

84. RICHTLINIE

des Rektorats zur Ausgestaltung von Karrierewegen im wissenschaftlichen Bereich an der Montanuniversität Leoben

1. Einleitung

Die Montanuniversität Leoben (MUL) sieht es als ihre zentrale Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch attraktive Karrierewege und innovative Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern. Im Einklang mit dem Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (GUEP) 2025–2030, insbesondere Systemziel 4, strebt die MUL an, die Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitens zu erhöhen und langfristige Perspektiven für Forschende zu schaffen.

Diese Richtlinie beschreibt die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen zur erfolgreichen Absolvierung eines wissenschaftlichen Karriereweges.

2. Bestehende Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich an der MUL

Zu Beginn des Jahres 2026 waren die Prozentsätze von befristet und unbefristet angestellten wissenschaftlich tätigen Personen, unabhängig von der Finanzierungsform, wie folgt: 26 % der wissenschaftlich tätigen Personen sind unbefristet angestellt. 74 % der wissenschaftlich tätigen Personen sind befristet angestellt.

Diese Prozentsätze verdeutlichen, dass der Großteil des wissenschaftlichen Personals derzeit befristet beschäftigt ist, was eine gängige Praxis im wissenschaftlichen Bereich darstellt.

Es ist festzuhalten, dass diese Grundstruktur des Personals für die zukünftige – und im weiteren Verlauf dieses Dokuments beschriebene – Personalstrategie beibehalten werden soll. Die Beibehaltung dieser

Struktur wird als essenziell angesehen, um Kontinuität und Stabilität in der Personalplanung zu gewährleisten.

Von hoher Wichtigkeit im Zusammenhang mit der Personalentwicklungsstrategie sind folgende Gegebenheiten:

- Die zukünftige Zuerkennung von Karrierestellen erfolgt ad personam und nicht für eine Organisationseinheit (Lehrstühle, Institute oder Departments) unter Berücksichtigung der fachlichen (Weiter-)Entwicklung des Fachbereiches. Diese Vorgehensweise stellt einerseits sicher, dass die Stellenvergabe auf die individuellen Qualifikationen und Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber ausgerichtet ist, und andererseits wird damit vermieden, dass sich die Zahl der unbefristeten Stellen laufend erhöht.
- Die zukünftige Zuerkennung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich und insbesondere von Karrierestellen (Postdoc-Stellen, Entfristung nach der Habilitation, QV-Stellen) erfolgt einerseits nach Maßgabe des Bedarfes in einem spezifischen Fachbereich und auch nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit. Ebenso wird darauf Wert gelegt, dass zu Erhöhung der Anzahl von Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen Bereich, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt aufgenommen werden.

3. Personalentwicklungsstrategie

Ziel der Personalentwicklungsstrategie ist es, innovative und transparente wissenschaftliche Karrierewege zu definieren, die den Bedürfnissen eines hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht werden.

Ganz grundsätzlich umfasst ein wissenschaftlicher Karriereweg an der Montanuniversität eine befristete Praedoc-Phase von 4 Jahren und eine befristete Postdoc-Phase von 6 Jahren. Daran kann sich, bei Erfüllung vorgegebener Kriterien ein unbefristetes Dienstverhältnis anschließen.

Im Hinblick auf den Erhalt des gegenwärtigen Verhältnisses von befristeten zu unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich wird ganz grundsätzlich angestrebt, an höchstens rund 25% der in einem befristeten Praedoc-Verhältnis angestellten Personen, eine weiterführende befristete Postdoc-Stelle zu vergeben.

Grundvoraussetzung für die Weiterführung eines Praedoc-Verhältnisses in einem befristeten Postdoc-Verhältnis ist eine sehr gute Dissertation und das Aufzeigen sehr guter wissenschaftlicher Begabung.

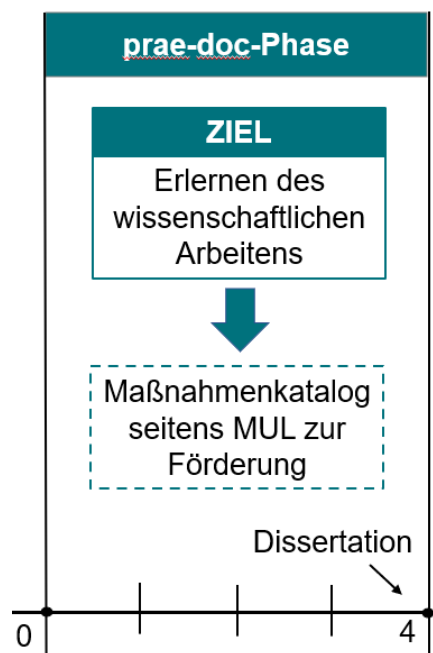
Nur Personen mit ausgewiesener Begabung im F&E- und Lehrbereich, haben die Möglichkeit nach erfolgreichem Abschluss der Praedoc- und der Postdoc-Phase, in ein entfristetes Dienstverhältnis einzutreten.

Nach Ausscheiden einer Person auf einer unbefristeten Postdoc-Stelle (durch Pensionierung oder anderwärtige Beendigung des Dienstverhältnisses) wird aus der gegenständlichen Position grundsätzlich wieder eine befristete Praedoc-Stelle. Diese Regelung steht im Zusammenhang mit der Entwicklung des Fachbereiches.

4. Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Gestaltung der zwei Phasen eines wissenschaftlichen Karriereweges orientiert sich an den folgenden Leitlinien:

Praedoc-Phase (4 Jahre): dient zum Erlernen des wissenschaftlichen Arbeitens und Anfertigens einer Dissertation (Doktoratsstudium)



Das Doktoratsstudium¹ an der MUL wird als zentraler Baustein der wissenschaftlichen Karriere betrachtet. Die folgenden Parameter gelten dabei als verbindliche Standards:

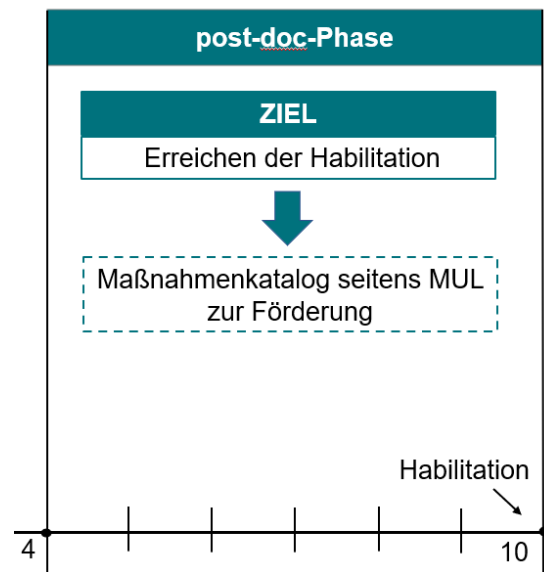
- Dauer: Das Doktoratsstudium muss im Regelfall innerhalb von 4 Jahren abgeschlossen werden.
- Mentoring und Monitoring: Während der gesamten Dauer wird ein kontinuierliches Mentoring und Monitoring durch den jeweiligen Betreuer und der Lehrstuhlleitung. Der Fokus liegt auf der regelmäßigen Überprüfung der Leistung und der Unterstützung bei der Zielerreichung in

¹ Die Richtlinien für ein Doktoratsstudium an der Montanuniversität gelten als grundsätzliche Vorgaben

Bezug auf eine weitere Karriereplanung. Ein eigenes Mentoren-Ausbildungsprogramm wird diesbezüglich entwickelt.

- Fortschritts- und Evaluierungsgespräche: Jährlich ist vom Betreuer und Lehrstuhlleiter mit den Doktorand:innen mindestens ein Fortschrittsgespräch zu führen und dementsprechend zu dokumentieren.
- Internationale Publikationen: Es ist verpflichtend, dass die Doktorand:innen während ihres Studiums wissenschaftliche Publikationen in peer-reviewed Fachzeitschriften veröffentlichen (Scopus und Web of Science; mindestens 4 Publikationen müssen im Peer-Review-Prozess sein).
- Vernetzung und Mobilität: Vernetzung und Mobilität sind ein wesentlicher Faktor für die Karriereentwicklung. Den Doktorand:innen wird die Möglichkeit geboten, sich aktiv zu vernetzen, sowohl innerhalb der Universität (durch die Organisation eines Doktorand:innen-Tages) als auch extern, national und international (z. B. durch Kongresse, Forschungsk Kooperationen, Joint Degree Programme und Mobilitätsprogramme). Spezielles Augenmerk wird dabei auf die Vernetzung über die Ausbildungsmöglichkeiten von EURECA-PRO gelegt. Weiters wird eine Datenbank für die Vernetzung der Doktorand:innen installiert, auf die alle Doktorand:innen Zugriff haben und aus der folgende Parameter ersichtlich sind:
 - Name und Kontaktdaten Doktorand:in
 - Themengebiet Dissertation, Zugeordneter Lehrstuhl
- Doktorand:innen-Tag: Dieser wird jährlich seitens des Rektorats organisiert, um den Doktorand:innen deren Stellenwert für die Forschungsaktivitäten der MUL zu verdeutlichen, strategische Forschungsziele zu vermitteln und Netzwerkmöglichkeiten zu bieten.
- Förderung der Lehraktivität: Um Lehraktivität und -innovation zu fördern wird ein Preis der Lehre für Doktorand:innen initiiert. Doktorand:innen welche eine weiterführende Karriere im wissenschaftlichen Bereich anstreben, müssen im Durchrechnungszeitraum von 4 Jahren mindestens 2 Semesterwochenstunden/Jahr an Lehre absolvieren.
- Eine verpflichtende didaktische Ausbildung ist vorgeschrieben für die Absolvierung der Lehre an der MUL, ebenso wie eine Einschulung in wissenschaftliches Arbeiten sowie arbeitsrechtliche- und Leadership-Themen (Vorlesung zum Thema Führung und Leadership von Teams).

Postdoc-Phase: Ziel ist das Einreichen der Habilitation:



Grundsätzlich gilt, dass zur Wahrung der Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich, höchsten rund 25% der Personen aus der Praedoc-Phase nach sehr erfolgreichem Abschluss einer Dissertation zu einer Postdoc-Phase zugelassen werden.

Ein Vorschlag an das Rektorat zur Zulassung einer Person zu einer Postdoc-Phase erfolgt durch die Professor:innen jenes Departments, dem die betreffende Person angehört. Dabei sind die Leistungen im wissenschaftlichen Bereich, die Ergebnisse in der Forschung und die Beurteilungen aus der Lehre zu berücksichtigen und die Erfüllung des Kriterienkatalogs für den Übertritt von einer Praedoc- in eine Postdoc-Phase nachzuweisen. Ebenso erfolgt seitens des Rektorats eine Bedarfsprüfung und ein Abgleich mit der budgetären Bedeckbarkeit.

Die Montanuniversität ermöglicht ganz grundsätzlich auch externen Absolvent:innen von anderen Universitäten oder bereits in der Industrie tätigen Personen den Eintritt in eine Postdoc-Phase.

Folgende Standards werden für die Postdoc-Phase (Habitationsphase) festgelegt:

- Dauer: Die Habilitation muss innerhalb von 6 Jahren antragsfähig sein².
- Internationale Erfahrung: Eine Auslandserfahrung während der Habitationsphase ist verpflichtend, um die internationale Vernetzung und Sichtbarkeit zu fördern. Die Möglichkeiten im Rahmen von EURECA-PRO sowie im Rahmen von internationalen Forschungspartnerschaften sind dabei auszuschöpfen.
- Transferable Skills: Auch in dieser Phase wird die Ausbildung in pädagogischen und sozialen Kompetenzen fortgesetzt (siehe dazu Punkt Praedoc-Phase). Insbesondere Seminare für das

² Für das Erlangen einer Lehrbefugnis gelten grundsätzlich die Habilitationsrichtlinien an der Montanuniversität

wissenschaftliche CV Writing sowie zur korrekten Erstellung von wissenschaftlichen Publikationen sind während der Postdoc-Phase zu absolvieren.

- Internationale Forschungsgruppen & Konferenzen: Die Habilitand:innen sollen aktiv in internationalen Forschungsgruppen verankert sein und an hochrangigen Projekten mitwirken. Dies bedingt nachweisliche Publikationen in Scopus und Web of Science im Umfang von 20 bis 30 Stück. Darüber hinaus sollen die Habilitand:innen die selbstständige Organisation von wissenschaftlichen Konferenzen übernehmen.
- Awards: Die exzellenten Leistungen der Habilitand:innen in Wissenschaft und Forschung sollen in Bewerbungen für nationale und internationalen Awards münden.
- Forschungsförderungsanträge: Habilitand:innen sollen gezielt Forschungsförderungsanträge an unterschiedliche Förderungsinstitutionen (national und international) richten. Seitens MUL wird das hierfür notwendige Handwerkszeug durch entsprechende Betreuung zur Verfügung gestellt.
- Aktive Dissertand:innen Betreuung: In der Postdoc-Phase übernehmen die Habilitand:innen eine aktive Rolle in der Mitbetreuung von Dissertand:innen und der eigenständigen Betreuung von Masterarbeiten, indem sie diese nicht nur fachlich anleiten, sondern auch gezielt in ihrer wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung unterstützen, um deren Potenziale bestmöglich zu fördern und sie auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn vorzubereiten.
- Monitoring: Es ist ein jährlicher Fortschrittsbericht vorzulegen und mit dem Dienstvorgesetzten zu diskutieren und für den Personalakt zu dokumentieren.

Eine Entfristung des Dienstverhältnisses ist daher grundsätzlich erst nach der Praedoc- und Postdoc-Phase möglich.

Qualifizierungsvereinbarungen:

Qualifizierungsvereinbarungen stellen ein zentrales Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit außerordentlicher Begabung dar³.

Daher haben besonders engagierte Habilitand:innen, die sich durch herausragende Leistungen in Wissenschaft, Forschung und Lehre auszeichnen, bereits nach 4 Jahren in der Postdoc-Phase (also nach insgesamt 8 Jahren (4 Jahre Praedoc, 4 Jahre Postdoc) die Möglichkeit, sich auf ausgeschriebene Qualifizierungsstellen (QV-Stellen gemäß dem Entwicklungsplan und der Strategie der Montanuniversität) zu bewerben.

³ Die Zuerkennung einer QV Stelle erfolgt durch das Rektorat, auf Basis eines QV-Verfahrens

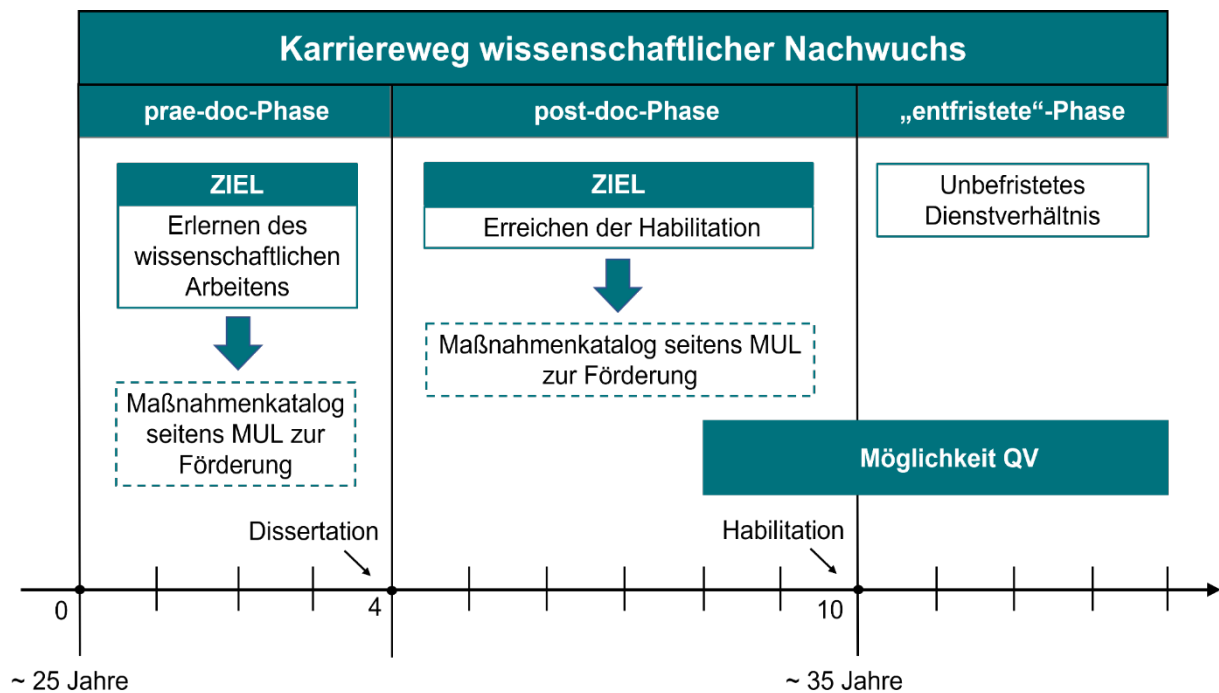
Die Montanuniversität beabsichtigt, je Jahr insgesamt höchstens 4 QV-Stellen zur Anwerbung sowohl international hochbegabter Nachwuchswissenschaftler:innen als auch zur Förderung des internen wissenschaftlichen Nachwuchses auszuschreiben. Die MUL verfolgt dabei folgende Prinzipien:

- Ausgewogene Besetzung der QV Stellen mit internen und externen Bewerber:innen, um eine ausgewogene Mischung aus interner Expertise und externem Know-how zu gewährleisten.
- Internationale Erfahrung: Ein mindestens sechsmonatiger Auslandsaufenthalt (auch Splittung möglich) während der QV ist verpflichtend, um die internationale Vernetzung und Sichtbarkeit zu fördern.
- Führungskräfteausbildung: Eine umfassende Führungskräfteausbildung ist integraler Bestandteil der Qualifizierungsvereinbarungen, um die zukünftigen Führungspersönlichkeiten der Universität optimal vorzubereiten.
- Professional Development: Ein Projekt im Bereich Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), i.e. Beforschung der eigenen Lehre und des Lernens der eigenen Studierenden nach internationalen wissenschaftlichen SoTL-Kriterien durchzuführen bzw. ein Lehrportfolio mit der Darstellung von ausgewählten Lehrleistungen zu erstellen und wissenschaftlich-didaktisch darüber zu reflektieren.

5. Zusammenfassung

Mit der gegenständlichen Strategie setzt die Montanuniversität Leoben ein klares Zeichen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Durch die Entwicklung attraktiver Karrierewege, die Förderung von Mobilität und Vernetzung sowie die kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungsstandards wird die MUL ihrer Rolle als führende technische Universität in Österreich und Europa gerecht. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird nicht nur die Attraktivität der Universität steigern, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung des österreichischen Hochschulraums leisten. Gleichzeitig wird aber auch sichergestellt, dass die Gesamtstruktur des Personals im wissenschaftlichen Bereich nicht wesentlich verändert wird.

Die nachstehende Übersicht fasst den Karriereweg des wissenschaftlichen Nachwuchses zusammen:



6. Mitgeltende Dokumente

- Curriculum für das Doktoratsstudium der montanistischen Wissenschaften an der Montanuniversität Leoben, Curriculum für das PhD-Studium Responsible Consumption and Production an der Montanuniversität Leoben und Richtlinie für kumulative Dissertationen an der Montanuniversität Leoben idgF;
- Habilitationsrichtlinie idgF;
- Richtlinie des Rektorats über die Einrichtung und Ausschreibung sowie Besetzung und Evaluierung von Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 idgF.

7. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit dem Ablauf des Tages ihrer Kundmachung im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben in Kraft.

Für das Rektorat:

Der Rektor

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.mont. Dr.-Ing.E.h. Dr.h.c. Peter Moser

Impressum und Offenlegung (gemäß MedienG):

Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin: Montanuniversität Leoben, Franz Josef-Straße 18, A-8700 Leoben.

Verlags- und Herstellungsort: Leoben. Anschrift der Redaktion: Büro des Rektorates, Franz Josef-Straße 18, A-8700 Leoben.

Unternehmensgegenstand: Erfüllung von Aufgaben gemäß § 3 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 idgF. Art und

Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%. Grundlegende Richtung: Information der Öffentlichkeit in Angelegenheiten der

Forschung und Lehre sowie der Organisation und Verwaltung der Montanuniversität Leoben sowie Veröffentlichung von

Informationen nach § 20 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002 idgF. Namen der vertretungsbefugten Organe der Medieninhaberin:

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.mont. Dr.-Ing.E.h. Dr.h.c. Peter Moser, Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.mont. Helmut Antrekowitsch,

Assoz.Prof. Mag. Dr.rer.soc.oec. Christina Holweg, Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Thomas Prohaska, Dr. Manuela Raith,

MBA