



# OTMR-Policy (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

## USTP – University of Applied Sciences St. Pölten

Stand: Entwurf 2026

### Präambel

Die USTP – University of Applied Sciences St. Pölten ist eine forschungsaktive, international vernetzte Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Forschung, Lehre und Wissenstransfer sind integrale Bestandteile ihres institutionellen Selbstverständnisses und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und technologischer Herausforderungen.

Die USTP bekennt sich zu den Zielen des Europäischen Forschungsraums (ERA), zur Bologna-Erklärung sowie zu den Prinzipien der *European Charter for Researchers* der Europäischen Kommission. Dieses Bekenntnis spiegelt sich insbesondere in der konsequenten Weiterentwicklung ihres Laufbahnmodells für wissenschaftliches Personal sowie in einem offenen, transparenten und leistungsbasierten Recruiting wider.

Mit dieser OTMR-Policy schafft die USTP einen verbindlichen Rahmen für die Gewinnung, Auswahl und Entwicklung wissenschaftlichen Personals. Sie unterstützt damit die strategischen Zielsetzungen der Hochschule, wie sie auf der Website der USTP und in den zentralen Strategie- und Qualitätsdokumenten dargestellt sind, und trägt zur nachhaltigen Positionierung der USTP im europäischen Hochschul- und Forschungsraum bei.

### 1. Grundsätze des Recruitings

- Recruiting-Prozesse der USTP sind nachvollziehbar definiert, werden im Verlauf bei jedem Kontakt offen und transparent kommuniziert und sind diskriminierungsfrei gestaltet.
- Auswahl- und Einstellungsentscheidungen erfolgen ausschließlich auf Basis klar definierter Stellenanforderungen (Stellenbeschreibung), vor der Ausschreibung der Stelle beschriebener Muss-/Kann-Qualifikation, gezeigter Leistung, fachlicher Potenziale und institutioneller Passung.
- Das Recruiting richtet sich maßgeblich am zum jeweiligen Zeitpunkt gültigen Laufbahnmodell für Lehr- und Forschungspersonal aus, das auf den drei Säulen

Forschung, Lehre und Praxiserfahrung fußt. Die beschriebenen Stellenprofile liefern klare Orientierung für Zugangsvoraussetzungen, den Bestellungsprozess, Aufgaben, Qualifizierungsmaßnahmen und Bewerbungspotentialen. Die Äquivalenz zu den Research Profile Descriptors R1-R4 ist im Laufbahnmodell festgehalten.

- Zentrale Elemente der Personalstrategie der USTP für alle Karrierelevel sind unbefristete Arbeitsverträge (Ausnahme: studentisches Personal), klar definierte Karrierepfade sowie ein Tenure-Track-Modell und weitreichende Qualifizierungsvereinbarungen.
- Hochschulen in Österreich sind in ihrem Betrieb gesetzlichen Rahmenbedingungen (zB. FHG) verpflichtet, die ua. den Rahmen für Stellenbesetzungen beschreiben. Ergänzend dazu folgt die USTP in Ermangelung eines Kollektivvertrags einem internen Regelwerk, das unter Beteiligung und Zustimmung des Kollegiums/der Kollegiumsleitung und des Betriebsrats beschlossen wurde. Hier werden transparente Prozesse, standardisierte Verfahren, die eine hohe Qualität der Dokumentation und Fairness für Kandidat\*innen sicherstellen.

## **2. Ausschreibung und Aufnahme**

- Grundlage für Ausschreibungen ist der jährlich evaluierte und beschlossene Stellenplan für Lehr- und Forschungspersonal. Dieser dient als Instrument der strategischen Personalplanung und berücksichtigt institutionelle Ziele, organisatorische Bedarfe sowie rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen.
- Alle Stellenausschreibungen ab Junior Researcher bzw. Junior Professor\*in für wissenschaftliche Positionen werden in gängigen nationalen und europäischen Online-Medien sowie in regionalen und auf berufsgruppenspezifischen Plattformen ausgeschrieben.
- Stelleninserate enthalten präzise Angaben zu Zielen der Stelle, Aufgaben im beschriebenen Verantwortungsbereich, Kompetenzanforderungen, Anforderungen, Vertragsart (unbefristet) sowie zu Informationen zu Angeboten an Bewerber\*innen bzw. Mitarbeiter\*innen.
- Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen erfolgen in deutscher und englischer Sprache und werden über geeignete nationale und internationale Plattformen (z. B. EURAXESS) veröffentlicht.

### 3. Auswahlverfahren

- Die USTP wendet ein mehrstufiges, standardisiertes Auswahlverfahren an, das digital unterstützt wird und über definierte Genehmigungsläufe abgebildet ist.
- Digitale Recruiting- und Dokumentationsprozesse stellen Nachvollziehbarkeit, Effizienz und Rechtssicherheit sicher.
- Auswahlunterlagen (z. B. Interviewleitfäden, Bewertungs- und Beobachtungsbögen) sind standardisiert und an das Laufbahnmodell angepasst.
- Hearing- und Auswahlkommissionen sind fachlich kompetent, diversitäts- und geschlechtergerecht zusammengesetzt sowie orientiert an einer auf die jeweilige Stelle bezogene Bewertungsmatrix, welche die Kategorien „Bewerbung“, „Hearing Vortrag“ und „Hearing Fragen“ umfasst.
- Bewerber\*innen erhalten zeitnahe und wertschätzende Rückmeldungen über den Stand des Auswahlverfahrens. Führungskräfte haben zu jedem Prozessschritt Transparenz.

### 4. Bewertungskriterien

- Die Bewertung orientiert sich an den im Laufbahnmodell definierten Kompetenzdimensionen (wissenschaftliche, didaktische und praxisorientierte Kompetenzen).
- Klare, vorab festgelegte Kriterien aus dem Stellenplan, dem betreffenden Stellenprofil (Laufbahnstufe) und der Stellenbeschreibung, gewährleisten Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidungen und sind gegebenenfalls Gegenstand von Qualifizierungsvereinbarungen.
- Alternative Karrierewege, interdisziplinäre Profile, internationale Mobilität sowie Erfahrungen außerhalb des Hochschulsektors werden ausdrücklich berücksichtigt, gefördert und sind höchst erwünscht!
- Qualifikationen, die außerhalb formaler akademischer Pfade erworben wurden, finden Berücksichtigung, sofern sie den Anforderungen der ausgeschriebenen Position entsprechen. In Bezug auf PhD und Praxiserfahrung werden dafür abgestimmte Äquivalenzkriterien zur Anwendung gebracht.

### 5. Qualitätssicherung

- Alle am Recruiting beteiligten Personen sind für ihre Rolle qualifiziert und werden regelmäßig geschult (z. B. Interviewführung, Bias-Sensibilisierung, Feedbackkultur, Assessment-Methoden, HR-Kongresse, Zusatzausbildungen, Tools).

- Die Qualität der Recruiting-Prozesse wird laufend evaluiert, u. a. durch Bewerber\*innenfeedback mittels Kontaktpunkten im Onboarding, Kennzahlenanalysen und regelmäßigen Berichten und Audits.
- Erkenntnisse aus der Qualitätssicherung fließen systematisch in die Weiterentwicklung der Verfahren, Prozesse sowie des Außenauftritts für Kandidat\*innen ein.

## **6. Gleichstellung, Diversität und Internationalität**

- Die USTP versteht Vielfalt als Qualitätsmerkmal und fördert Chancengleichheit in allen Phasen des Recruitings und der Personalentwicklung. Darüber hinaus wird eine weitreichende New-Work-Kultur gelebt, die für individuelle Bedürfnisse zugänglich ist. Seit 2024 liegt im Recruiting von Menschen mit individuellen Bedürfnissen ein Fokus in der Recruiting-Strategie.
- Gender- und Diversitätsaspekte sind integraler Bestandteil der Auswahlverfahren und werden seitens der Personalabteilung beginnend mit der Stellenanforderung begleitet. In manchen Fachbereichen besteht eine nominierte Diversity-Rolle für diese jeweilige Organisationseinheit. Jedenfalls gibt es ein institutionalisiertes Gender & Diversity Management im Service- und Kompetenzzentrum für Hochschulentwicklung.
- Internationale Bewerber\*innen werden durch digitale Prozesse sowie durch zentrale Service- und Beratungsstellen der USTP unterstützt – von der Bewerbung bis zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsalltag. Dies betrifft eine Begleitung durch das International Office bei Mobilität, die Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten durch das Service- und Kompetenzzentrum Personal und Finanzen sowie den jeweiligen Führungskräften und Ansprechpersonen im Fachbereich.

## **7. Haltung und Karriereentwicklung**

- Das Laufbahnmodell für wissenschaftliches Personal bildet die Grundlage für langfristige Karriereperspektiven an der USTP und zeigt die Maßgabe für eine Weiterentwicklung. Parallel dazu bietet die USTP einen umfangreichen Weiterbildungskatalog mit breiter Schwerpunktsetzung kostenfrei an, der durch zielgruppenspezifische Angebote für Forscher\*innen ergänzt wird.
- Durch Tenure-Track-Modelle, abgestimmte Qualifizierungsvereinbarungen, transparente Evaluierungen im Austausch mit der Führungskraft und klar definierte Entwicklungskriterien schafft die USTP verlässliche und planbare Karrierewege.

- Forscher\*innen werden über alle Karrierephasen hinweg systematisch gefördert, unter anderem durch Qualifizierungsvereinbarungen, Mentoring, Weiterbildungsangebote und strukturierte Entwicklungs- und Mitarbeiter\*innengespräche.
- Die USTP unterstützt internationale Sichtbarkeit, Mobilität und Vernetzung und stärkt damit die Beschäftigungsfähigkeit ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen im europäischen Hochschul- und Forschungsraum.

## 8. Arbeitsbedingungen

- Die USTP bietet ein forschungsfreundliches Arbeitsumfeld mit klaren rechtlichen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen.
- Stellenbeschreibungen sind transparent und entsprechen den jeweiligen Positionen im Laufbahnmodell ausgeführt.
- Attraktive Arbeitsbedingungen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Unterstützung bei Drittmittelprojekten, Services für internationale Mitarbeiter\*innen) sind integraler Bestandteil der Personalpolitik.
- Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung fördert die USTP ein Umfeld, das Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit gibt, gesund und motiviert zu arbeiten. Die USTP hat dafür von der Österreichischen Gesundheitskasse das Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erhalten.
- Betriebliche Gesundheitsförderung, betriebsärztliche Versorgung, eine freiwillige betriebliche Zukunftsvorsorge und zahlreiche Sportangebote bieten ein umfangreiches Angebot für Ausgleich.
- Verschiedene Modelle ermöglichen unter definierte Voraussetzungen eine Auszeit auf Zeit: Bildungskarenz/Bildungsteilzeit/Sabbatical.
- Kontinuierliche Weiterbildung – sowohl Inhouse, als auch extern –, Laufbahnmodelle und individuelle Qualifizierungsvereinbarungen fördern die professionelle Entwicklung unserer Mitarbeiter\*innen in Lehre, Forschung, Management und der Verwaltung.
- Die USTP setzt gezielt Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, was sich auch im Audit „hochschuleundfamilie“ abbildet.

## 9. Strategische Verankerung

- Die OTMR-Policy ist integraler Bestandteil der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung der USTP.

- Sie ist eng mit dem Laufbahnmodell für Lehr- und Forschungspersonal, dem Stellenplan sowie den digitalen HR-Prozessen der Hochschule verknüpft.
- Die Umsetzung und Wirksamkeit der OTMR-Policy werden regelmäßig überprüft und im Einklang mit strategischen Zielsetzungen, europäischen Standards und institutionellen Weiterentwicklungen adaptiert.

*Diese OTMR-Policy wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Sie ist öffentlich zugänglich und dient als zentrales Referenzdokument für transparentes, leistungsorientiertes Recruiting an der USTP – University of Applied Sciences St. Pölten.*