als Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates mit einer Tenure Option und daher dem bedingten Angebot eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses einhergeht, obliegt die Begründung des Dienstverhältnisses im Sinne der ÖAW-Geschäftsordnung [§ 57 (1) lit. b] grundsätzlich Präsident/in und Vizepräsident/in, die daher rechtzeitig in die Entscheidung einzubinden sind.

Die schriftlichen Begründungen für die Stellenvergabe werden in jedem Fall (Dienstverhältnis mit bzw. ohne Tenure-Option) dem Personalakt beigelegt. Dokumentiert werden dabei

- die im internationalen Vergleich herausragende Qualifikation,
- überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft, herausragende Publikationsleistung, erfolgreiche Drittmittelwerbung und breite internationale Vernetzung des erfolgreichen Bewerbers / der erfolgreichen Bewerberin,
- die wissenschaftliche Relevanz und das Potenzial des Tätigkeitsgebiets (bereits durchgeführte bzw. allfällig geplante Forschungsvorhaben) und dessen Passung zum Profil des Instituts.

Über die Aufnahme von Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates wird dem SAB berichtet.

In den Zielvereinbarungen wird pro Institut eine Maximalzahl von Juniorgruppenleiter/inne/n und Research Associates mit Tenure Option festgelegt. Mit einer gesamthaften Planung über alle Finanzierungsquellen sollen langfristig die Flexibilität und die Aufnahmefähigkeit des Instituts für weitere herausragende Wissenschaftler/innen gewahrt bleiben. Die rollierende Stellenplanung findet ebenso wie das Monitoring der Karriereentwicklung von Juniorgruppenleiter/inne/n und Research Associates verschränkt mit den Zielvereinbarungsgesprächen und den Folgegesprächen statt.

¹⁴ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R3 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

¹⁵ Gründe, die langfristig gegen die Einrichtung von Gruppen oder vergleichbaren Arbeitseinheiten an einem Institut sprechen, sind in den Zielvereinbarungsgesprächen gegenüber Präsident/in und Vizepräsident/in darzustellen.

Beschäftigungsbedingungen: Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates werden auf vier bis sechs Jahre befristet beschäftigt. Befristete Verlängerungen des Beschäftigungs-verhältnisses sind im Rahmen der in § 4 (2) lit a–d des ÖAW-KV geregelten, sachlich gerechtfertigten Gründe im Ausmaß von insgesamt bis zu sechs Jahren zulässig. In den in § 4 (3) lit a und b des ÖAW-KV genannten Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis auch über die maximale Befristungsdauer von sechs Arbeitsjahren hinaus befristet zu verlängern. Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates, die bereits befristet als Postdoktorand/inn/en an der ÖAW beschäftigt waren, können gemäß § 4 (3) lit b des ÖAW-KV zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie externe Bewerber/innen.

Verträge werden in aller Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Tenure Option:

Stellen als Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates können mit Tenure Option angeboten werden, wenn erstens die in der Zielvereinbarung mit dem betreffenden Institut festgelegte Maximalzahl an vergebenen Tenure Optionen noch nicht erreicht ist und zweitens der/die Kandidat/in ein außergewöhnlich ambitioniertes Forschungsprojekt durchzuführen plant, das besonders hohes Innovationspotenzial innerhalb mindestens einer wissenschaftlichen Disziplin aufweist. Präsident/in und Vizepräsident/in gemeinsam entscheiden über die Vergabe der Tenure Option auf Antrag der Institutsleitung und auf Basis von mindestens einem *internationalen Fachgutachten* mehr als generell für die Einstellung von Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates gefordert.

Tenure Option kann bereits bei der Ausschreibung oder nachträglich – bis maximal zwei Jahre nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses – angeboten werden. Im Fall eines nachträglichen Angebots werden von Präsident/in und Vizepräsident/in mindestens zwei weitere, aktuelle Fachgutachten eingeholt.

Die Vergabe von Tenure Optionen erfolgt ausnahmslos auf Basis der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW.

Positionen als Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates, für die keine Tenure Option vorgesehen ist, gelten an der ÖAW wissenschaftlich als gleichwertig gegenüber jenen mit Tenure Option.

In Ausnahmefällen besteht auch die Möglichkeit, außergewöhnlich erfolgreiche Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates frühzeitig zu entfristen und zu Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates zu befördern. Die Entfristung kann auf Antrag der Institutsleitung unter der Voraussetzung erfolgen, dass die unbefristete Stelle laut Zielvereinbarung des Instituts langfristig finanziell bedeckbar ist. Die Begründung des Dienstverhältnisses obliegt im Sinne der ÖAW-Geschäftsordnung [§ 57 (1) lit. b] Präsident/in und Vizepräsident/in, die daher rechtzeitig in die Entscheidung einzubinden sind. Dieses beschleunigte Entfristungsverfahren, das auf weitere schriftliche Gutachten verzichten, allerdings den/die Vorsitzende/n des SAB einbeziehen kann, kann auch im Fall einer Berufungsabwehr zur Anwendung kommen (s.u.).

Neben den Personalkosten für die Stelle als Juniorgruppenleiter/in bzw. Research Associate sind nach Bedarf und in jeweils pro Leistungszeitraum zu vereinbarendem Ausmaß Sachmittel sowie die Nutzung der wissenschaftlichen Infrastruktur des Instituts vorzusehen. Zudem sind im Budget des Instituts ausreichend Mittel für kurzfristige Auslandsaufenthalte von Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates (Konferenz- und Tagungsteilnahmen, Workshops und Vernetzungsaktivitäten) vorzusehen.

Juniorgruppenleiter/innen sind als Leiter/innen einer institutionalisierten Gruppe tätig, die aus mindestens einem/einer weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiter/in (Doktorand/in oder Postdoktorand/in) besteht, die sie eigenverantwortlich führen.¹⁶ Juniorgruppenleiter/innen können Personalmittel für zumindest eine Stelle für Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en oder gegebenenfalls nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der Juniorgruppe gewährt werden, die über Drittmittel oder über das ordentliche Budget des Instituts finanziert werden können.

Research Associates arbeiten in Forschungsbereichen, in denen überwiegend nicht in institutionalisierten Gruppen gearbeitet wird. Dennoch können sie Personalverantwortung im Rahmen von (Drittmittel-)Projekten oder bei der Anleitung von Doktorand/inn/en und Postdoktorand/inn/en wahrnehmen.

Tätigkeitsspektrum: Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates *definieren ihr jeweiliges Forschungsgebiet*¹⁷ und etablieren es so weit, dass in weiterer Folge ein das Portfolio des Instituts erweiternder Forschungsschwerpunkt aufgebaut werden kann, dessen Bearbeitung unter der Leitung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin erfolgt.

¹⁶ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R3 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

¹⁷ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R3 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

Juniorgruppenleiter/innen und Research Associates beantragen in Abstimmung mit der Institutsleitung sowohl projekt- als auch personenbezogene Drittmittel und übernehmen die Führung von (Teil-)Drittmittelprojekten. *Sie tragen somit am Institut wie auch in internationalen und institutionenübergreifenden Kooperationsprojekten mit unabhängiger Arbeit zur Erweiterung des Wissens in ihrem Forschungsgebiet bei. Sie identifizieren neue Fragestellungen und entwickeln die entsprechenden Methoden und Ansätze, diese Fragen zu bearbeiten. Sie publizieren international auf fachspezifisch hohem Niveau und organisieren (inhaltlich) Workshops und Konferenz-Sessions.*¹⁸

Allfällige Arbeiten des Juniorgruppenleiters bzw. der Juniorgruppenleiterin bzw. des/der Research Associate an der Habilitation sollen in Abstimmung mit den Gegebenheiten der Disziplin und den Forschungszielen des Instituts unterstützt und abgeschlossen werden.

Perspektiven: Als exzellenzorientierter Forschungsträger erhebt die ÖAW den Anspruch, bevorzugt Mitarbeiter/innen an sich zu binden, die herausragende Forschungsleistungen erbringen. Diese werden durch international sichtbare und anerkannte Publikationsleistungen erzielt und dokumentiert. Zusätzlich können international anerkannte, kompetitiv eingeworbene Förderungen und Auszeichnungen als Qualitätskriterien herangezogen werden. Mentoring und Beratung im Zusammenhang mit der Einwerbung hochwertiger, personenbezogener Grants für junge Wissenschaftler/innen werden ÖAW-seitig angeboten. So früh wie möglich, spätestens jedenfalls gegen Ende der Beschäftigungsdauer sollen je nach Publikationskultur des wissenschaftlichen Gebietes herausragende, für das ÖAW-Forschungsportfolio wesentliche und auch in Hinkunft erfolgversprechende Forschungsaktivitäten und Veröffentlichungen (z.B. Forschungsmonographie) bzw. die Zuerkennung eines international renommierten, personenbezogenen Grants (START Preis, ERC Starting Grant u.ä.) oder eines hochwertigen, nationalen oder internationalen Forschungsprojekts mit (mehrfacher) Personalverantwortung stehen.

Qualitätssicherung:

Das Monitoring der Karriereentwicklung von Juniorgruppenleiter/inne/n und Research Associates findet – ebenso wie die rollierende Stellenplanung – verschränkt mit den Zielvereinbarungsgesprächen und den Folgegesprächen statt.

Institute definieren den in ihrem Feld optimal geeigneten Maßnahmenmix zur qualitätsgesicherten Begleitung der Entwicklung von Juniorgruppenleiter/inne/n und Research Associates am Institut und etablierten eine strukturierte Feedback-Kultur, die auch schriftliche Beurteilung erbrachter Leistungen umfasst (ggf. im Rahmen eines Leistungsfeststellungsverfahrens gemäß § 26 und 27 des ÖAW-KV). Wesentlicher Teil dieses Maßnahmenmix ist das gemäß § 9 (6) des ÖAW-KV jährlich stattfindende strukturierte Mitarbeiter/innengespräch. Der jeweilige Projektstatus bzw. Stand der Arbeit der Juniorgruppe bzw. im Forschungsschwerpunkt wird von dem/der verantwortlichen Mitarbeiter/in auch intern regelmäßig präsentiert (nach Möglichkeit auch vor Mitgliedern des SAB), Stellungnahmen des SAB zur Entwicklung der Juniorgruppenleiter/inne/n und Research Associates werden erbeten und sollen nach Möglichkeit im Rahmen der etablierten Berichtsroutinen abgefragt werden. Die Zielsetzung ist, im Sinne eines fokussierten wissenschaftlichen Human Resource Management die bestmögliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n an der ÖAW zu ermöglichen.

Sofern im Verlauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses als Juniorgruppenleiter/in bzw. Research Associate absehbar wird, dass die optimalen Zukunftschancen eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin nicht in einer führenden Position in der Grundlagenforschung an der ÖAW liegen, sollen auch Maßnahmen für einen Wechsel auf einen anderen Karrierepfad in Betracht gezogen werden. Die Personalabteilung der ÖAW wird beratende Leistungen zur sektorenübergreifenden Mobilität bereithalten und bei Bedarf jene Mitarbeiter/innen, die absehbar nicht dauerhaft an der ÖAW verbleiben können, über Optionen informieren, in anderen Sektoren tätig zu werden.

Institute werden bei Umsetzung von Maßnahmen und dem Monitoring im Rahmen des Human Resource Management von der Personalabteilung unterstützt.

Rund ein Jahr vor dem Ende der vereinbarten Beschäftigungsdauer von Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates ohne Tenure Option bzw. der geplanten Einleitung des Tenure Assessment von Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates mit Tenure Option gibt die Institutsleitung – im Sinne der Transparenz und Planbarkeit – diesen im Rahmen des gemäß ÖAW-KV jährlich zu führenden strukturierten Mitarbeiter/innengesprächs ausführlich Feedback zu ihrer bisherigen und möglichen weiteren Karriereentwicklung.

¹⁸ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R3 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

Tenure Assessment:

Alle Juniorgruppenleiter/innen bzw. Research Associates mit Tenure Option haben ein Recht auf ein Tenure Assessment. Dieses Assessment ist gemäß den Bestimmungen der BV „Tenure Assessment“ durchzuführen.

Nach erfolgreichem Tenure Assessment werden Juniorgruppenleiter/innen zu Gruppenleiter/inne/n, Research Associates zu Senior Research Associates, gegebenenfalls auch zu Gruppenleiter/inne/n berufen, jeweils grundsätzlich unbefristet.

Im Fall einer negativen Evaluierung kann – sofern die maximale befristete Beschäftigungsdauer gemäß § 4 (2) lit a oder c sowie § 4 (3) lit a des ÖAW-KV noch nicht ausgeschöpft ist – ein eigenes Projekt zur Abwicklung der Gruppe definiert und eine damit verbundene befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (Phase-out) vereinbart werden.

Das Ausscheiden von Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates führt im Regelfall zur Auflösung der jeweiligen Gruppe bzw. des jeweiligen Schwerpunkts.¹⁹ Falls das Arbeitsgebiet der ausscheidenden Mitarbeiterin bzw. des ausscheidenden Mitarbeiters wissenschaftlich höchst attraktiv und im Rahmen des Institutsportfolios strategisch relevant ist, entscheiden Präsident/in und Vizepräsident/in auf Antrag der Institutsleitung nach Anhörung von Fachexpert/inn/en über eine Neuausschreibung bzw. Fortführung.

Berufungsabwehr:

Im Fall einer Berufung an eine andere Forschungseinrichtung besteht die Möglichkeit eines beschleunigten Entfristungsverfahrens. Dieses Verfahren, das auf schriftliche Gutachten verzichten, allerdings den/die Vorsitzende/n des SAB einbeziehen kann, darf nur dann zur Anwendung kommen, wenn es von essenzieller forschungsstrategischer Bedeutung für das Institut ist, den/die Mitarbeiter/in zu halten, und der Ruf auf eine höhere Karrierestufe erfolgt. Präsident/in und Vizepräsident/in sind jedenfalls frühzeitig einzubeziehen (s.o.).

¹⁹ Die Auflösung der Juniorgruppe hat unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu erfolgen. Allenfalls sind Mitarbeiter/innen betroffener Gruppen, wenn dies fachlich möglich und zumutbar ist, in anderen Bereichen zu beschäftigen. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen betroffener Juniorgruppen dennoch die Möglichkeit haben, die für die jeweilige Karrierestufe anvisierten Zielsetzungen zu erreichen.

GRUPPENLEITER/INNEN BZW. SENIOR RESEARCH ASSOCIATES

Zielsetzung: Die ÖAW strebt bei der Besetzung von Gruppenleiter/innenpositionen bzw. der Positionen von Senior Research Associates danach, international ausgewiesene Spitzenkräfte in der Grundlagenforschung zu gewinnen und an sich zu binden, indem sie ihnen in der Regel eine dauerhafte Laufbahn an der ÖAW ermöglicht. Mit diesen Besetzungen sollen einerseits bestehende Stärkenfelder gefestigt und weiterentwickelt und andererseits neue Themenfelder international sichtbar erschlossen werden.

Definition: Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates an der ÖAW sind *herausragende Wissenschaftler/innen, die im Zuge mehrjähriger eigenständiger Forschungstätigkeit in ihrem Fach internationale Anerkennung und vertiefte systematische Kenntnisse ihres Fachgebiets sowie benachbarter Arbeitsgebiete erlangt haben. Eine im internationalen Vergleich innerhalb der Disziplin hohe Zahl an Publikationen in hochwertigen Journals bzw. Verlagen, prestigeträchtige Auszeichnungen, erfolgreiche Akquise von renommierten Grants und internationalen Projektförderungen, ein hoher Grad an internationaler Vernetzung sowie Beiträge zur Wissenschaftsvermittlung in die Gesellschaft sind auf dieser Karrierestufe vorauszusetzen. In aller Regel wird signifikante Auslandserfahrung erwartet. Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates an der ÖAW sind als führende Wissenschaftler/innen in der Lage, die Dynamik und die Entwicklungsmöglichkeiten ihres Forschungsgebiets einzuschätzen und bringen ihr Fachgebiet mit richtungweisenden Erkenntnissen voran.*²⁰
Senior Research Associates sind im Unterschied zu Gruppenleiter/inne/n in Forschungsbereichen tätig, in denen nicht in institutionalisierten Gruppen gearbeitet wird.²¹

Eintrittskriterien: In Zielvereinbarungen wird pro Institut eine Maximalzahl von Gruppenleiter/inne/n und Senior Research Associates festgelegt. Mit einer gesamthaften Planung über alle Finanzierungsquellen sollen langfristig die Flexibilität und die Aufnahmefähigkeit des Instituts für weitere herausragende Wissenschaftler/innen gewahrt bleiben. Rollierend werden Zielsetzungen zwischen Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates und Institutsleitung vereinbart, die Bestandteil der Entwicklungsplanung des Instituts sind und damit auch in die Zielvereinbarungen einfließen, die zwischen Institutsleitung und Präsident/in und Vizepräsident/in getroffen werden. In den Folgegesprächen zu den Zielvereinbarungen erfolgt das Monitoring der Leistungs- und Bedarfsentwicklung auf Ebene der Gruppen bzw. Arbeitsschwerpunkte des Instituts.

Positionen als Gruppenleiter/in bzw. Senior Research Associate werden **vorzugsweise Juniorgruppenleiter/inne/n bzw. Research Associates der ÖAW nach erfolgreichem Tenure Assessment zuerkannt** oder nach internationaler Ausschreibung auf EURAXESS Jobs vergeben.

Im Fall der internationalen Ausschreibung durchlaufen die Kandidat/inn/en das Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW.

Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates, die sich erfolgreich auf eine international ausgeschriebene Stelle beworben haben, können zunächst auf maximal sechs Jahre befristet beschäftigt werden, dies mit Tenure Option.

Positionen für Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates können auch nach internationaler Ausschreibung von vornherein unbefristet vergeben werden.

Im Sinne der ÖAW-Geschäftsordnung [§ 57 (1) lit. b] ist die Ausstellung von unbefristeten Verträgen Präsident/in und Vizepräsident/in vorbehalten, dies gilt auch für die Vergabe von Positionen mit Tenure Option. Sofern eine Stelle als Gruppenleiter/in bzw. Senior Research Associate vergeben wird, sind daher Präsident/in und Vizepräsident/in frühzeitig in die Entscheidung miteinzubeziehen.

In Ausnahmefällen können auch Träger/innen höchstwertiger, personenbezogener Grants (z.B. ERC Consolidator oder Advanced Grant) als Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates beschäftigt werden, sofern sie mit dem Wunsch an die ÖAW herantreten, ihr Projekt im Rahmen eines der ÖAW-Institute durchzuführen. In diesen Fällen kann das Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW entfallen. Die ÖAW erkennt in solchen Fällen das externe qualitätssichernde Verfahren an.

²⁰ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R4 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

²¹ Gründe, die langfristig gegen die Einrichtung von Gruppen oder vergleichbaren Arbeitseinheiten an einem Institut sprechen, sind in den Zielvereinbarungsgesprächen gegenüber Präsident/in und Vizepräsident/in darzustellen.

Auch externen Grantees können Positionen auf dieser Karrierestufe unmittelbar als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden. Auch in diesen Fällen sind Präsident/in und Vizepräsident/in frühzeitig einzubinden.

Insbesondere im Vorfeld der Besetzung von Gruppenleiter/innenpositionen wird sich die ÖAW mit fachnahen Universitätsinstituten abstimmen, um mögliche Synergien aus Doppelberufungen zu realisieren.

Über die Aufnahme von Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates wird dem SAB berichtet.

Beschäftigungsbedingungen: Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates werden in der Regel unbefristet beschäftigt. Verträge werden in der Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Neben den Personalkosten für die Stelle als Gruppenleiter/in bzw. Senior Research Associate sind nach Bedarf und in jeweils pro Leistungszeitraum zu vereinbarendem Ausmaß Sachmittel sowie die Nutzung der wissenschaftlichen Infrastruktur des Instituts vorzusehen.

Gruppenleiter/innen können darüber hinaus in zu vereinbarendem Umfang eigenfinanzierte Personalmittel für Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en und gegebenenfalls nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der Gruppe gewährt werden, die im ordentlichen Budget des Instituts vorzusehen sind.

Einem/Einer Senior Research Associate sind keine eigenfinanzierten Personalmittel, d.h. Stellen, unmittelbar zugeordnet. Senior Research Associates können jedoch Personalverantwortung im Rahmen von (Drittmittel-) Projekten oder bei der Anleitung von (Post)Doktorand/inn/en wahrnehmen.

Im Fall von Doppelberufungen ist hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes sowie der Nutzung der Ausstattung der Institute das Einvernehmen mit dem universitären Partner herzustellen. In diesem sowie im Fall von Berufungen hauptamtlich an Universitäten tätiger Professor/inn/en können Sonderregelungen notwendig werden, die im Einzelfall zu konkretisieren sind.

Tätigkeitsspektrum: Gruppenleiter/innen und Senior Research Associates sind zentrale wissenschaftliche Leistungsträger/innen der ÖAW. In ihrer direkten Verantwortung liegt die Durchführung ergebnisoffener, neugiergetriebener Grundlagenforschung auf international hohem Niveau in den jeweiligen Schwerpunktgebieten der Gruppen, deren Prozesse und Ergebnisse hohen internationalen Standards genügen.

Gruppenleiter/innen und Senior Research Associates an der ÖAW sind aufgrund ihrer Vertrautheit mit dem eigenen Forschungsfeld sowie der Kenntnisse in Bezug auf benachbarte Arbeitsfelder in der Lage, zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Arbeitsbereiche des Instituts beizutragen.²² Rollierend werden Zielsetzungen zwischen Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates und Institutsleitung vereinbart. Diese Zielsetzungen sind Bestandteil der Entwicklungsplanung des Instituts und werden damit auch in die Zielvereinbarungen aufgenommen, die zwischen Institutsleitung sowie Präsident/in und Vizepräsident/in zu treffen sind.

Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates sind für die budgetären und personellen Entscheidungen verantwortlich, welche die unmittelbare Gebarung ihrer Gruppe bzw. ihres Arbeitsschwerpunkts betreffen. Sie führen die Mitarbeiter/innen in ihrem Verantwortungsbereich und beantragen und verwalten Drittmittel²³. Sie publizieren Artikel bzw. Buchbeiträge sowie Monographien auf im internationalen Vergleich hohem Niveau und unterstützen die Wissenschaftler/innen ihrer Gruppe bzw. in ihrem Arbeitsbereich dabei, eigene, sichtbare Beiträge zum Forschungs-Output zu leisten.²⁴ Hochwertige Beiträge zur Wissenschaftsvermittlung in die Gesellschaft sowie Leistungen zur Stärkung der wissenschaftlichen Gemeinschaft (z.B. Organisation internationaler Konferenzen, Übernahme von Begutachtungen) werden ebenfalls erwartet.

Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates sind wichtige Ansprechpartner/innen für Doktorand/inn/en und Postdoktorand/inn/en, denen gegenüber sie als Führungskräfte, Betreuer/innen und Mentor/inn/en auftreten.

Allfällige Arbeiten der Gruppenleiter/innen bzw. der Senior Research Associates an der Habilitation sollen in Abstimmung mit den Gegebenheiten der Disziplin und den Forschungszielen des Instituts unterstützt und abgeschlossen werden.

²² Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R4 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

²³ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R4 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

²⁴ Formulierung im Sinn der der Karrierestufe R4 nach dem EU-Modell in „Towards a European Framework for Research Careers“.

Perspektiven:

Tenure Assessment:

Befristet beschäftigte Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates haben ein Recht auf ein Tenure Assessment. Dieses Assessment ist gemäß den Bestimmungen der BV „Tenure Assessment“ durchzuführen.

Nach erfolgreichem Tenure Assessment erhalten Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates unbefristete Dienstverträge.

Im Fall einer negativen Evaluierung kann – sofern die maximale befristete Beschäftigungsdauer gemäß § 4 (2) lit a oder c sowie § 4 (3) lit a des ÖAW-KV noch nicht ausgeschöpft ist – ein eigenes Projekt zur Abwicklung der Gruppe definiert und eine damit verbundene befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (Phase-out) vereinbart werden.

Erweiterung der Leitungsfunktion:

In Abhängigkeit von den Strukturen bzw. Regelungen am Institut kommen erfahrene, in aller Regel unbefristet tätige Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates auch als Abteilungsleiter/innen in Frage, in deren Verantwortungsbereich mehrere Gruppen fallen.

Weiters können an Instituten, die das Modell der rotierenden Institutsleitung anwenden, unbefristet beschäftigte Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates von Präsident/in und Vizepräsident/in zu wissenschaftlichen Direktor/inn/en (s.h.) bestellt werden.

Verlängerung der Gruppenleitungsfunktion bzw. der Aktivität als Senior Research Associate über das übliche Pensionsalter hinaus (Extension of Service)²⁵:

Für Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates, die unbefristet an der ÖAW tätig sind und das Pensionsalter erreicht haben, besteht im besonders begründeten Ausnahmefall die Möglichkeit, in ihrer Position über das übliche Pensionsalter hinaus aktiv zu bleiben. Die Verlängerung erfolgt jeweils befristet; die Dauer der Befristung liegt im Ermessen von Präsident/in und Vizepräsident/in.

Sofern dieses Angebot genutzt werden soll, legt die Institutsleitung spätestens ein Jahr vor dem Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters Präsident/in und Vizepräsident/in einen Plan über die geplanten wissenschaftlichen Aktivitäten in der Periode bis zum tatsächlichen Austritt des Gruppenleiters / der Gruppenleiterin bzw. des/der Senior Research Associate vor. Dieser Antrag beinhaltet den Bedarf an Personal, Räumlichkeiten, Infrastruktur, Material etc. und stellt ausführlich die wissenschaftlichen Zielsetzungen des Extension of Service dar. Der Bedarf an Ressourcen ist in die Zielvereinbarungen des Instituts aufzunehmen. Die Bewilligung soll vor Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters erteilt werden können, was in der Planung des Antrags zu berücksichtigen ist.

Präsident/in und Vizepräsident/in ist es vorbehalten, auch für Gruppenleiter/innenpositionen bzw. Positionen als Senior Research Associate, für die ein Antrag auf Extension of Service gestellt wurde, eine Ausschreibung in die Wege zu leiten, um somit wettbewerbsorientiert die bestmögliche Besetzung der Stelle sicherzustellen.

Während der/die Gruppenleiter/in bzw. Senior Research Associate über das reguläre Pensionsantrittsalter hinaus an der ÖAW tätig ist, genießt er/sie weiterhin alle Rechte und es obliegen ihm/ihr uneingeschränkt alle Pflichten im Rahmen der Tätigkeit als Gruppenleiter/in.

Während des Extension of Service beziehen Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates die ihnen gesetzlich zustehenden Pensionszahlungen sowie laufende Gehaltszahlungen der ÖAW. In Summe dürfen die Bezüge aus Pensionszahlungen sowie Gehaltszahlungen aus dem ordentlichen Budget der ÖAW während des Extension of Service das im letzten Jahr vor dem regulären Pensionsantritts bezogene Gehalt nicht übersteigen.

Leitung von Drittmittelprojekten über das übliche Pensionsalter hinaus:

Als weitere Option kann (ehemaligen) Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates, die kurz vor dem Pensionsantritt stehen oder bereits in Pension sind, als Leiter/inne/n hochkompetitiver Drittmittelprojekte nach

²⁵ Generell sind Verlängerungen über das übliche Pensionsantrittsalter hinaus vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Möglichkeit der ÖAW, neue Wissenschaftler/innen unbefristet aufzunehmen und damit ggf. neue Forschungsfelder zu eröffnen und die Positionierung von Instituten zu modifizieren, auch davon abhängt, dass ältere Mitarbeiter/innen in Pension gehen. Bei Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das übliche Pensionsantrittsalter hinaus ist daher der Nutzen der Fortführung gegenüber den Potenzialen der Erneuerung abzuwägen.

Ermessen der Institutsleitung seitens des Instituts Unterstützung gewährt werden, um die Durchführung des jeweiligen Drittmittelprojekts zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für infrastrukturelle Unterstützung.

Qualitätssicherung und Zielverfehlungen:

Die rollierende Entwicklungsplanung gemeinsam mit der Institutsleitung, die Begleitung durch den SAB sowie periodische (derzeit etwa alle 6 Jahre stattfindende) Institutevaluierungen sind wirkungsvolle qualitätssichernde Maßnahmen, die sich nicht zuletzt auf die Leistung von Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates beziehen.

Im Fall von Zielverfehlungen stehen zunächst Maßnahmen der Institutsleitung im Vordergrund, welche die Gruppenleitung bzw. betreffende Senior Research Associates dabei unterstützen, ihre Leistungsmöglichkeiten wieder voll auszuschöpfen. Wiederholte Zielverfehlungen können mittelfristig die Redimensionierung der Gruppe bzw. des Arbeitsbereichs bis hin zur Auflösung²⁶ nach sich ziehen.

Vorkehrungen im Fall der Abwerbung:

Für den Fall der Wegberufung von Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates sind vertragliche Vorkehrungen vorzusehen, so dass die Arbeiten der Gruppe bzw. im Arbeitsbereich in einem Phase-Out zu einem positiven Abschluss gebracht werden können.

Mit dem Ausscheiden von Gruppenleiter/inne/n bzw. Senior Research Associates endet in der Regel der Bestand der Gruppe²⁷ bzw. des jeweiligen Schwerpunkts. Falls das betreffende Arbeitsgebiet wissenschaftlich höchst attraktiv und im Rahmen des Institutportfolios strategisch relevant ist, entscheiden Präsident/in und Vizepräsident/in auf Antrag der Institutsleitung ggf. auch über eine Neuausschreibung bzw. Fortführung.

²⁶ Eine etwaige Auflösung der Gruppe hat unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu erfolgen. Allenfalls sind Mitarbeiter/innen betroffener Gruppen, wenn dies fachlich möglich und zumutbar ist, in anderen Bereichen zu beschäftigen. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen betroffener Gruppen dennoch die Möglichkeit haben, die für die jeweilige Karrierestufe anvisierten Zielsetzungen zu erreichen.

²⁷ Vgl. Fußnote 26.

WISSENSCHAFTLICHE DIREKTOR/INN/EN UND INSTITUTSDIREKTOR/INN/EN

Zielsetzung: Die ÖAW erhebt den Anspruch, international zu den besten Wissenschaftler/innen ihres Fachs zählende Persönlichkeiten für die Leitung ihrer Institute zu gewinnen.

Definition: Wissenschaftliche Direktor/innen und Institutsdirektor/innen sind habilitierte oder äquivalent qualifizierte Wissenschaftler/innen mit mehrjähriger, internationaler Forschungserfahrung in der anwendungsorientierten Grundlagenforschung, die in ihrem Fachgebiet gemessen an international anerkannten Standards zum Spitzenfeld gehören. Erfahrungen als Leiter/in einer Forschungseinrichtung sind von Vorteil, der Fokus liegt jedoch auf wissenschaftlichen Kriterien.

Wissenschaftliche Direktor/innen sind an Instituten tätig, deren Leitung in einem rotierenden Verfahren besetzt wird. Wissenschaftliche Direktor/innen können somit zum/zur geschäftsführenden wissenschaftlichen Direktor/in, d.h. zur Institutsleitung auf Zeit entsprechend dem Rotationsverfahren, berufen werden.

Institutsdirektor/innen leiten ein Institut, dessen Führung nicht im Rotationsverfahren bestellt wird.

Eintrittskriterien: Leitende Kriterien betr. Übernahme einer (rotierenden) Institutsleitung sind eine international herausragende fachliche Eignung und wissenschaftliche Produktivität sowie die internationale Reputation als Wissenschaftler/in.

Positionen als wissenschaftliche/r Direktor/in werden von Präsident/in und Vizepräsident/in nach entsprechender positiver Stellungnahme des SAB an mindestens zwei an einem Institut unbefristet tätige Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates vergeben, falls am betreffenden Institut die Leitung im Rotationsverfahren besetzt wird. Positionen als Institutsdirektor/in werden – mit Ausnahme von Verlängerungen bestehender Verträge als Institutsdirektor/in – international ausgeschrieben (Veröffentlichung auf EURAXESS Jobs). Bewerber/innen durchlaufen ein transparentes Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW.

Die Auswahl und Bestellung von wissenschaftlichen Direktor/innen und Institutsdirektor/innen ist eine zentrale strategische Aufgabe von Präsident/in und Vizepräsident/in. Berufungen sowie Vertragsverlängerungen von Institutsdirektor/innen und (erneute) Übernahmen einer rotierenden Institutsleitung bedürfen der Anhörung durch den Akademierat.

Wissenschaftliche Direktor/innen und Institutsdirektor/innen gelten als Äquivalent eines Professors bzw. einer Professorin mit Institutsleitungsfunktion. Im Vorfeld ihrer Berufung wird sich die ÖAW daher mit fachnahen Universitätsinstituten abstimmen, um mögliche Synergien aus Doppelberufungen realisieren zu können.

Beschäftigungsbedingungen: Wissenschaftliche Direktor/innen und Institutsdirektor/innen sind an der ÖAW grundsätzlich unbefristet als Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates tätig. Im Fall der Übernahme einer nicht-rotierenden Institutsleitungsfunktion wird zusätzlich ein in der Regel auf jeweils fünf Jahre befristeter Vertrag als Institutsdirektor/in abgeschlossen. Im Fall der rotierenden Institutsleitung liegt die Dauer der jeweiligen geschäftsführenden Institutsleitung im Ermessen von Präsident/in und Vizepräsident/in; in der Regel beträgt diese zwei Jahre.

Verträge werden in aller Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Sonderregelungen gelten im Fall von Berufungen gemeinsam mit einer Universität sowie für Berufungen von hauptamtlich an Universitäten tätigen Professor/innen auf eine ÖAW-Institutsleitung. Diese sind im Einzelfall zu konkretisieren.

Tätigkeitsspektrum: Die Institutsleitung, sei es als Institutsdirektor/in oder als geschäftsführende/r wissenschaftliche/r Direktor/in, trägt die Verantwortung für das Forschungsinstitut als Ganzes. Sie ist für die Forschungsstrategie und -aktivitäten des Instituts letztverantwortlich. Sie unterstützt die (Junior)Gruppenleiter/innen sowie (Senior) Research Associates ihres Instituts dabei, innovative und sichtbare wissenschaftliche Beiträge auf international hohem Niveau zu leisten. Leistungen zur Stärkung der wissenschaftlichen Gemeinschaft (z.B. Organisation internationaler Konferenzen) und hochwertige Beiträge zur Wissenschaftsvermittlung werden ebenfalls erwartet.

Die Institutsleitung ist seitens des Instituts für die Zielvereinbarungen mit Präsident/in und Vizepräsident/in verantwortlich.²⁸ Die Erreichung der in den Zielvereinbarungen gesetzten Ziele dient als Grundlage der Beurteilung der Leistungen des Instituts und somit auch als Grundlage für die Planung und die Verhandlungen für die jeweils nächste Budgetperiode. Die rollierende Stellenplanung gemäß Karrieremodell, die jeweils im Rahmen der Folgegespräche zu den Zielvereinbarungsgesprächen diskutiert und ggf. aktualisiert wird, soll langfristig die Aufnahmefähigkeit des Instituts für weitere herausragende Wissenschaftler/innen wahren und ist wesentlicher Bestandteil dieses Planungsprozesses. Die Leistungen eines Instituts werden turnusmäßig (derzeit etwa alle sechs Jahre) evaluiert.

Perspektiven: Sofern die Erreichung der vereinbarten Ziele des Instituts sowie die Ergebnisse allfälliger Evaluierungen in Übereinstimmung mit der Forschungsstrategie der ÖAW nichts Anderes nahelegen, kann der Leitungsauftrag verlängert werden.

Verlängerung der Institutsleitung über das übliche Pensionsalter hinaus (Extension of Service)²⁹:

Für wissenschaftliche Direktor/inn/en und Institutsdirektor/inn/en besteht im besonders begründeten Ausnahmefall die Möglichkeit, für höchstens drei weitere Jahre nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht wurde, als Direktor/in tätig zu sein. Die Entscheidung hierüber liegt bei Präsident/in und Vizepräsident/in und bedarf der Anhörung des Akademierats.

Sofern dieses Angebot genutzt werden soll, legt der/die wissenschaftliche Direktor/in bzw. Institutsdirektor/in spätestens zwei Jahre vor dem Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters Präsident/in und Vizepräsident/in einen Plan über die geplanten Aktivitäten und Zielsetzungen für die Periode bis zum tatsächlichen Austritt vor. Die Bewilligung eines Extension of Service soll vor Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters des beantragenden Direktors bzw. der beantragenden Direktorin erteilt werden, was in der Planung des Antrags zu berücksichtigen ist. Präsident/in und Vizepräsident/in ist es vorbehalten, auch für Direktor/inn/enpositionen, für die ein Antrag auf Extension of Service gestellt wurde, eine Ausschreibung in die Wege zu leiten, um somit wettbewerbsorientiert die bestmögliche Besetzung der Stelle sicherzustellen.

Während Direktor/inn/en über das reguläre Pensionsantrittsalter hinaus an der ÖAW tätig sind, genießen sie alle Rechte und es obliegen ihnen alle Pflichten im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftliche/r Direktor/in bzw. Institutsdirektor/in.

Während des Extension of Service bezieht der/die Direktor/in die ihm/ihr gesetzlich zustehenden Pensionszahlungen sowie laufende Gehaltszahlungen der ÖAW. In Summe dürfen die Bezüge aus Pensionszahlungen sowie Gehaltszahlungen aus dem ordentlichen Budget der ÖAW während des Extension of Service das im letzten Jahr vor dem regulären Pensionsantritts bezogene Gehalt nicht übersteigen.

Es besteht die Möglichkeit, die (geschäftsführende) Institutsleitung in dieser Phase zurückzulegen und ausschließlich als Gruppenleiter/in bzw. Senior Research Associate tätig zu sein (s.v.).

Nach Beendigung der Tätigkeit als Direktor/in aufgrund des Erreichens des regulären Pensionsalters oder nach Ablauf eines Extension of Service kann die Bezeichnung „Wissenschaftliche/r Direktor/in emeritus bzw. emerita“ geführt werden; die Entscheidung hierüber liegt bei Präsident/in und Vizepräsident/in.

Vorkehrungen für den Fall einer Abwerbung:

Vertragliche Vorkehrungen sind für den Fall vorzusehen, dass ein/e Direktor/in den Ruf an eine andere Einrichtung annimmt. Ziel ist, in einem Phase-Out eine geordnete Übergabe des Instituts an eine/n interimistische/n Leiter/in oder an eine/n andere/n wissenschaftliche/n Direktor/in durchzuführen. Nach Einbindung des SAB und des Akademierats kann zudem die Auflösung des Instituts in Erwägung gezogen werden.³⁰

²⁸ Alle an einem Institut tätigen wissenschaftlichen Direktor/inn/en sind zu Zielvereinbarungsverhandlungen zwischen Präsident/in, Vizepräsident/in und dem/der jeweils geschäftsführenden wissenschaftlichen Direktor/in einzuladen.

²⁹ Generell sind Verlängerungen über das übliche Pensionsantrittsalter hinaus vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Möglichkeit der ÖAW, neue Wissenschaftler/innen unbefristet aufzunehmen und damit ggf. neue Forschungsfelder zu eröffnen und die Positionierung von Instituten zu modifizieren, auch davon abhängt, dass ältere Mitarbeiter/innen in Pension gehen. Bei Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das übliche Pensionsantrittsalter hinaus ist daher der Nutzen der Fortführung gegenüber den Potenzialen der Erneuerung abzuwägen.

³⁰ Die etwaige Redimensionierung bzw. Auflösung eines Instituts hat unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu erfolgen. Allenfalls sind betroffene Mitarbeiter/innen in anderen Bereichen zu beschäftigen, wenn dies fachlich möglich und zumutbar ist.

Pensionierung:

Im Fall des Ausscheidens eines Institutsdirektors / einer Institutsdirektorin durch Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, entscheiden Präsident/in und Vizepräsident/in über die Fortführung oder Auflösung des Instituts. Wird die Auflösung in Erwägung gezogen, sind SAB und Akademierat einzubeziehen.³¹

Qualitätssicherung und Zielverfehlungen:

Zielvereinbarungen zwischen Präsident/in und Vizepräsident/in einerseits und Institutsleitung andererseits, die Begleitung durch den SAB sowie periodische (derzeit etwa alle sechs Jahre stattfindende) Institutsevaluierungen sind wirkungsvolle qualitätssichernde Maßnahmen, die sich maßgeblich auf die Leistung des Direktors bzw. der Direktorin beziehen.

Im Fall wiederholter Zielverfehlungen werden durch Präsident/in und Vizepräsident/in, gegebenenfalls nach Anhörung des SAB, zunächst Maßnahmen gesetzt, welche die Institutsleitung, gegebenenfalls die wissenschaftlichen Direktor/inn/en sowie andere Gruppenleiter/innen bzw. Senior Research Associates des Instituts dabei unterstützen, ihre Leistungsmöglichkeiten wieder voll auszuschöpfen. Lassen sich die Zielverfehlungen mittelfristig nicht beheben, wird – nach Einbindung des SAB und des Akademierats – durch Redimensionierung der Fokus auf erfolgreiche Teilbereiche des Instituts gelegt bzw. wird die Auflösung des Instituts³² in Erwägung gezogen. Falls das Arbeitsgebiet des Instituts wissenschaftlich höchst attraktiv und im Rahmen des Forschungsportfolios der ÖAW strategisch relevant ist, entscheiden Präsident/in und Vizepräsident/in nach Anhörung von Fachexpert/inn/en über eine Neuausschreibung der Institutsleitung.

Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen betroffener Institute dennoch die Möglichkeit haben, die für die jeweilige Karrierestufe anvisierten Zielsetzungen zu erreichen.

³¹ Vgl. Fußnote 30.

³² Vgl. Fußnote 30.

ACADEMY SCIENTISTS

Zielsetzung: Die ÖAW hat in manchen ihrer Forschungsbereiche Bedarf an einschlägig qualifizierten Wissenschaftler/innen, die in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit langfristig laufende wissenschaftliche Aufgaben der Institute bearbeiten.

Definition: Academy Scientists sind systemerhaltende bzw. unterstützende wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. Sie sind promoviert und weisen eine wissenschaftliche Qualifikation mit vertieftem Methodenverständnis auf.

Eintrittskriterien: Der Bedarf an Academy Scientists muss in jeder Zielvereinbarung des betreffenden Instituts eigens nachgewiesen werden. Hierbei ist die jeweils erforderliche Expertise unter Berücksichtigung des Forschungsgebiets des Instituts bzw. der Arbeitsgruppe darzulegen. Pro Institut wird – in der Zielvereinbarung und gegebenenfalls in den Folgegesprächen zu dieser – eine Maximalzahl von Academy Scientists und Senior Academy Scientists festgelegt. Mit einer gesamthaften Planung über alle Finanzierungsquellen sollen langfristig die Flexibilität und die Aufnahmefähigkeit des Instituts für weitere herausragende Wissenschaftler/innen gewahrt bleiben. Stellen für Academy Scientists an der ÖAW werden international ausgeschrieben (Veröffentlichung auf EURAXESS Jobs). Bewerber/innen durchlaufen das Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW. Jede Stellenvergabe an Academy Scientists bedarf der Zustimmung der zuständigen Institutsleitung.

Beschäftigungsbedingungen: Academy Scientists werden befristet auf höchstens sechs Jahre beschäftigt. Verträge werden in der Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Tätigkeitsspektrum: Das Tätigkeitsspektrum von Academy Scientists richtet sich nach den Bedürfnissen des jeweiligen Instituts und seiner Mission. Je nach Anforderung

- sind sie in Langzeitforschungsvorhaben tätig, erbringen wissenschaftsbasierte Beratungsleistungen oder sind in anderen Tätigkeitsfeldern aktiv, die für das Forschungsportfolio einer Akademie spezifisch sind,
- arbeiten sie nach den Vorgaben jener Wissenschaftler/innen am Institut, die neugiergetrieben Grundlagenforschung betreiben (Juniorgruppen- und Gruppenleiter/innen bzw. (Senior) Research Associates),
- stellen sie in stark projektgetriebenen Arbeitsfeldern Kontinuität sicher, sorgen für Dokumentation und Wissensmanagement.

Academy Scientists können in Drittmittelprojekten mitarbeiten; sie selbst beantragen jedoch keine Drittmittelprojekte und übernehmen somit auch keine Leitungsfunktion in diesen.

Academy Scientists sind durch von der ÖAW bzw. dem Institut zu unterstützende, kontinuierliche Fortbildung auch im technischen und methodischen Bereich stets auf dem aktuellen Stand in ihrem Fachbereich. Sie können eine Schnittstellenfunktion zwischen dem technischen und wissenschaftlichen Arbeitsbereich eines Instituts bilden. Sie sind Spezialist/inn/en für Themenbereiche, die in der forschungsstrategischen Ausrichtung des Instituts, an dem sie tätig sind, dauerhaft große Bedeutung haben.

Die zuständigen Vorgesetzten sorgen im Rahmen der gemäß ÖAW-KV jährlich stattfindenden strukturierten Mitarbeiter/innengespräche für regelmäßiges Feedback an die Academy Scientists.

Perspektiven: Ein Antrag auf Tenure Assessment mit dem Ziel der Entfristung als Senior Academy Scientist kann nur gemeinsam mit der Institutsleitung und unter der Voraussetzung gestellt werden, dass eine unbefristete Stelle gemäß Zielvereinbarung vorgesehen ist und die Mittel für diese Stelle auch langfristig bedeckt sind.

Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann die zuständige Institutsleitung rund zwei Jahre vor Vertragsende – frühestens jedoch nach drei Jahren als Academy Scientist – einen Antrag auf Tenure Assessment mit dem Ziel der Entfristung einbringen. Dieses Assessment ist gemäß den Bestimmungen der BV „Tenure Assessment“ durchzuführen.

Im Sinne der ÖAW-Geschäftsordnung [§ 57 (1) lit. b] ist die Ausstellung von unbefristeten Verträgen Präsident/in und Vizepräsident/in vorbehalten, die daher auch bei der Vergabe von Stellen als Senior Academy Scientists die Entscheidung über die Anstellung zu treffen haben. Als Entscheidungsgrundlage dienen der von der Institutsleitung

dargestellte fachliche Notwendigkeit, die entsprechende Verfügbarkeit von Mitteln und das Evaluierungsergebnis, das Präsident/in und Vizepräsident/in ebenfalls zur Kenntnis zu bringen ist. Im Fall eines positiven Tenure Assessment und in Abhängigkeit von der finanziellen Bedeckbarkeit gemäß der Zielvereinbarung erhält der/die betreffende Academy Scientist nach der Zustimmung von Präsident/in und Vizepräsident/in einen unbefristeten Vertrag als Senior Academy Scientist.

Sofern am Institut auf absehbare Zeit keine Stellen für Senior Academy Scientists verfügbar sein werden, müssen die Maßnahmen zur Karriereentwicklung andere sein, als wenn konkret Aussicht besteht, die Karriere an der ÖAW weiterzuführen.

Die Vorgesetzten sollten gegenüber jenen Academy Scientists, welche Interesse an einer Verstetigung haben, hinsichtlich der verfügbaren Optionen transparent agieren.

Der Aufstieg zur/zum Juniorgruppenleiter/in bzw. zur/zum Research Associate ist für Academy Scientists grundsätzlich nicht vorgesehen, im Ausnahmefall jedoch möglich. Es steht (ehemaligen) Academy Scientists frei, sich an der ÖAW um eine Stelle als Juniorgruppenleiter/in bzw. Research Associate zu bewerben. Es gelten die gleichen Aufnahmekriterien wie für alle Bewerber/innen (d.h. Bewerbung um eine auf EURAXESS ausgeschriebene Stelle, Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW).

SENIOR ACADEMY SCIENTISTS

Zielsetzung: Zu den Kernaufgaben der ÖAW zählen die Umsetzung von Langzeitforschungsvorhaben sowie auch wissenschaftsbasierte Beratungsleistungen. Damit ist die Notwendigkeit verbunden, hohe wissenschaftliche Kompetenz und methodische Expertise aufzubauen und nachhaltig zu sichern. Die Anforderungen an jene Wissenschaftler/innen, die die dauerhafte Bearbeitung von Forschungsbereichen leisten, welche für die ÖAW langfristig Relevanz haben, können in Abhängigkeit von der jeweiligen Disziplin stark variieren. Die Institute tragen dafür Sorge, dass geeignete Wissenschaftler/innen identifiziert, integriert und nach einer befristeten Phase als Academy Scientist in der Position Senior Academy Scientist dauerhaft an die ÖAW gebunden werden.

Definition: Senior Academy Scientists sind wesentliche Träger von langfristig laufenden wissenschaftlichen Aufgaben. Sie sind promoviert, haben eine umfassende Expertise in ihrem Arbeitsbereich erworben und verfügen über einen guten Überblick über die nationale und internationale Forschungslandschaft in ihrem Themenfeld.

Eintrittskriterien: Senior Academy Scientists haben das Aufnahmeverfahren gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW um eine Stelle als Academy Scientist an der ÖAW erfolgreich durchlaufen, waren zumindest drei Jahre lang in dieser Position an einem Institut der ÖAW tätig und haben das Tenure Assessment gemäß den Bestimmungen der BV „Tenure Assessment“ positiv absolviert.

Beschäftigungsbedingungen: Als Senior Academy Scientists werden Wissenschaftler/innen beschäftigt, die bereits Dienstzeiten von maximal fünf Jahren als Academy Scientists bzw. als Postdoktorand/in an der ÖAW vorzuweisen haben. Im Fall eines positiven Tenure Assessment (Voraussetzungen vgl. Abschnitt „Academy Scientists / Perspektiven“) erhält der/die betreffende Academy Scientist einen unbefristeten Vertrag als Senior Academy Scientist.

Verträge werden in der Regel im vollen Stundenausmaß (100% / 40 Wochenstunden) abgeschlossen.

Senior Academy Scientists sind durch von der ÖAW bzw. dem Institut zu unterstützende, kontinuierliche Fortbildung im wissenschaftlichen, technischen und methodischen Bereich stets auf dem aktuellen Stand in ihrem Fachbereich und erweitern das Spektrum ihrer Kompetenzen in Abstimmung mit der wissenschaftlichen und technischen Planung des Instituts.

Die zuständigen Vorgesetzten sorgen im Rahmen der gemäß ÖAW-KV jährlich stattfindenden strukturierten Mitarbeiter/innengespräche für regelmäßiges Feedback an die Academy Scientists.

Tätigkeitsspektrum: Das Tätigkeitsspektrum von Senior Academy Scientists richtet sich nach den Bedürfnissen des jeweiligen Instituts und seiner Mission.

Über das Tätigkeitsspektrum der Academy Scientists hinaus haben Senior Academy Scientists in Abstimmung mit der Institutsleitung auch die Möglichkeit, Drittmittel einzuwerben und die entsprechenden Projekte zu leiten.

Perspektiven: In Abhängigkeit von Struktur und Bedarf des jeweiligen Instituts können erfahrene und im Bereich der Führungskompetenz geschulte Senior Academy Scientists die Leitung einer Dienstleistungseinrichtung am Institut übernehmen oder als verantwortliche/r Leiter/in eines Langzeit- oder Beratungsprojektes tätig werden.

Der Aufstieg zum/zur (Junior-)Gruppenleiter/in bzw. zum/zur (Senior) Research Associate ist für Senior Academy Scientists grundsätzlich nicht vorgesehen, im Ausnahmefall jedoch möglich; es ist das jeweils dargelegte Auswahlverfahren gemäß Rekrutierungsrichtlinie der ÖAW anzuwenden.

Die Tätigkeit von Senior Academy Scientists wird in Abstimmung mit dem SAB in höchstens dreijährigem Abstand überprüft; entsprechende Kriterien sind zu entwickeln.

Im Fall wiederholter Zielverfehlungen sind geeignete Maßnahmen zu setzen, welche die Senior Scientists dabei unterstützen, ihre Leistungsmöglichkeiten wieder voll auszuschöpfen.

ANHANG: PROJEKTMITARBEITER/INNEN

Zielsetzung: Im Rahmen der Umsetzung einzelner Projekte oder Projektteile kann der Bedarf an kurzfristiger Zusammenarbeit zwischen Instituten der ÖAW und qualifizierten Wissenschaftler/inne/n gegeben sein. Wissenschaftler/innen haben in diesem Fall die Möglichkeit, ohne mittel- oder längerfristige gegenseitige Bindung und gegebenenfalls neben anderen beruflichen Tätigkeiten an der ÖAW tätig zu sein.

Definition: Projektmitarbeiter/innen sind Wissenschaftler/innen, die zumindest über einen Diplom-/Master-Abschluss verfügen, d.h. keine studentischen Mitarbeiter/innen sind, und Forschungsleistungen im Rahmen wissenschaftlicher Projekte an der ÖAW erbringen. Der Karrierefokus von Mitarbeiter/inne/n in dieser Kategorie liegt jedoch nicht an der ÖAW.

Eintrittskriterien: Positionen für Projektmitarbeiter/innen können nach Bedarf und Finanzierbarkeit – unabhängig ob über Drittmittel oder aus dem Ordinarium – und ohne internationale Ausschreibung angeboten werden, d.h. sie sind in der rollierenden Stellenplanung des Instituts im Rahmen der Zielvereinbarungen nicht zwingend vorzusehen.

Beschäftigungsbedingungen: Projektmitarbeiter/innen werden für maximal 1,5 Jahre befristet an der ÖAW beschäftigt. Befristete Wiederbeschäftigungen sind unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben zulässig. Die gesamte beschäftigungsaktive Zeit an der ÖAW in dieser Beschäftigungskategorie darf jedoch insgesamt zwei Jahre nicht überstiegen. Zudem besteht die Möglichkeit, fortgeschrittene Wissenschaftler/innen, die als Selbstantragsteller³³ Einzelprojekte des FWF eingeworben haben, für die Dauer des Projektes an der ÖAW als Projektleiter/innen zu beschäftigen.

Tätigkeitsspektrum: Projektmitarbeiter/innen werden in Bereichen tätig, in denen vorübergehend Expertise und Kapazität zur Bewältigung wissenschaftlicher Aufgaben erforderlich sind, die am Institut nicht vorhanden sind und nicht dauerhaft aufgebaut werden können bzw. sollen. Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses führt der/die Vorgesetzte (in aller Regel der/die Projektleiter/in) ein Gespräch mit dem/der Projektmitarbeiter/in, in dem Umfang und Zeitplan der vereinbarten Arbeiten festgelegt werden. Die dabei vereinbarten Eckpunkte werden schriftlich dokumentiert. In angemessener Frist vor dem Ende der vereinbarten Beschäftigungsdauer, bei Bedarf auch öfter, erfolgt eine gemeinsame Evaluierung der geleisteten Arbeiten. Für die Dauer ihrer Tätigkeit an der ÖAW werden Projektmitarbeiter/innen in das Institutsleben integriert. Sie nehmen an Projektbesprechungen und – soweit sinnvoll – an Jours fixes und anderen Institutsveranstaltungen teil. Sie präsentieren ihre Arbeit in Workshops und ggf. auf Konferenzen und tragen sichtbar zu Publikationen bei. Das Beschäftigungsausmaß ist je nach Bedarf zu definieren, ein Beschäftigungsausmaß von mehr als 75% ist jedoch nur in gegenüber der Direktion Institute & Infrastruktur zu begründenden Ausnahmefällen zulässig.

Perspektiven: Die Mitwirkung von Projektmitarbeiter/inne/n erfolgt im Rahmen klar umrissener, zeitlich beschränkter Einsatzgebiete. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Erreichung der definierten Projektziele. Maßnahmen zur Karriereentwicklung, wie sie auf den Karrierestufen des Karrieremodells angeboten werden, kommen nicht zum Einsatz. Es steht (ehemaligen) Projektmitarbeiter/inne/n frei, sich um eine Stelle auf einer entsprechenden Karrierestufe an der ÖAW zu bewerben. Es gelten die gleichen Aufnahmekriterien wie für alle Bewerber/innen.

³³ Vgl. [Informationen zur Selbstantragstellung des FWF](#).