

Einstellungs- und Beförderungsvoraussetzungen zur Förderung und Etablierung einer „Kultur der Nachhaltigkeit“ an Universitäten

Bildung und Forschung

Das Leben und die Kultur an Universitäten werden von den Menschen geprägt, die dort arbeiten und studieren. Damit Universitäten auf gesamtinstitutioneller Ebene in sozialer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht nachhaltiger werden und folglich auch Aspekte wie Klimaschutz, Chancengerechtigkeit und Diversität sowie der Dialog und die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Personengruppen (vor-)gelebt werden, bedarf es auch Personal, das für eine solche Kultur ernstgemeint eintritt und diese gezielt fördert. Eine besondere Rolle spielen dabei Führungspersönlichkeiten bzw. Entscheidungsträger:innen, die maßgeblich die Ausrichtung von Universitäten prägen und als Vorbilder für Mitarbeiter:innen und Studierende wirken.

Vor diesem Hintergrund bedarf es im Bereich der Personalentwicklung und somit im Hinblick auf Einstellungs- und Beförderungsvoraussetzungen, insbesondere von Führungspersönlichkeiten (z.B. Professuren, Positionen in der Universitätsleitung), einer dezidierten Anerkennung und Berücksichtigung von Kriterien, die den oben genannten Aspekten in angemessener Weise Rechnung tragen.

erstellt von Johann Stötter (Universität Innsbruck) & Franziska Allerbberger (Universität Innsbruck)

Stand: 05/2024

Handlungsebene:
Bund

Kontakt:
dialog@uninetz.at

Maßnahmen

- Festlegung eines Kriterienkatalogs insbesondere im Hinblick auf:
- Anerkennung und Berücksichtigung von Aspekten bei Einstellungs-/Berufungsverfahren und Beförderung von wissenschaftlichem Personal, insbesondere in Führungspositionen (z.B. Professuren), und Personen in universitären Leitungspositionen (z.B. Dekan:innen, (Vize-)Rektor:innen) wie sie z. B. in den Forderungen der Better Science Initiative¹ und der DORA-Deklaration² festgehalten sind
 - Anerkennung und Sicherstellung einer gleichwertigen, verpflichtenden Berücksichtigung und Behandlung von Bewertungskriterien zur angemessenen Erfassung gesellschaftlicher Wirksamkeit von Forschung, einschließlich transformativer und transdisziplinärer Aspekte bei Einstellungs-/Berufungsverfahren von wissenschaftlichem Personal in Führungspositionen (z. B. Professuren)
 - deutlich stärkere Gewichtung von Sozialkompetenz und zivilgesellschaftlichem Engagement sowie verpflichtende Behandlung dieser Aspekte bei Einstellungs-/Berufungsverfahren, insbesondere in Führungspositionen (z.B. Professuren), und Personen in universitären Leitungspositionen (z.B. Dekan:innen, (Vize-)Rektor:innen)

Dieser Baustein ist Teil vom UniNEtZ-Zukunftsdialog.
Weitere Informationen: www.uninetz.at/dialog



Weiterführende Literatur:

Mustajoki, H. & Arto Mustajoki, A. (2017): A New Approach to Research Ethics: Using Guided Dialogue to Strengthen Research Communities.

¹Better Science Initiative: <https://betterscience.ch/calls-to-action/#/>

²DORA-Deklaration: <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-deutsch/>