

6. Österreich

6.1 Tradition und Entwicklung

Auf dem heutigen österreichischen Staatsgebiet gibt es drei alte Universitäten, Wien (gegründet 1365), Graz (gegründet 1585) und Innsbruck (gegründet 1669). Die 1622 gegründete Universität Salzburg wurde 1810 geschlossen und erst 1962 wieder neu eröffnet. Seit der Revolution von 1848 garantierte der österreichische Staat Lehr- und Lernfreiheit und die Universitäten verfügten über ein gewisses Maß an Selbstverwaltung – unterbrochen von der Zeit der nationalsozialistischen Okkupation. Die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts brachte den ergänzenden Auf- und Ausbau von Spezialhochschulen. Drei neue Universitätsgründungen erfolgten in den 1960er Jahren bzw. 1970.

Heute besteht der österreichische *Universitätssektor* aus 21 Universitäten, davon sechs Volluniversitäten, einer Universität für postgraduale Weiterbildung sowie 11 Privatuniversitäten. An den österreichischen Universitäten studierten im Studienjahr 2005/06 insgesamt ca. 207.000 Studenten und Studentinnen, darunter 1,7 Prozent an Privatuniversitäten (BMBWK 2006c: 14).

Im Unterschied zum deutschen Regelfall ist die Hochschulmedizin in eigenen Medizinischen Universitäten organisiert (Wien, Graz, Innsbruck). Innerhalb dieser ist die Aufbauorganisation allerdings der deutschen ähnlich: An den Universitätskliniken werden „im Rahmen einer Krankenanstalt ärztliche Leistungen unmittelbar am Menschen erbracht“; die Klinischen Institute erbringen „solche ärztliche Leistungen nur mittelbar am Menschen“ (Kasparovsky/Wadsack 2004: 20). Hinzu treten die medizinisch-theoretischen Institute.

Mit dem Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) 1993 wurde in Österreich zudem ein *Fachhochschulsektor* eingeführt. 1994 nahmen die ersten Fachhochschul-Studiengänge ihren Betrieb auf, denen jährlich weitere folgen. Dabei gibt es keine organisationsrechtliche Verankerung von Fachhochschulen, sondern eine Akkreditierung von Studiengängen. Diese können von sog. Erhalterorganisationen (Betreibern) angeboten werden, in denen sich häufig Bundesländer, Kommunen, Berufsbildungsanstalten oder Unternehmen zusammenschließen. Unter bestimmten Bedingungen kann der studiengangsdurchführenden Einrichtung die Bezeichnung „Fachhochschule“ verliehen werden (§ 15 Abs 1 und 2 FHStG). 2005/2006 werden österreichweit von 17 Erhaltern insgesamt 150 FH-Studien-

gänge mit 27.024 Studienplätzen angeboten. Bis 2010 sollen 4.200 weitere Studienplätze geschaffen werden (BMBWK 2004a: 23). Faktisch waren im Studienjahr 2005/06 knapp 26.000 Studierende an Fachhochschulen eingeschrieben, ca. 11 Prozent der Studierenden an Hochschulen in Österreich (BMBWK 2006c: 14).

Eine österreichische Besonderheit ist ein *postsekundärer nichthochschulischer Bereich*. Darunter fallen Akademien (Akademien für Sozialarbeit, Hebammenakademien, Medizinisch-Technische Akademien, Militärische Akademien), bestimmte Psychotherapeutische Ausbildungseinrichtungen, die Konservatorien und Wirtschaftsschulen. Die bislang 51 Akademien für Lehrerbildung bzw. Pädagogischen Akademien werden derzeit zu acht staatlichen Pädagogischen Hochschulen zusammengeführt. Sie gehören damit ab 2007 zum Hochschulsektor. An ihnen werden Lehrerinnen und Lehrer für Volks-, Haupt- und Sonderschulen sowie für Berufsschulen ausgebildet. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eröffnet, dass private Rechtsträger Pädagogische Hochschulen errichten können (Kasparovsky/Wadsack 2004: 7-14; BMBWK 2007). Insgesamt wurden im Studienjahr 2005/06 im Bereich der postsekundären Akademien und Kollegs außerhalb des Hochschulsektors 21.483 Studierende gezählt, davon 10.299 in Pädagogischen Akademien (BMBWK 2006c: 14).

Im *außeruniversitären Forschungssektor* herrscht eine kleinzellige Struktur vor. Ausnahmen sind im öffentlich finanzierten Bereich einige größere Forschungseinrichtungen wie die Österreichische Akademie der Wissenschaften, die Ludwig Boltzmann-Gesellschaft, die Austrian-Research-Centers-Gruppe oder Joanneum Research.

Insgesamt lässt sich sagen: Dominant sind im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem Österreichs die Universitäten. Sie beschäftigen die überragende Mehrzahl der Wissenschaftler/innen, verfügen über den höchsten Anteil an den staatlich ausgereichten Forschungsmitteln incl. Drittmitteln und prägen die Vorstellung von der ‚typischen‘ Wissenschaftskarriere.

Tafel III-6.1: Grunddaten des Wissenschaftssystems, 2005

	Universitäten	Fachhochschulen	öffentl. finanz. außeruniversitäre Forschung
Budget	2,56 Mrd. €	173 Mio. €	nicht ermittelbar
Wissenschaftliches Personal	Hauptberuflich: 12.779 Nebenberuflich: 28.910 ^a	Hauptberuflich: 889 Nebenberuflich: 5.507 ^b	ca. 3.500 ^c
Studierende	207.061	25.727	--

^a Zu beachten ist, dass in der österreichischen Begriffssystematik auch befristet beschäftigtes (ohne VertragsassistentInnen) sowie über Drittmittel finanziertes Personal, aber auch studentische Hilfskräfte in der Statistik als „nebenberufliches Personal“ zusammengefasst werden (vgl. BMBWK 2006b: 107).

^b Der hohe Anteil nebenberuflich Lehrender in den Fachhochschulstudiengängen ist ein beabsichtigtes Profilerkmal, das der Praxisnähe dieser Studiengänge dienen soll.

^c Die Zahl beruht z.T. auf Schätzungen, da nicht für alle Einrichtungen die Beschäftigtenzahlen öffentlich verfügbar sind und einige Einrichtungen nur die Gesamtzahl aller Beschäftigten incl. des nichtwissenschaftlichen Personals angeben.

Quellen: BMBWK (2004a: 23); BMBWK (2005a: 37); BMBWK u.a (2006);

BMBWK (2006a): 16; BMBWK (2006b: 18-26); BMBWK (2006c: 14);

http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/00_dokumente/Auswertungen_2005-06_Web.xls#Inhalt!A1 (Zugriff 12.2. 2007); Homepages der außeruniversitären Forschungsorganisationen; eigene Berechnungen.

Die österreichischen Universitäten waren traditionell in die im deutschsprachigen Raum vorherrschende kulturstaatliche Orientierung der Hochschulpolitik eingebettet: Der Staat war „der benevolente Schutzherr der Universitäten, die in ihrer Rolle als zweckfreie Kultureinrichtungen alimentiert werden“ (Pechar 2005: 317). Hier gibt es spätestens seit dem neuen Universitätsgesetz von 2002 einen radikalen Wandel. Der Staat finanziert die Universitäten nunmehr „unter wirtschafts- und sozialpolitischen Gesichtspunkten als Schlüsselinstitutionen der Wissensgesellschaft. An die Stelle einer un konditionalen Förderung tritt eine vertragliche Beziehung. Die Idee des Kulturstaats wird vom *New Public Management* abgelöst“ (ebd.).

Die aktuelle österreichische Hochschulgesetzgebung – neben dem Universitätsgesetz von 2002 vor allem das Fachhochschul-Studiengesetz von 1993 – ist dabei vom Autonomiegedanken durchdrungen. Die Universitäten sind danach seit 2004 nicht mehr „nachgeordnete Dienststellen“, sondern voll rechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts und verfügen über mehrjährige Globalbudgets. Allerdings listet auch die jüngste Ausgabe der regelmäßig vom Bundeswissenschaftsministerium vorgelegten „Dokumentation Hochschulrecht“ (Kasparovsky 2006) auf immerhin 87 Seiten Gesetze und Verordnungen auf, denen im

Jahre 2006 entweder sämtliche Hochschulen, bestimmte Hochschularten oder einzelne Hochschulen unterliegen – die 87 Seiten enthalten dabei nicht die Texte der Gesetze und Verordnungen, sondern lediglich deren Titel und Quellenverweise. Der Verrechtlichungsgrad des österreichischen Hochschulwesens ist also immer noch beträchtlich.

Gleichwohl wirken sich die Reformen dahingehend aus, dass die österreichischen Universitäten sich unternehmensförmiger organisieren und insofern organisationale Kennzeichen annehmen, die bislang eher bei den anwendungsorientierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Fachhochschulen anzutreffen waren. Das heißt, die Universitäten prägen auf Grund ihrer Größe und Tradition nach wie vor die österreichische Forschungslandschaft, doch zugleich wirken flexibler erscheinende, marktnäher agierende Einrichtungen wie die Fachhochschulen oder die ARC Seibersdorf struktur- und verhaltensprägend auf die Universitäten.

6.2 Hochschulen

Im österreichischen Universitätssektor hat in den zurückliegenden Jahren, im Zusammenhang mit Organisationsstrukturreformen im Rahmen mehrerer Dienstrechts-Novellen auch eine durchgreifende Dienstrechts- und Personalstrukturreform stattgefunden. Deren Kern war die Aufhebung zahlreicher zuvor zentraler Grundsätze der wissenschaftlichen Beschäftigung.

Dienstrechts- und Personalstrukturreform

Mit der Reform wurden und werden folgende Ziele verfolgt: mehr Eigenverantwortung der Universitäten bei der Personalsteuerung; mehr Flexibilität zwecks Stärkung der Chancen des wissenschaftlich/künstlerischen Nachwuchses; vertragliche statt Beamten-Dienstverhältnisse bei Neueinstellungen; weniger Dauer-Dienstverhältnisse bzw. mehr Befristungen; Aufstieg in höhere Personalkategorien nur über Ausschreibung und Bewerbung; Schaffung der neuen Personalkategorie „Staff Scientist“; Förderung der Mobilität zwischen Berufsfeldern; All-inclusive-Entgelte statt unübersichtlicher Zulagen und Nebengebühren; Jahresfixentgelte statt Vorrückungssystemen.¹

¹ BMBWK (2002a: 28) und http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz; Zugriff 12.1.2007.

Ein am 1.10.2001 in Kraft getretenes neues Dienstrecht schaffte zunächst die bis dahin übliche Pragmatisierung (Verbeamtung) von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ab, führte einen vierstufigen Karriereweg ein, erlaubte den Universitäten Abweichungen vom Stellenplan und verzichtete auf die Erwähnung der Habilitation als Berufungsvoraussetzung, schafft sie allerdings nicht ab.²

Das im Jahre 2002 in Kraft getretene Universitätsgesetz bewirkte weitere Veränderungen. Eine zentrale Bestimmung des Gesetzes stellt endgültig von öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsformen auf privatrechtliche Angestelltenverträge um (§ 108 Abs. 1). Im Zuge des Wechsels von der Teil- zur Vollrechtsfähigkeit der Universitäten wurde ihnen auch zum 1.1.2004 die Dienstherreneigenschaft für ihr Personal übertragen (§ 107 UG 2002). Zudem wurden die Universitäten verpflichtet, einen Dachverband zu gründen, dem wiederum Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde. Während auf die Beschäftigungsverhältnisse das allgemeine Angestelltenrecht³ anzuwenden ist, soll weiteres in Kollektivvertragsverhandlungen mit der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ausgehandelt werden.⁴ Dabei kommt der Kollektivvertragsfähigkeit des Universitäten-Dachverbandes im Verhältnis zur Kollektivvertragsfähigkeit anderer Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen Vorrang zu (§ 108 Abs. 4 UG 2002), d.h.: Der Gesetzgeber schafft zwar selbst kein eigenes Dienstrecht für den Wissenschaftssektor, eröffnet aber die Möglichkeit eines gesonderten Wissenschaftstarifvertrages. Neu ist auch die gesetzliche Festlegung, dass die Leistungen von Professoren, Dozenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern „regelmäßig, zumindest aber alle fünf Jahre“ zu evaluieren sind (§ 14 Abs. 7 UG 2002).

² http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz; Zugriff 23.12.2006. Zum letztgenannten Punkt: Das Universitätsgesetz 2002 übernimmt diesen Verzicht der Erwähnung der Habilitation als Berufungsvoraussetzung, regelt aber gleichwohl (in § 103) Habilitationsverfahren. Darunter versteht das Gesetz den Vorgang, der zur Verleihung der Lehrbefugnis (venia docendi) führt. Gelegentlich zu lesende Aussagen, in Österreich sei „die Habilitation abgeschafft“ worden, sind insoweit nicht korrekt.

³ § 108 Abs. 1 UG 2002. Das anzuwendende Angestelltengesetz kenne „zwar keine universitätsspezifischen Bestimmungen, ermöglicht aber durch den Dispositionsspielraum des Arbeitsvertrags eine im Vergleich zu den eher statischen Verwendungsbildern im Dienstrecht des Bundes [d.h. öffentlich-rechtlicher Verträge, d.V.] wesentlich flexiblere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses“ (BMBWK 2005a: 77).

⁴ „In den Bereichen, in denen generelle Regelungen sinnvoll erscheinen (z.B. Entlohnung, Sozialleistungen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Urlaubsregelungen), können diese im Rahmen eines Kollektivvertrags vereinbart werden“ (BMBWK 2005a: 77).

Neben diesen Neuerungen war die Reform vor allem durch die Abkehr von der bis dahin dominierenden unbefristeteten Beschäftigung gekennzeichnet. „Das derzeitige Dienstrecht für Universitätslehrer hat die Entwicklung einer Personalstruktur ... begünstigt, die dazu führen würde, dass in einem Zeitraum von etwa zehn Jahren die Eintrittsmöglichkeiten für junge Universitätsabsolventen in einen wissenschaftlichen ... Beruf signifikant sinken“, hieß es zur Begründung.⁵ In diesem Zusammenhang verabschiedete man sich faktisch auch von einer Laufbahn-Struktur, die zuvor die Wissenschaftlerkarrieren in Österreich geprägt hatte.

Nunmehr gibt es eine Personalstruktur, die durchgehend wettbewerblich gestaltet ist: Das Erlangen jeder nächsthöheren Stufe setzt Stellenausschreibung, Bewerbung und Konkurrenz gegen auch auswärtige Bewerber/innen voraus. Die früher in Österreich üblichen Überleitungen in die nächsthöhere Personalkategorie, die häufig faktisch als einfache Bewährungsüberleitungen funktionierten, gibt es nunmehr de jure nicht mehr.

Personalstruktur an Universitäten

Das UG 2002 unterscheidet das wissenschaftliche Universitätspersonal in zwei Gruppen:

- die *Universitätsprofessoren und -professorinnen*;
- die *Universitätsdozenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen* (§ 94 Abs. 2 UG 2002). Die Universitätsdozenten (zu denen auch die Gruppe der Außerordentlichen Universitätsprofessoren gehört, vgl. § 122 Abs. 2 Satz 4 UG 2002) werden mitgliedschaftsrechtlich der Gruppe der (sonstigen) wissenschaftlichen Mitarbeiter zugerechnet (§ 25 Abs. 4 Satz 2 UG 2002).

Eine genauere Betrachtung eröffnet indes weitere Differenzierungen:

- Zur Erlangung der *Promotion* sind *befristete Qualifikationsstellen* möglich: solche Stellen können die Universitäten in eigener Vollmacht einrichten, oder sie werden vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) finanziert (BMBWK 2006b: 81f.). Der im Rahmen der Personalstrukturreform favorisierte Weg sind jedoch nicht Promotionsstellen, sondern Stipendien.

⁵ http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/hdr/Dienstrechts-Novelle_2005172.xml#gesetz, Zugriff 12.1.2007.

- Sowohl zur Erlangung der Promotion als auch für Forschungsprojektbearbeitungen durch Post-Docs gibt es den Status des *Forschungsstipendiaten*. Stipendien werden vom Bund, mehreren Forschungsförderern und den Universitäten selbst ausgereicht. Die Promotionsförderzeiten betragen in der Regel bis zwei Jahre; die reale Promotionsstudiodauer liegt im Durchschnitt bei 6,6 Semestern (BMBWK 2006b: 81f., 84). Personen mit Forschungsstipendium befinden sich in keinem Arbeitsverhältnis mit der Universität (§ 95 UG 2002).
- Wer promoviert ist, kann sich auf eine Stelle als *Vertragsassistent/in* bewerben. Die Dauer dieses Dienstverhältnisses ist auf vier bis sechs Jahre befristet (BMBWK 2006b: 14; § 109 Abs. 1 UG 2002). Eine Verlängerung, über die Universitätsleitung entscheidet, ist auf Dauer abzuschließen, aber kündbar (Kasparovsky/Wadsack 2004: 35).
- Als Spezifikum der *Medizinischen Universitäten* besteht die Möglichkeit der Aufnahme in ein arbeitsrechtliches Ausbildungsverhältnis zur Universität in der *Facharztausbildung*. Laut § 94 Abs. 3 UG 2002 gehören die Ärzte in Facharztausbildung dem allgemeinen Universitätspersonal an (BMBWK 2006b: 18).
- Die Universität kann für *Verwendungen, die nicht im Vertragsbedienstetengesetz* von 1948 idgF abgebildet sind, Angestelltenverträge oder freie Dienstverträge abschließen. Das betrifft insbesondere die zahlreichen *Lehrbeauftragten* (BMBWK 2006b: 17f.).
- *Drittmittelpersonal, ausschließlich in der Lehre eingesetztes Personal und Ersatzkräfte* können mit *befristetem Vertrag* beschäftigt werden. § 109 Abs. 2 UG 2002 bestimmt dazu einschränkend: „Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.“
- *Drittmittelpersonal* kann auch mit *unbefristetem Vertrag* beschäftigt werden: „Universitäre Einrichtungen, die regelmäßige Drittmittelmaßnahmen ... haben, wie beispielsweise eine Versuchs- und Forschungsanstalt, beschäftigen Drittmittelpersonal ... auch mit unbefristeten Verträgen“ (BMBWK 2006b: 37).
- Personen, die dauerhaft zur Unterstützung des Lehr- und Forschungsbetriebs benötigt werden, können unbefristet als „*Staff Scientist*“ beschäftigt werden (BMBWK 2006b: 14f.).
- Es gibt, wie oben erwähnt, *Universitätsdozenten*, die den Amtstitel des Außerordentlichen Universitätsprofessors tragen, aber mitgliederschaftsrechtlich zu den nichtprofessoralen Wissenschaftlern gehören.
- *Professoren* können, wie gleichfalls bereits erwähnt, befristet oder unbefristet eingestellt werden. Dabei ist für eine Bestellung bis zu zwei

Jahren ein „Abgekürztes Berufungsverfahren“ vorgesehen. Eine Verlängerung der Bestellung ist dann aber nur zulässig, nachdem ein normales Berufungsverfahren durchgeführt wurde (§ 99 Abs. 1 UG 2002).

Das Universitätsgesetz von 2002 enthält zur Personalstruktur fast keine expliziten Regelungen mehr. Stattdessen ist die Bildung sog. Verwendungsgruppen, in die das wissenschaftliche Personal untergliedert ist, den Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Universitäten-Dachverband und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst überantwortet worden. Diese Verhandlungen sind mittlerweile zwar abgeschlossen, der Kollektivvertrag konnte aber aus finanziellen Gründen vorerst nicht in Kraft treten.⁶

Gleichwohl nutzen die Universitäten die nun gegebene Eigenständigkeit bei der Definition von Beschäftigungspositionen. In einem „Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002“ stellt das BMBWK zusammenfassend fest:

„Aus einer Reihe von Entwicklungsplänen ist ablesbar, dass universitäre Planungen nicht mehr durch die Vorgaben von Planstellen und Beschäftigungskategorien dominiert sind und vermehrt Aspekte zu einer effizienteren Gestaltung und Optimierung des personellen Ressourceneinsatzes einbeziehen. [...] die Personalplanungen der meisten Universitäten [zielen] darauf ab, den Personalstand zumindest beizubehalten, jedoch Umschichtungen und flexibleres Dienstrecht für die Umset-

⁶ Das BMBWK berichtete 2005 zum Sachstand: „Der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst haben auf Anfrage des Bundesministeriums ... einen Bericht über den Fortgang der Verhandlungen zur Verfügung gestellt. [...] Sie] haben sich nach intensiven Verhandlungen auf folgende künftige Grobstruktur der universitären Dienstverhältnisse geeinigt: Das allgemeine Universitätspersonal soll in Hinkunft in acht Verwendungsgruppen eingereiht werden. Die Verwendungsgruppen sind aufgabenorientiert definiert. Innerhalb der Verwendungsgruppen besteht die Möglichkeit einer Zeitvorrückung, allerdings in größeren zeitlichen Abständen als nach geltendem Vertragsbedienstetenrecht. Besonders qualifizierte Mitarbeiter/innen können in ihrer Verwendungsgruppe in eine Expertenstufe aufgenommen werden, die sich aufgabenmäßig durch hohe Verantwortung und gehaltmäßig durch ein höheres Entgelt auszeichnet. [...] Das wissenschaftliche Personal soll im Wesentlichen in die Gruppen der studentischen Mitarbeiter/innen, der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der Universitätsprofessor/inn/en gegliedert werden. Studentische Mitarbeiter/innen sollen grundsätzlich zeitlich befristet und teilzeitbeschäftigt angestellt werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sollen ebenfalls zunächst befristet eingestellt werden, eine unbefristete Anstellung ist aber möglich. Mit besonders qualifizierten Mitarbeiter/inne/n kann die Universität eine Qualifikationsvereinbarung abschließen. Diese besonders gestalteten Arbeitsverhältnisse sollen auf die Tätigkeit als Universitätsprofessor/Universitätsprofessorin vorbereiten. Nach Erreichen der Qualifikation soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend der erreichten Qualifikation eingesetzt werden.“ (BMBWK 2005a: 77f.)

zung von strategischen Ziel- und Schwerpunktsetzungen zu nutzen. [...] In der Regel wollen die Universitäten die neuen vertraglichen Professuren in Form einer befristeten Anstellung besetzen, an deren Ende eine Evaluierung vorgesehen ist. Bei positivem Evaluierungsergebnis wird dieses verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt“ (BMBWK 2006b: 60f.).

Für den Bereich der Post-Docs ist hier zudem von Interesse, dass mehrere Universitäten Nachwuchsprofessuren zu schaffen beabsichtigen. An der Veterinärmedizinischen Universität Wien z.B. sollen diese langfristig einen Anteil von 40 Prozent aller Professuren ausmachen. Ebenso spricht die Medizinische Universität Wien in ihrem Entwicklungsplan Nachwuchsprofessuren an, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen sollen. Im Entwicklungsplan der TU Wien finden sich an der Fakultät für Mathematik und Geoinformation sogenannte Zusatzprofessuren, d.h. nichtverhandelbare Professuren für jüngere Wissenschaftler/innen. (Ebd.: 61)

Ein einheitliches Laufbahn- und Karrieremodell gibt es im österreichischen Universitätssystem somit de jure nicht mehr. Zahlreiche Universitäten erachten ein solches gleichwohl für wichtig und stellen in ihren Entwicklungsplänen entsprechende Überlegungen an (ebd.). Die aktuelle Sequenzialität der gegenwärtigen Personalstruktur(en) wird man indes, bereinigt um Alternativoptionen, so zusammenfassen können: Auf eine Promotion, die vorzugsweise als Stipendiat/in oder nebenberuflich und möglichst innerhalb von zwei Jahren erlangt wird, kann eine vier- bis sechsjährige universitäre Beschäftigung als Vertragsassistent/in folgen, an

⁶ Am 13.2.2007 wurde eine „Einigung von Dachverband und GÖD in den für beide Sozialpartner substanziellen Bereichen in umfassender Weise erreicht“, ohne Einzelheiten bekanntzugeben (<http://www.bundessektion3.at/UNIKollektiv-Presemit-teilung.doc> [Zugriff 28.2.2007]). Eine Auskunft der GÖD erbringt folgende ergänzende Informationen: „Der Kollektivvertrag ... bedarf noch der finanziellen Bedeckung. Derzeit prüfen das Wissenschafts- und das Finanzministerium, welcher budgetäre Mehrbedarf sich ergeben wird. Die Einigung auf Sozialpartnerebene geht als Anlaufkosten von einer Steigerung von etwa 10% aus. Die Gründe hierfür sind, dass die Arbeitsverhältnisse vor allem jüngerer Wissenschaftler besser dotiert werden, auch das nicht wissenschaftliche Personal vor allem im ersten Drittel der Laufbahn einkommenseitig verbessert wird und eine Pensionskassenlösung vereinbart ist. Solange die finanzielle Bedeckung nicht gesichert ist, ist es verfrüht, auf Details der Lösung einzugehen. Die Universitäten sehen sich nicht in der Lage, die Mehrkosten zu übernehmen. Die Reaktion der politischen Ebene steht noch aus. Es ist beabsichtigt, den Kollektivvertrag spätestens zum 1. Jänner 2008 in Kraft treten zu lassen“ (Schr. Mittlg. Vorsitzender-Stellvertreter GÖD, 16.3.2007). Am 14.7.2007 ist der Kollektivvertrag von den Sozialpartnern zwar unterzeichnet worden. Wegen fehlender finanzieller Untersetzung konnte er aber nicht zum 1.1.2008 in Kraft treten (http://www.uni-ak.at/betriebsrat-Kw/documents/KV_Endversion_04_2007.pdf; Zugriff: 1.3.2008.)

Tafel III-6.2: Wissenschaftliches Personal an Universitäten nach Personalkategorien, 2005

Personalkategorie	Personen	VZÄ	Veränderung zu 2002
Haupt- und nebenberufliches Personal			
An allen Universitäten	40.752		
An den Universitäten der Wissenschaften [gemeint ist: ohne Universitäten der Künste; der Begriff „Universitäten der Wissenschaften“ ist der offiziell verwendete]	37.378		
Hauptberufliches Personal	24.827	22.005	+16%
<i>darunter:</i>			
Hauptberufliches wissenschaftliches/künstlerisches Personal (alle Universitäten)	12.779	11.179	+11% ^a
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (unbefristet bzw. mindestens 3-Jahres-Vertrag)	2.102	1.997	+1%
AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches/künstlerisches Personal	10.712	9.181	+13%
<i>darunter:</i>			
DozentInnen	3.159	3.094	+9%
Nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit (Staff Scientist- und Post-Doc-Stellen)	5.093		
Sonstige nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Promotionsstellen und Vertragsassistenten)	2.460		
„Nachwuchsstellen“ unter den Stellen für nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4.595		
Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Universitäten der Künste)	11.350	9.967	+11%
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (unbefristet bzw. mindestens 3-Jahres-Vertrag)	1.637	1.547	-
AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches Personal	9.734	8.420	+14%
<i>darunter:</i>			
DozentInnen	3.020	2.961	+6%

Personalkategorie	Personen	VZÄ	Veränderung zu 2002
Nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit (Staff Scientist- und Post-Doc-Stellen)	4.424		
Sonstige nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Promotionsstellen und Vertragsassistenten)	2.290		
„Nebenberufliches“ Personal ^b			
Nebenberufliches wissenschaftliches/künstlerisches Personal (alle Universitäten)	28.910		
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (befristet, „Gastprofessoren“)	111		
Emeritierte ProfessorInnen	48		
PrivatdozentInnen	401		
Lehrbeauftragte	7.262		
Professionelle Unterstützung beim Lernen/Forschen (studentische Hilfskräfte)	2.834		
Drittmittelpersonal	6.016		
Nebenberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Universitäten der Künste)	15.296		
<i>darunter:</i>			
ProfessorInnen (befristet, „Gastprofessoren“)	73		
Emeritierte ProfessorInnen	35		
PrivatdozentInnen	401		
Lehrbeauftragte	6.269		
Professionelle Unterstützung beim Lernen/Forschen (studentische Hilfskräfte)	2.828		
Drittmittelpersonal	5.999		
Forschungsstipendiaten	k.A.		
Studierende in Doktoratsausbildung	ca. 17.000		
Abgeschlossene Promotionen pro Jahr	ca. 2.200		

^a Hierbei zu beachten: Dem allgemeinen, d.h. nichtwissenschaftlichen Universitätspersonal werden auch die anteiligen VZÄ hinzugezählt, die das wissenschaftliche Personal für die Ausübung von administrativen Aufgaben erbringt.

^b Zu beachten ist die obige Erläuterung, dass „nebenberuflich“ in der österreichischen Universitätsstatistik nicht zwingend heißt, dass die Tätigkeit neben einer anderen hauptberuflichen Beschäftigung ausgeübt wird.

Quelle: BMBWK 2006c: 18-26, 83f.

die sich entweder eine unbefristete Beschäftigung als Staff Scientist oder (nach erfolgreichem Berufungsverfahren) eine zunächst befristete, dann ggf. entfristete Professur oder aber eine sofort unbefristete Professur anschließen kann.

Sollen die quantitativen Größenordnungen innerhalb der Personalstruktur an österreichischen Universitäten angemessenen gewürdigt werden können, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass in Österreich eine spezifische Unterscheidung von haupt- und nebenberuflicher Beschäftigung gilt: Das haupt- und nebenberufliche Personal der Universitäten zusammen umfasst alle Verwendungen außer die Forschungsstipendiaten. Die Untermenge „nebenberufliches Personal“ umfasst fast alle befristet Beschäftigten (einschl. der Lehrbeauftragten und der bis zwei Jahre befristeten Universitätsprofessoren, aber ohne die Vertragsassistenten) sowie die über Drittmittel finanzierten Mitarbeiter/innen, aber auch studentische Hilfskräfte und überdies emeritierte Universitätsprofessoren sowie Privatdozenten (vgl. BMBWK 2006b: 107). Vollzeitäquivalente können lediglich für das hauptberufliche Personal ermittelt werden, während die österreichische Statistik für das nebenberufliche Personal mit Kopffzahlen arbeitet.

Die jüngste Erhebung ergab für die einzelnen Personalkategorien an den Universitäten die in Tafel III-6.2 dargestellten quantitativen Ergebnisse.⁷ Rund 70 Prozent aller Universitätsmitarbeiter/innen gehören dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal an. Der Anteil der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen am gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonal beträgt 19 Prozent. Rund 8 Prozent der Professorenschaft an den wissenschaftlichen Universitäten haben ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ab drei Jahren Vertragslaufzeit. An den wissenschaftlichen Universitäten wird der größere Teil des wissenschaftlichen Personals, nämlich 57 Prozent, von nebenberuflichen Mitarbeitern gestellt (wobei häufig ein geringes Lehrvolumen pro Person gegeben ist). Lehrbeauftragte stellen dabei einen beträchtlichen Anteil: Sie bilden an den wissenschaftlichen Universitäten mit 40 Prozent die größte Einzelgruppe unter dem nebenberuflichen Personal. Es folgen mit 31 Prozent die Drittmittelbeschäftigten (die im eigentlichen Sinne nicht „nebenberuflich“ arbeiten). Fast 18 Prozent des nebenberuflichen Personals machen studentische Hilfskräfte aus.

Die Längsschnittbetrachtung der Zusammensetzung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten ist aufgrund der

⁷ BMBWK (2006b: 18-26 [Stichtag 15.10.2005]; 83f. [Angaben für 2006]).

dienstrechtlichen Veränderungen der letzten Jahre nur begrenzt aussagefähig, und es ist auch nur eine summarische Klassifizierung möglich. Immerhin macht Tafel III-6.3 sichtbar, dass die Kategorie der berufenen Professoren an österreichischen Universitäten sich (mit 15 - 19%) in ähnlichen Größenordnungen bewegt wie in Deutschland und der Schweiz.⁸

Tafel III-6.3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste, 1998-2005

	1998 ¹	1999 ¹	2000	2003	2004	2005
ProfessorInnen	15,2%	15,2%	17,3%	19,0%	18,8%	18,9%
DozentInnen und ao. ProfessorInnen	5,2% ²	5,2% ²	24,7%	26,1%	26,6%	29,3%
AssistentInnen Sonst. Wiss. Pers.	78,6% ³	78,6% ³	58,0%	54,9%	54,6%	51,8%

¹ Für 1998 und 1999: Planstellen

² Nur Planstellen für außerordentliche ProfessorInnen

³ Einschließlich Dozentenstellen

Quelle: BMBWK, Statistische Taschenbücher 1998, 1999, 2005.

Es wird auch deutlich, dass mit der (mitgliedschaftsrechtlich zum „Mittelbau“ zählenden) Gruppe der Universitätsdozenten und außerordentlichen Professoren eine beträchtliche Zahl von in der Regel habilitierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur in Dauerpositionen beschäftigt ist.

Fachhochschulen

An den 17 Fachhochschuleinrichtungen – die zur Zeit etwa 11 Prozent der österreichischen Studierenden ausbilden⁹ – ist die Personalstruktur etwas anders gestaltet. Dabei gibt es kein eigenes Personalrecht für den Fachhochschulbereich, sondern die Beschäftigung erfolgt grundsätzlich auf Grund privatrechtlicher Verträge. An der FH Joanneum¹⁰ z.B. gibt es 102 Professuren und 66 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen; unter Letztere werden auch die Inhaber von Projektstellen gezählt (FH Joanneum 2005: 24). Hierarchisch finden sich in der akademischen Personalstruktur

⁸ Vgl. Tafeln II-2.9 und Tafel III-7.3.

⁹ Mit Überführung der Pädagogischen Akademien aus dem nichthochschulischen postsekundären Sektor in den Fachhochschulbereich ab 2007 erhöht sich dieser Anteil.

¹⁰ Der österreichische FH-Sektor ist noch nicht so gut dokumentiert, dass man auf übergreifende Darstellungen zum Personal zurückgreifen könnte.

der Fachhochschulen vier Stufen: An der Spitze der Studiengänge stehen die Studiengangsleiter; es folgen die FH-ProfessorInnen; zudem gibt es (vorzugsweise aus Drittmitteln finanzierte) wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, und schließlich findet sich eine sehr hohe Anzahl an nebenberuflichen Lehrbeauftragten:

- Die *Studiengangsleiter/innen* haben in akademischer Hinsicht die wichtigste Position innerhalb des FH-Gefüges inne, da die jeweilige Erhalterorganisation nicht von einem Rektor, sondern einem Geschäftsführer geleitet wird. Zumindest an den größeren FH-Einrichtungen werden die Studiengangsleiter/innen mittlerweile über Einstellungsverfahren rekrutiert, die sich formal oft an den Berufungskommissionen der Universitäten orientieren. Dabei werden die inhaltlichen Akzente aber etwas anders gesetzt, etwa wenn die externen Kommissionsmitglieder nicht aus anderen FHs, sondern aus der Wirtschaft kommen und somit die Ansprüche des späteren Berufsfeldes der FH-Studierenden repräsentieren. Im übrigen sind die Erhalter der FH-Studiengänge frei in der Wahl der Mittel, mit denen sie die Qualität ihrer Personalauswahl sichern.
- Auch die gesetzlichen Bestimmungen zur Bestellung von *Professoren und Professorinnen* sind äußerst sparsam. Das Fachhochschul-Studiengesetz bestimmt lediglich – im Zusammenhang der Formulierung der Akkreditierungserfordernisse –, dass „der Unterricht durch ein wissenschaftlich, berufspraktisch und pädagogisch-didaktisch qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal abgehalten wird“ (§ 12 Abs. 2 Pkt. 3 FHStG). Verfahrensrichtlinien bzw. Prozessbeschreibungen für die Besetzung von Professorenstellen und die Arbeit der entsprechenden Kommissionen befinden sich derzeit in der Diskussion (Hölscher/Pasternack 2007: 122). Die Lehrenden werden auch nicht durch einen Berufungs-, sondern einen Einstellungsakt bestellt. Das Recht zur Titeelführung erteilt in diesem Fall der jeweilige Erhalter. „Der Erhalter ist berechtigt, den bei ihm tätigen Personen die sinngemäße Verwendung von Bezeichnungen des Universitätswesens zu gestatten, die im Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, festgelegt sind. Die Verwendung dieser Bezeichnungen ist jeweils nur mit dem Zusatz ‚FH‘, ‚(FH)‘ oder ‚Fachhochschul-...‘ zulässig“ (§ 13 Abs. 4). Der Fachhochschulrat hat die Berufstitel – unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Stellung – wie folgt festgelegt: „Fachhochschul-Lektor/in“ (bis zum dritten Jahr ihres Beschäftigungsverhältnisses) bzw. (ab dem vierten Jahr) „Fachhochschul-Professor/in“ (Kasparovsky/Wadsack 2004: 44). Professoren und Professorinnen in Fachhochschulstudiengängen lehren wöchentlich 16-20 Stunden.

- Da es einen regelhaften Mittelbau an den FHs nicht gibt, ist anzunehmen, dass der größte Teil der *wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen* aus Drittmitteln finanziert wird. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen FH-Standorten, da die Forschungsaktivitäten und damit die Drittmiteleinwerbungen sehr ungleich verteilt sind.
- *Lehrbeauftragte* bilden den größten Teil sowohl des FH-Personals überhaupt wie auch des nebenberuflich tätigen. Letzteres umfasst 5.507 Personen (dagegen sind 1.259 Personen hauptberuflich in der FH-Lehre tätig¹¹). Der hohe Anteil nebenberuflich Lehrender in den Fachhochschulstudiengängen ist explizit ein beabsichtigtes Profilmerkmal, das der Praxisnähe dieser Studiengänge dienen soll.

Ein eigenständiges Laufbahn- oder Karrieremodell stellt der österreichische FH-Sektor nicht bereit. Die Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen sollen, wie in Deutschland, typischerweise promoviert sein – eine Qualifikationsleistung, die das Universitätswesen liefern muss. Im Unterschied zu Deutschland ist zumindest teilweise auch das Vorliegen einer Habilitation erforderlich¹², die gleichfalls von den Universitäten bereitzustellen ist. Die Rekrutierung entsprechenden Personals ist im österreichischen Fachhochschulwesen mittlerweile ein Problem, da auf Grund des rasanten Auf- und Ausbaus des Sektors unterdessen „ein Mangel an entsprechend qualifizierten österreichischen Lehrenden“ herrscht (Leitner 2004: 111). Es ist allerdings möglich, sich durch eine Tätigkeit als Lehrbeauftragter für eine Tätigkeit als hauptberuflich Lehrender zu empfehlen, was dann, nach erfolgter Einstellung und Bewährung, durch die Gestattung, die Bezeichnung „FH-Professor“ zu führen, symbolisch gekrönt werden kann.

Befristungssituation, Kündigungsrecht, Teilzeitarbeit

Mit der Dienstrechts- und Personalstrukturreform 2001ff. hat die Bedeutung *befristeter Beschäftigungsverhältnisse* an österreichischen Universi-

¹¹ Das Statistische Taschenbuch 2006 des BMBWK (2006c: 50) gibt irrtümlicherweise als Spaltensumme für die hauptberuflich an Fachhochschulen Lehrenden die Zahl 889 an; die korrekte Summe ist, wie angegeben, oben 1.259.

¹² Im § 12 Abs. 3 FHStG heisst es dazu: „Der mit der Entwicklung des beantragten Studienganges vom Erhalter betraute Personenkreis muß mindestens vier Personen umfassen. Von diesen müssen zwei wissenschaftlich durch Habilitation oder durch eine dieser gleichwertige Qualifikation ausgewiesen sein ...“

täten¹³ deutlich zugenommen – was eines der erklärten Ziele der Reform war. Es lassen sich vier Möglichkeiten der Befristung identifizieren:

1. Arbeitsverträge können gemäß § 109 1 UG 2002 bis zu sechs Jahren befristet sein, wobei keine unmittelbar aufeinanderfolgenden Befristungen möglich sind. Dies betrifft Qualifikationsstellen zur Erlangung der Promotion, Post-Doc- bzw. Vertragsassistenten-Stellen. In der Untergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ohne selbstständige Lehrtätigkeit liegt die Befristungsquote bei 78 Prozent, während 53 Prozent in der Untergruppe der Nichthabilitierten mit selbstständiger Lehrtätigkeit befristet beschäftigt sind (BMBWK 2006b: 37f.).
2. § 109 Abs. 2 UG 2002 ermöglicht aufeinanderfolgende Befristungen für Drittmittelpersonal, für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal und für Ersatzkräfte. Einschränkend wird bestimmt, dass die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten darf. 58 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, haben befristete Verträge. In der drittmittelfinanzierten Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) wird das Personal regelhaft befristet beschäftigt. Daher sind dort 98,2 Prozent mit befristeten Verträgen ausgestattet (BMBWK 2006b: 37f.).
3. Daneben steht es den Universitäten frei, für Verwendungen, die nicht im Vertragsbedienstetengesetz von 1948 abgebildet sind, Angestelltenverträge oder freie Dienstverträge abzuschließen. Das betrifft insbesondere die zahlreichen Lehrbeauftragten (BMBWK 2006b: 17f.).
4. Auch Professoren können befristet eingestellt werden. Dabei ist für eine Bestellung bis zu zwei Jahren ein „Abgekürztes Berufungsverfahren“ vorgesehen. Eine Verlängerung der Bestellung ist dann nur nach Durchführung eines normalen Berufungsverfahrens zulässig (§ 99 Abs. 1 UG 2002). Die seit der Dienstrechtsreform neu berufenen Professoren werden in der Regel zunächst befristet eingestellt. Daher haben inzwischen sieben Prozent der Professoren und Professorinnen befristete Verträge (BMBWK 2006b: 37).

Unbefristete Beschäftigungen sind dagegen in folgenden Varianten möglich:

1. Personen, die dauerhaft zur Unterstützung des Lehr- und Forschungsbetriebs benötigt werden, können unbefristet als „Staff Scientist“ beschäftigt werden (BMBWK 2006b: 14f.). Hierzu zählen auch die Uni-

¹³ Die Reform bezieht sich nur auf Universitäten.

versitätsdozenten und außerplanmäßigen Professoren, die sich praktisch zur Gänze (99,3 %) in unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnissen befinden (ebd.: 37).

2. Drittmittelpersonal kann auch mit unbefristetem Vertrag beschäftigt werden: „Universitäre Einrichtungen, die regelmäßige Drittmittel-einnahmen ... haben, wie beispielsweise eine Versuchs- und Forschungsanstalt, beschäftigen Drittmittelpersonal ... auch mit unbefristeten Verträgen.“ Daher haben 42 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, unbefristete Verträge. 1,8 Prozent des Personals, das mit drittmittelfinanzierter Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) befasst ist, wird unbefristet beschäftigt (BMBF 2006b: 37f.).
3. Professoren wurden vor der Dienstrechtsreform unbefristet eingestellt. Seit 2002 werden sie meist erst nach einer mindestens zweijährigen befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis übernommen (§ 99 Abs. 1 UG 2002).

Ein spezifisches *Kündigungsrecht* für wissenschaftlich Beschäftigte existiert nicht. Seit die Arbeitsverträge nach Vertragsbedienstetengesetz bzw. seit 1.1.2004 nach Angestelltengesetz geschlossen werden, gelten auch für Wissenschaftler/innen die dort vorgesehenen Kündigungsregeln. Allerdings ist die Rechtslage aus Anlass der Dienstrechtsänderung in einem hier relevanten Punkt ergänzt worden: „Eine Kündigung ist ... dann nicht zulässig, wenn sie wegen der vom Universitätsprofessor in Forschung (Entwicklung und Erschließung der Künste) oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode (Vorliegen eines verpönten Motivs) erfolgt“ (§ 49f Abs. 9, analog für Staff Scientists § 49s Abs. 6 VBD; übernommen als § 113 in UG 2002).

Teilzeitarbeit spielt an den österreichischen Universitäten in den meisten Personalkategorien keine quantitativ herausragende Rolle, in einer Kategorie jedoch sehr wohl: Unter den nichthabilitierten wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ohne selbstständige Lehr- und Forschungstätigkeit beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 43 Prozent (BMBWK 2006b: 36). Die dortigen Stellen werden häufig von den Universitäten als Stellen mit reduziertem Beschäftigungsumfang vorgesehen; sie werden typischerweise als Einstiegsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verwendet.

Förderliche und hemmende Charakteristika

Die Neufassung des Dienstrechts 2001/2002 zielte darauf ab, die seinerzeit drohende Situation zu vermeiden, dass in Gegenwart und Zukunft nur wenige Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zur Besetzung frei sind. Die alte Personalstruktur war durch hohe Immobilität und Aufstiegsautomatismen gekennzeichnet. Auch das Hausberufungstabu war und ist in Österreich nicht sehr stark ausgeprägt, – „es hat über weite Strecken den Charakter einer unverbindlichen Empfehlung“ (Pechar 2005: 329).

Zugleich wird an der Reform kritisiert, dass das neue Dienstrecht an der „korporationsrechtlichen Spaltung des akademischen Personals“ in eine „professorale und eine nicht-professorale Kurie“ festhalte. Dies habe nichts mit der Logik privatrechtlicher Verträge zu tun (ebd.: 330, 318). Stattdessen befinden sich österreichische Assistenten nach wie vor in Ausbildung und sind von professoralen Mentoren abhängig. „Befragt man Österreicher, die an amerikanischen Universitäten Karriere gemacht haben, warum sie ins Ausland gegangen sind, werden fast immer die unerträglichen Abhängigkeiten an vorderster Stelle genannt“ (ebd.: 331). Das Verhältnis der Professorebene zum übrigen wissenschaftlichen Personal ist insoweit nach wie vor eher hierarchisch als kollegial geprägt.

Relativierend ist darauf hinzuweisen, dass mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Staff Scientists unterhalb der Professorebene eine Möglichkeit gegeben ist, selbstständig lehren und forschen zu können. Einer kleinen Kulturrevolution kam es dabei für österreichische Verhältnisse gleich, dass nunmehr jede Hierarchiestufe des akademischen Systems nur über Ausschreibung und Bewerbung erreichbar ist. Es findet sich hierzu kritisch die Auffassung formuliert, dass dies intrinsische Motivationen schwäche, da der akademische Qualifikationsweg durch, im Verhältnis zu anderen Ausbildungen – einmalig lange Dauer und hohe berufsbiografische Riskanz gekennzeichnet sei (vgl. Pechar 2005: 334f.).

Die Bezahlung des Universitätspersonals bewegt sich in den folgenden Spannen: Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen verdienen – Vollzeitbeschäftigung vorausgesetzt – monatlich zwischen 2.041 und 5.323 €, außerplanmäßige Professoren zwischen 2.263 und 5.833 €, Professoren zwischen 3.035 und 5.665 €(OECD 2006c u.a.: Anh., 36).

6.3 *Forschung*

Der weitaus größte Teil öffentlich finanzierter Forschung findet in Österreich an den Universitäten statt. Daneben bewegen sich die öffentlich grundfinanzierten außeruniversitären Forschungsorganisationen mehrheitlich im Grenzbereich zwischen öffentlicher und privater Forschung, sowohl was die bearbeiteten Themen – wirtschaftsnahe und transferorientierte Fragestellungen – als auch die Finanzierung über zusätzlich eingeworbene Drittmittel betrifft. Ausnahmen hierbei stellen die Österreichische Akademie der Wissenschaften und die Ludwig-Boltzmann-Gesellschaft dar, die vorrangig grundlagenforscherisch orientiert arbeiten.

Drittmittelfinanzierung

An den Universitäten ging der Anteil des öffentlichen Sektors an der direkten Finanzierung der F&E von 95 Prozent im Jahre 1998 auf 91 Prozent im Jahre 2002 zurück,¹⁴ obgleich das Finanzierungsvolumen in diesem Zeitraum einen Zuwachs um 16 Prozent aufweist. Die Gründe dafür waren:

- Während die Zuschüsse von Bund und Ländern unterdurchschnittlich wuchsen (bei den Länderzuwendungen gab es z.T. auch Rückgänge), ist bei den „Sonstigen“ mit +29 Prozent eine überdurchschnittliche Steigerung zu verzeichnen.
- Im Wesentlichen handelt es sich bei diesen „Sonstigen“ um die (gleichfalls aus öffentlichen Mitteln gespeisten) Forschungsförderfonds, die ihre Mittel kompetitiv vergeben.
- Der Unternehmenssektor verdreifachte seine Aufwendungen für universitäre Forschungsdienstleistungen beinahe. Mit knapp 50 Mio. €fi-

¹⁴ Es werden zur Illustrierung der Situation diese Vergleichsjahre gewählt, weil Vergleiche der Budgetsituationen in den Jahren vor und nach 2002 im österreichischen Universitätsbereich wenig aussagekräftig sind: Durch die Einführung der Globalbetragszuweisungen, die Studiengebühreneinnahmen (die seit 2004 keine Bundeseinnahmen mehr sind, sondern solche der Universitäten) sowie die im Zuge der Autonomisierung neu eingeführte Notwendigkeit, die Pensionsbeiträge für die Beamten zu erwirtschaften, werden die Budgetzahlen weitgehend unvergleichbar (BMBWK 2005a: 37).

nanzierte er aber auch im Jahr 2002 nur etwa 4 Prozent aller Ausgaben für F&E im Universitätsbereich.¹⁵

- Mehr als verdoppelt haben sich auch die Zuwendungen der EU (in erster Linie über die EU-Rahmenprogramme) auf 36 Mio. € im Jahre 2002. Deren Anteil an der Finanzierung von F&E in den österreichischen Universitäten beträgt zwischen einem Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften und 5 Prozent in den technischen und Naturwissenschaften. (BMBWK u.a. 2006: 79-81¹⁶)

Festzuhalten ist: Die direkte staatliche Finanzierung der F&E an Universitäten macht 81 Prozent der Ausgaben aus. Der Rest verteilt sich auf die sonstigen öffentlichen Finanziers, also im wesentlichen die Forschungsförderungsfonds FFW und FFG (9%), als zweitwichtigste Finanzierungsquelle, den Unternehmenssektor (4%) und schließlich die EU (4%).¹⁷ International vergleichend wird dies vom österreichischen Bundeswissenschaftsministerium folgendermaßen eingeordnet:

„Im internationalen Vergleich zeigt sich eine gewisse Sonderstellung Österreichs im Mix öffentlicher Gelder: der Gesamtanteil des öffentlichen Sektors an der Finanzierung der F&E-Ausgaben des gesamten Hochschulsektors liegt mit 91 Prozent im oberen Bereich der Vergleichsländer (knapp hinter der Schweiz und Frankreich). Andererseits ist auch der Anteil der General University Funds (GUF; das ist die allgemeine, nicht projekt-bezogene Finanzierung der Universitäten durch den Bund) mit 74 Prozent sehr hoch (praktisch gleichauf mit den Niederlanden und der Schweiz), der Anteil der staatlichen Direktzahlungen (Mittel aus der Forschungsförderung bzw. direkte staatliche Aufträge) damit relativ niedrig (nur die Niederlande weisen hier einen geringeren Wert auf; Frankreich und Finnland zeigen doppelt so hohe Anteile). Auch der Unternehmensanteil ist in Österreich mit 4,1 Prozent (immer noch) geringer als in den meisten Vergleichsstaaten. Nur Frankreich weist mit 2,9 Prozent einen geringeren Wert auf, die übrigen Vergleichsstaaten liegen zwischen 5,5 Prozent (Schweden) und 11,8 Prozent (Deutschland). Der Auslandanteil hingegen ist in Österreich relativ hoch: Die 3,9 Prozent in Öster-

¹⁵ Diese deutlichen Zuwächse betreffen alle Wissenschaftszweige, auch die Sozial- und Geisteswissenschaften: Diese konnten zwischen 1998 und 2002 eine Beinahe-Verzwanzigfacherung (+1.812 %) verzeichnen, die allerdings durch einen äußerst geringen Ausgangswert erklärt wird: 1998 sind hier nur 34 T€ ausgewiesen, im Jahr 2002 dann 650 T€. Die mit Mitteln aus der Wirtschaft traditionell begünstigten technischen Wissenschaften haben den höchsten Finanzierungsanteil durch den Unternehmenssektor: 5% im Jahr 1998, 10% im Jahr 2002, absolut: von 6,5 auf 16,3 Mio. € (BMBWK u.a. 2006: 81).

¹⁶ Detaillierte statistische Darstellung in BMBWK (2006a: 50-66).

¹⁷ <http://www.bmbwk.gv.at/forschung/oesterreich/landschaft.xml>; Zugriff 17.12.2006.

reich (die zu drei Viertel aus EU-Geldern bestehen) werden nur von Schweden (5,0 %) und Finnland (8,1 %) übertroffen. Für die übrigen Vergleichsstaaten werden zwischen 2,4 und 3,7 Prozent ausgewiesen“ (BMBWK et al. 2006: 81f.).

Das aus diesen Forschungsdrittmitteln von den Universitäten beschäftigte Personal wird unterschieden nach „Personal, das von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals für Forschungsvorhaben oder künstlerische Arbeiten herangezogen wird, die von Dritten finanziert sind (§ 26 Universitätsgesetz 2002), und Personal, das von der Universität zur Erfüllung von Verträgen mit Dritten über wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten, Untersuchungen oder Befundungen (§ 27 Abs. 1 Z 3 Universitätsgesetz 2002) angestellt wird“, kurz gesagt: Es wird zwischen drittmittelfinanzierter Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) und drittmittelfinanzierter Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) unterschieden. Im Falle der ersteren wird ein an der Universität selbst entwickeltes Projekt von außen finanziert. Im Falle der letzteren wird die Universität als Dienstleister für ein außen entwickeltes Projekt oder Anliegen tätig.

An den wissenschaftlichen Universitäten entspricht dieses Personal zusammen rund 80 Prozent der nicht habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Dabei werden ca. 22 Prozent des drittfinanzierten Personals aus Aktivitäten gemäß § 26 Universitätsgesetz 2002 und rund 78 Prozent aus Aufträgen nach § 27 Universitätsgesetz 2002 finanziert (BMBWK 2005: 77). Die Bedeutung der Unterscheidung beider Finanzierungsquellen wird deutlich, wenn die oben dargestellte Befristungssituation des Drittmittelpersonals noch einmal in Erinnerung gerufen wird: 58 Prozent der Beschäftigten, die in der drittmittelfinanzierten Auftragsforschung (nach § 27 UG 2002) tätig sind, haben befristete Verträge, während in der drittmittelfinanzierten Universitätsforschung (nach § 26 UG 2002) das Personal regelhaft befristet beschäftigt wird. Daher sind dort 98,2 Prozent mit befristeten Verträgen ausgestattet (BMBWK 2006b: 37f.). Umgekehrt gesagt: 42 Prozent der nach § 27 UG 2002, aber nur 1,8 Prozent der nach § 26 UG 2002 Beschäftigten verfügen über unbefristete Arbeitsverträge (BMBF 2006b: 37f.). Der Hintergrund ist, dass die Aufträge nach § 27 den Universitäten mit größerer Verlässlichkeit und Planungssicherheit erteilt werden.

Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation

Die außeruniversitäre Forschungslandschaft Österreichs ist zwar überwiegend kleinzellig strukturiert, doch gibt es Ausnahmen. Diese sind:

- die *Österreichische Akademie der Wissenschaften* (ÖAW) mit 22 Instituten, fünf Forschungsstellen, 35 wissenschaftlichen Kommissionen und drei Forschungsgesellschaften. Sie beschäftigt rund 800 Mitarbeiter/innen, davon ca. 70 Prozent Wissenschaftler/innen, und konzentriert sich inhaltlich auf die Grundlagenforschung;¹⁸
- die *Ludwig Boltzmann-Gesellschaft – Österreichische Vereinigung zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung*, eine Dachorganisation für über 100 kleinere Forschungsgruppen mit fachlichen Schwerpunkten in den Bereichen der Humanmedizin sowie der Geistes- und Sozialwissenschaften. Im Zuge einer jüngst formulierten neuen Organisationsstrategie soll die Gesellschaft „durch weitblickenden Lobbyismus und gekonnte strategische Partnerschaften mit Wirtschaftsvertretern zu einem wesentlichen Impulsgeber für eine Internationalisierung der Forschungsentwicklung werden“. Beschäftigt werden derzeit etwa 260 Personen;¹⁹
- die *Austrian-Research-Centers-Gruppe ARC Seibersdorf research GmbH* mit zehn Standorten, an denen von 552 WissenschaftlerInnen angewandte Forschung und technologische Entwicklung betrieben werden;²⁰
- mehrere von Bundesländern gegründete *Trägergesellschaften für Forschungseinrichtungen* mit Anwendungsorientierung, etwa Joanneum Research (Steiermark) mit 14 Einrichtungen und 384 Mitarbeitern²¹ oder – deutlich kleiner – Salzburg Research (Salzburg) mit 44 WissenschaftlerInnen und Upper Austria Research (Oberösterreich) mit 45 WissenschaftlicherInnen (Forschung Austria 2004: 8).

Weitere außeruniversitäre Forschungsorganisationen bzw. -einrichtungen sind die Christian Doppler Forschungsgesellschaft (306 Wissenschaftler/innen) und die K_ind/K_net-Kompetenzzentren (372 Wissenschaftler/in-

¹⁸ <http://www.bmbwk.gv.at/forschung/oesterreich/landschaft.xml>; Zugriff 17.12.2006; Lanzendorf (2006: 101).

¹⁹ http://www.ludwigboltzmann.at/gesellschaft/gesellschaft.php?contentPage=g_was_ist.php; Zugriff 20.1.2007, und Lanzendorf (2006: 101).

²⁰ http://www.arcs.ac.at/downloads/Presstext_Wissensbilanz_2005.pdf; Zugriff 17.12.2006.

²¹ <http://www.joanneum.at/index.php?id=66&L=0%3BL%3D0>; Zugriff 17.12.2006.

nen),²² die beide den Transfer von Wissen aus der Grundlagenforschung in die technische und wirtschaftliche Anwendung fördern, die Geologische Bundesanstalt und die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik.

Die Personalbeschäftigung findet in den Instituten und Zentren dieser Einrichtungen nach dem allgemeinen Angestelltengesetz statt. Weiteres regeln die Tarifpartner Verein Forschung Austria und Österreichischer Gewerkschaftsbund, verhandelnd vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und die Gewerkschaft der Privatangestellten (vgl. Forschungskollektivvertrag 2006).

Für die naturwissenschaftlich-technischen Einrichtungen liegen Angaben zur Befristungssituation vor: Im Jahre 2004 waren dort 71 Prozent der beschäftigten Wissenschaftler/innen dauerhaft beschäftigt. Von den 29 Prozent befristet Tätigen hatten wiederum 62 Prozent einen Anstellungsvertrag, während 38 Prozent über Werkauftrag tätig waren (Forschung Austria 2004: 6). Hinsichtlich der institutsinternen Hierarchien wird im außeruniversitären Sektor schematisierend zwischen sechs Ebenen unterschieden: erste Führungsebene, zweite Führungsebene, Principal Scientist, Senior Scientist, Junior Scientist und Technische Fachkräfte (ebd.: 10, orientiert am Forschungskollektivvertrag 2006: 15-17).

Die Bezahlung des Personals orientiert sich einerseits an der beruflichen Position, andererseits an einem spezifischen erfahrungs- und arbeitsqualitätsorientierten Aufstiegssystem. Die Eingruppierung in eine von neun Beschäftigungsgruppen erfolgt zunächst entsprechend der beruflichen Position und ihrer Bewertung. Innerhalb der Beschäftigungsgruppen gibt es dann fünf Entwicklungsstufen. Diese können auf Grund von jährlich zugeschriebenen Erfahrungspunkten (drei Punkte pro Jahr) und Qualitätspunkten (bis zu sieben Punkte jährlich für die Erfüllung von sieben definierten Qualitätskriterien) erreicht werden. Qualitätspunkte führen dabei zur Beschleunigung der Gehaltsentwicklung.²³ Überdies sind die höchsten Entwicklungsstufen allein auf Grund von kumulierten Erfahrungspunkten nicht erreichbar, sondern benötigen zwingend auch Qualitätspunkte. Ebenso ist es unmöglich, dass Neueinsteiger ins Institut/ Unternehmen sofort eine dieser qualifizierten Entwicklungsstufen zuerkannt bekommen. Die Qualitätskriterien, deren Erfüllung Voraussetzung

²² Zahlen nach Forschung Austria (2004: 8).

²³ Der Wechsel von Entwicklungsstufe I nach II erfordert z.B. in den meisten Beschäftigungsgruppen 8 Punkte, der Wechsel von Entwicklungsstufe IV nach V zwischen 25 und 30 Punkten (genaue Punktzahl abhängig von Beschäftigungsgruppe).

für die Gutschrift von Qualitätspunkten sind, werden im Forschungskollektivvertrag genannt und definiert: Arbeitsqualität, Aufgabenmobilität, Innovation, Kommunikation und Kooperation, Spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, Weiterbildung, Wissens- und Kompetenzvermittlung (Forschungskollektivvertrag 2006: 15-18).

Erreichbar sind für Wissenschaftler/innen Monatsgehälter in Höhe von 2.278 bis 2.779 €(Junior Scientist), 2.733 bis 3.349 €(Senior Scientist), 3.189 bis 3.986 €(Principal Scientist), 3.759 bis 4.322 €(Leiter/innen mittlerer Organisationseinheiten) sowie 4.441 bis 5.553 €(Leiter/innen großer Organisationseinheiten) (ebd.: 14f.).

6.4 *Fazit*

Im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem Österreichs dominieren die Universitäten. An den Fachhochschulen sind lediglich 11 Prozent der österreichischen Studierenden eingeschrieben.²⁴ Im Bereich der außeruniversitären Forschung sind nur ca. 15 Prozent des wissenschaftlichen Personals der öffentlich finanzierten Hochschul- und Forschungseinrichtungen tätig. Die Universitäten beschäftigen die überragende Mehrzahl der Wissenschaftler/innen, verfügen über den höchsten Anteil an den staatlich ausgereichten Forschungsmitteln incl. Drittmitteln und prägen die Vorstellung von der ‚typischen‘ Wissenschaftskarriere.

Der Hochschulbereich (Universitäten und Fachhochschulen) ist seit einigen Jahren durch eine Steuerung geprägt, die vom New Public Management inspiriert wird. Dies hat Folgen auch für die Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen. Die zu Grunde liegenden Reformen wirken sich dahingehend aus, dass die österreichischen Universitäten sich unternehmensförmiger organisieren.

Es läßt sich verallgemeinernd sagen: Die Universitäten prägen auf Grund ihrer Größe nach wie vor die österreichische Forschungslandschaft, doch zugleich wirken flexibler erscheinende, marktnäher agierende Einrichtungen wie die Fachhochschulen oder die anwendungsorientierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen struktur- und verhaltensprägend auf die Universitäten zurück.

Die zentralen dienstrechtlichen Neuerungen an den Universitäten waren bzw. sind die Abschaffung der Pragmatisierung (Verbeamtung) von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen so wie die Umstellung auf privat-

²⁴ Mit der Übernahme der Pädagogischen Akademien in den Fachhochschulsektor ab 2007 erhöht sich dieser Anteil.

rechtliche Angestelltenverträge, damit im Zusammenhang die Abkehr von der zuvor dominierenden unbefristeten Beschäftigung und die Hinwendung zu einer Personalstruktur, die verstärkt wettbewerblich gestaltet ist. Alle Wissenschaftseinrichtungen (Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen) sind Dienstherren ihres Personals. Die Universitäten wurden zu einem Kollektivvertrag mit den Gewerkschaften verpflichtet, der allerdings noch auf Eis liegt. Für den außeruniversitären Bereich existiert ein Kollektivvertrag. Insoweit kann von einem im Entstehen befindlichen Wissenschaftstarifvertragssystem gesprochen werden, das an die Situation in den Niederlanden oder Schweden erinnert.

Die Mehrheit der nichtprofessoralen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an den Universitäten ist heute befristet beschäftigt. Ebenso spielt Teilzeitarbeit im Bereich der Nachwuchsqualifikationsstellen mit 43 Prozent eine bedeutende Rolle. Im außeruniversitären Sektor sind 29 Prozent der Forscher/innen befristet beschäftigt. 80 Prozent der nicht habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden an den Universitäten über Drittmittel beschäftigt. Die Dienstrechtsreform hat wenig daran geändert, dass das Verhältnis der Professurebene zum übrigen wissenschaftlichen Personal nach wie vor eher hierarchisch als kollegial geprägt ist. Das gilt auch im Hinblick auf die zahlenmäßig nicht unbedeutende Gruppe der auf Dauer beschäftigten, meist habilitierten Universitätsdozenten und außerordentlichen Professoren, die statusmäßig dem „Mittelbau“ zugerechnet werden.

Die Karrierestruktur im Universitätsbereich lässt sich vereinfachend so zusammenfassen: Auf eine Promotion, die vorzugsweise als Stipendiat/in oder nebenberuflich und möglichst innerhalb von zwei Jahren erlangt wird, kann eine vier- bis sechsjährige universitäre Beschäftigung als Vertragsassistent/in folgen, an die sich entweder eine unbefristete Beschäftigung als Staff Scientist oder eine zunächst befristete, dann ggf. entfristete Professur oder aber eine sofort unbefristete Professur anschließen kann. Der außeruniversitäre Sektor steht wegen seines relativ geringen Umfangs nur beschränkt als alternative Karriereoption für forschungsorientierte Wissenschaftler/innen zu Verfügung. Dort werden sechs Hierarchieebenen unterschieden: erste Führungsebene, zweite Führungsebene, Principal Scientist, Senior Scientist, Junior Scientist sowie Technische Fachkräfte. Auch der Fachhochschulbereich bietet, ähnlich wie in Deutschland, in begrenztem Umfang Karrierechancen für Promovierte und sogar Habilitierte als Fachhochschulprofessoren. Aber die erste Adresse sind zweifellos die Universitäten.