

Positionspapier „Alternative Qualifikationen“

Einleitung / Präambel

Seit vielen Jahren hat das Kollegium „Gender & Diversity“ als Querschnittsthema im Arbeitsprogramm verankert. Das hat der Ausschuss für Personalangelegenheiten in Lehre und Forschung zum Anlass genommen, die Position des Kollegiums in Richtung Transparenz und Verbesserung der Situation schriftlich festzulegen und damit durch zusätzliche Fragestellungen die Bewertung im Einzelfall zu unterstützen.

Eine Zielsetzung des Gender- und Diversity-Managements der FH St. Pölten ist, [...] gemischte Teams sowie individuelle Potentiale und Ressourcen der Mitarbeiter*innen zu fördern. Differierende und auch untypische Karrierewege werden ermöglicht und es wird für eine ausgewogene Work-Life-Balance gesorgt.¹

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) hat gemeinsam mit den öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen [...] und Sozialpartnern eine nationale Strategie zur sozialen Dimension erarbeitet. Darin heißt es: *„Die soziale Dimension ergänzt den Wissenschaftsbetrieb kennzeichnenden Exzellenzanspruch. Heterogenität und Diversität tragen zur weiteren Qualitätssteigerung in der Lehre bei, von der im Endeffekt Studierende, Lehrende und letztlich die gesamte Institution Hochschule profitieren.“* Ziel ist u.a. [...] die Heterogenität im Hochschulzugang zu gewährleisten. Das kann auch im Wege der Anerkennung und der Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen passieren.²

Alle Mitarbeiter*innen der FHStP erbringen hohe Leistungen für die Institution und werden zugleich in ihrer Arbeit und ihren Karrierewegen gefördert und unterstützt. Sie sind regional, überregional und international vernetzt, unterstützen durch ihre Leistung in Lehre und Forschung die Exzellenz der Fachhochschule sowie die Position der Stadt und der Region weltweit (Auszug aus der FHStP Strategie 2017-2021).

Dieses Positionspapier soll für die Einstellung oder Entwicklung von Mitarbeiter*innen eine Entscheidungshilfe in deren Bewertung hinsichtlich alternativer Qualifikationen bzw. informell/non-formal erworbener Kenntnisse darstellen.³

¹ Satzung der FH St. Pölten 2019, Satzungsteil 03 – Gleichstellung, Frauenförderung §3 Abs.7
https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/satzung_teil_3_gleichstellung_frauenforderung.pdf Abrufdatum 14.01.2021

² Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Soziale Dimension. [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS- Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html#Anker3](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html#Anker3) Abrufdatum 14.01.2021

³ Informelles Lernen

Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung sind nicht organisiert oder strukturiert, Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen bezeichnet.

Non-formales Lernen

„Halb strukturiertes Lernen“, Tätigkeiten, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten.

Alternative Qualifikationen für Chancengleichheit in Bildung und Beschäftigung

Die Arbeitswelt wird in ihren Anforderungen diverser, daher braucht die FH Lehrende und Forschende, die diese geänderten Anforderungen u.a. aus eigener Erfahrung kennen. Daher sollen Erfahrungen, die außerhalb der geraden akademischen Linie stehen, anerkannt werden.

In Österreich wurden berufliche Qualifikationen bisher vorwiegend anhand gesetzlich geregelter Zeugnisse bemessen. Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung sowie das Lernen am Arbeitsplatz und bei Freizeitaktivitäten oder Freiwilligentätigkeiten und ehrenamtliches Engagement etc. haben demgegenüber oftmals eine weitaus geringere Relevanz. Häufig erfüllen aber gerade die damit erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen das Anforderungsprofil für diverse Berufe und Aufgaben.⁴ Aufgrund der heterogenen Berufsfelder an der FHStP, in denen wir ausbilden und tätig sind, ist es unbedingt erforderlich die Mitarbeiter*innen im Kontext ihrer unterschiedlichen Karrierewege zu betrachten. Daher tritt das Kollegium der FHStP für die Chancengleichheit in Bildung und Beschäftigung ein, indem es die Vielfalt der Karriere- und Lebenserfahrungen anerkennt. Alternative Qualifikationen können folgende sein, wobei es sich um eine beispielhafte und keine taxative Aufzählung handelt:

Wissenschaftliche Fähigkeiten in Forschung und Lehre, wissenschaftliches Alter

Exkurs: Akademisches Alter

Das „akademische Alter“ beschreibt die Jahre aktiver Forschung und nicht die Lebensjahre. Als Bewertungsgrundlage für die wissenschaftliche Exzellenz soll das Heranziehen des akademischen Alters dabei helfen, Brüche in der Vita auszugleichen, in dem etwa Kindererziehungszeiten oder die tatsächliche akademische Erfahrung bei Spät-Berufenen berücksichtigt wird oder die Rückkehr in die Wissenschaft berechnet wird.

Beispiel: Bei einer Person sind seit Beginn der Promotion 16 Jahre vergangen und es wurden 13 Publikationen veröffentlicht. Von den 16 Jahren wurden neun in Teilzeit (50 %) gearbeitet und 20 Monate waren Kinderbetreuungszeiten. Das akademische Alter beträgt somit nicht 16 Jahre, sondern knapp 10 Jahre in denen 13 Publikationen veröffentlicht wurden.

Die Berechnung des akademischen Alters wird je nach Fachgebiet und Position unterschiedliche Ausgangspunkte haben, d.h. nicht in jedem Fall erst mit der Promotion.

- Miteinbezug des „akademischen Alters“ und die Beurteilung der Publikationstätigkeit im Kontext der jeweiligen Biografie
 - späterer Studieneinstieg durch z.B. zweiten Bildungsweg
 - Karriereunterbrechung durch z.B. Kinderbetreuungszeiten, Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen oder persönlichen gesundheitlichen Ursachen
 - Vollzeit- versus Teilzeittätigkeit

⁴ Republik Österreich, LLL 2020: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich <https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf> Abrufdatum 14.01.2021

- mehrere befristete, projektbezogene Beschäftigungen eventuell mit Unterbrechungen
- ehrenamtliche Tätigkeiten und ehrenamtliche Auslandseinsätze v.a. solche, die mit Ausbildung/Weiterbildung verbunden sind
- bildungsbezogene Berufsunterbrechungen

Beteiligung und Engagement an der FHStP

- Aktive Beteiligung an der Weiterentwicklung und der Gremienarbeit der FHStP z.B.
 - Mitwirkung am Audit, EFQM, Zubau der FH St. Pölten o. Ä.
 - Programmentwicklung von neuen Lehr- und Studiengängen
 - Veranstaltungen zum Wissenstransfer (z.B. Tag der Lehre, Forschungs-Chill-Out)
 - Mitarbeit in Gremien (Kollegium, Ausschüssen oder Arbeitsgruppen)
 - Personen des allgemeinen Verwaltungspersonal bei kontinuierlichem Einsatz in der Lehre
 - Auslandslektorate (Mitwirkungen)

Vernetzung mit der Gesellschaft (Projekte, Wirtschaft)

- Teilnahme an öffentlichen Diskursen und Austausch mit der Gesellschaft z.B.
 - Print-, Radio- und TV-Interviews zu aktuellen Themen
 - Gutachter*innentätigkeit (Review) für Ministerien, wissenschaftliche Journals, Fachzeitschriften o.Ä.
 - Jurytätigkeiten bei branchenspezifischen Preisverleihungen
 - Mitarbeit/Mitgestaltung in nationalen und internationalen fachspezifischen Verbänden
 - Repräsentanz der FH/des Departments/des Studiengangs sowie das Einbringen der fachlichen Expertise bei Konferenzen, Tagungen, Workshops etc.
 - Mitarbeit/Mitgestaltung/Durchführung bei Senioren*innen Uni, KinderUni, Lange Nacht der Forschung, Projektevernissage o. Ä.
 - Schulbesuche, Information und Beratung von Schüler*innen, Student*innen bei Berufsinformationsmessen o.Ä.

Alternativ: Was bringt die Person für Performance für Projekte mit

- Berufstätigkeiten vor der FH-Tätigkeit, die nicht in den Bereich Hochschule, Wissenschaft und Lehre fallen bzw. Quereinsteiger*innen aus Industrie, Technik, Wirtschaft, Sozial- und Gesundheitswesen, etc.
- längerfristige berufliche Auslandsaufenthalte; (Auslands-)Praktika, die als Vorstufe zu einer Anstellung zunehmend gängige Praxis sind
- Mehrsprachliche Kompetenz

Im Sinne einer Verbreiterung der Diversität an der FHStP gibt dieses Papier Richtung zur Unterstützung, um Horizonte zu öffnen. Es möchte vermeiden mit streng abgegrenzten Checklisten

den Spielraum einzuengen. In der Umsetzung, nämlich der spezifischen Einzelfallbewertung kann das bedeuten, dass für die Prüfung der Unterlagen sowie für Hearings mehr Zeit verwendet werden muss.

Erarbeitet im Ausschuss für Personalangelegenheiten in Lehre und Forschung
Beschlossen vom Kollegium
Juni 2017

Aktualisiert im Ausschuss für Personalangelegenheiten in Lehre und Forschung
Erneut Beschlossen vom Kollegium
26. Jänner 2021

Anhang – Quellen und Weiterführende Links:

AQ Austria, Anerkennung und Anrechnung non-formal und informell erworbener Kompetenzen
<https://www.aq.ac.at/de/veranstaltungen/dokumente-veranstaltungen/AQ-Empfehlungen-Anerkennung--und-Anrechnung-2016.pdf?m=1486476596> Dezember 2016. Wien. Abrufdatum 14.01.2021

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Soziale Dimension
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html#Anker3>
Abrufdatum 14.01.2021

FHStP, Satzung der FH St. Pölten 2019, Satzungsteil 03 – Gleichstellung, Frauenförderung §3 Abs.7
https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/satzung_teil_3_gleichstellung_frauenforderung.pdf Abrufdatum 14.01.2021

NQR-Koordinierungsstelle (NKS), Handbuch für die Zuordnung von formalen und nicht-formalen Qualifikationen zum NQR. 2. Ausgabe. <https://www.qualifikationsregister.at/service/nqr-handbuch-und-zuordnungsersuchen/> 2019. Wien. Abrufdatum 02.02.2020

Republik Österreich, LLL 2020: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich
<https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf> Juli 2011. Wien. Abrufdatum 14.01.2021

Wikipedia: Informelles Lernen
https://de.wikipedia.org/wiki/Informelles_Lernen#Beispiele Abrufdatum 14.01.2021