

# st~~ellungnahme~~

Rat für Forschung und Technologieentwicklung

## **Stellungnahme des Rates für Forschung und Technologieentwicklung zur Novelle des Universitätsgesetzes 2002 und des Forschungsorganisationsgesetzes**

### **Generelle Position des Rates für Forschung und Technologieentwicklung**

- ❖ Der Rat unterstützt die Weiterentwicklung des universitären Systems in Österreich und erachtet den laufenden Prozess, die gesetzlichen Grundlagen den aktuellen Anforderungen, insbesondere bezüglich Karrierewege, Zugangsregelungen und Studieneingangs- und Orientierungsphase anzupassen, als wichtigen Schritt, die Attraktivität und Qualität der österreichischen Universitäten zu stärken.
- ❖ Die Universitäten stehen in einem internationalen Wettbewerb in Forschung und Lehre. Die besten „Köpfe“ an eine Universität zu berufen war dabei immer schon ein entscheidender Faktor für das Renommee von Universitäten. Gleiches gilt für die Auswahl und Förderung von jungen BewerberInnen für eine akademische Laufbahn. Die besten NachwuchsforscherInnen können nur durch die Etablierung strenger Qualitätskriterien in ihrer Karriere gefördert werden. Die Verantwortung, vergleichbare und transparente Kriterien an den Universitäten zu schaffen, liegt dazu bei den Rektoraten. Der Rat sieht darin einen starken Aufholbedarf, insbesondere da die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine durchgängige Universitätslaufbahn die Personalstrukturen langfristig verändern werden und bisher nicht alle Universitäten eine wirksame Personalentwicklungsstrategie einsetzen.
- ❖ Die Rolle der Universitäten im nationalen und regionalen Innovationssystem ist von zentraler Bedeutung. Die Universitäten bilden den erforderlichen Nukleus, um ein attraktives Umfeld für Innovation sowie Ansiedlungen weiterer Einrichtungen und Unternehmen in einer Region zu bilden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Universitäten sind dabei entscheidend, damit auch in der Praxis Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft gelebt wird. In diesem Zusammenhang kommt den Rektoraten eine wichtige Funktion zu, da sich die Führung der Universität der im Gesetz ermöglichten Steuerungsfunktionen aktiv annehmen muss. Der Rat sieht hier noch ein erhebliches Potential, um die Rolle der Universitäten im Verbund des nationalen Innovationssystems besser zu etablieren.

Rat für Forschung und  
Technologieentwicklung

Pestalozziggasse 4 / D1  
A-1010 Wien  
Tel.: +43 (1) 713 14 14 – 0  
Fax: +43 (1) 713 14 14 – 99  
E-Mail: [office@rat-fte.at](mailto:office@rat-fte.at)  
Internet: [www.rat-fte.at](http://www.rat-fte.at)

FN 252020 v  
DVR: 2110849

## Vorbemerkung

Der Rat für Forschung und Technologieentwicklung hat in seiner Stellungnahme zum Konsultationspapier „Prototyp für einen gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan“ (ÖUEP) seine Position zu hochschulpolitischen Zielsetzungen und quantitativen Zielsetzungen bereits ausgeführt. Aus diesem Grund werden in dieser Stellungnahme für die betreffenden Bereiche entsprechende Ergänzungen angeführt.

Zusätzliche Themen und Vorschläge zur weiteren Entwicklung der Universitäten wurden seitens des Rates ebenfalls in der Empfehlung vom März 2015 zu *Governance- und Managementstrukturen an den Universitäten* erarbeitet, die in künftigen Änderungen berücksichtigt werden sollten.

## Änderungen des UG hinsichtlich Karrieremodelle

Aus der Sicht des Rates ist es zu begrüßen, dass die Änderungen des UG sehr bewusst den rechtlichen Rahmen von Karrieremodellen für ForscherInnen schaffen sollen.

Der Rat hat in früheren Dokumenten<sup>1</sup> die Schaffung von durchgängigen Karrieremodellen eingefordert. Mit den Änderungen des UG betreffend der §§ 98, 99 und 109 werden hierzu wichtige Schritte eingeleitet, die allerdings einer kritischen Betrachtung bedürfen.

## Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

Die §§ 98 und 99 UG regeln die unterschiedlichen Berufungsverfahren für UniversitätsprofessorInnen.

Die im vorliegenden Entwurf zur Novelle des UG vorgeschlagenen Änderungen ermöglichen eine Flexibilisierung in der Festlegung der Anzahl an §99 Professuren an einer Universität (in §99(3) wurde die Regelung der Anzahl im Ausmaß von 20vH gestrichen) sowie die Erweiterung der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen (§94 Abs. 2 Z1) um die wachsende Gruppe der Assoziierten ProfessorInnen (§98(14); §99(4)<sup>2</sup>. Die Anzahl der Stellen soll zukünftig im Entwicklungsplan und nicht mehr durch Verordnung des Rektorates festgelegt werden.

Die Etablierung planbarer durchgängiger Karrieremodelle an Universitäten wurde seitens des Rates wiederholt eingefordert. Durch die vorgeschlagene

---

<sup>1</sup> Vgl. Empfehlung zu Management- und Governancestrukturen an Universitäten; Rat für Forschung und Technologieentwicklung, März 2015;

Vgl. Bericht zur wissenschaftlichen und technologischen Leistungsfähigkeit Österreichs 2015; Seiten 11, 43ff;

<sup>2</sup> (4) Jene Personen, die die Qualifikation gemäß §27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages, in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung, entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben (Assoziierte Professorinnen und Professoren), gehören dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß §94 Abs. 2 Z1 an. Voraussetzung ...

gesetzliche Regelung ist diese Möglichkeit nun vorgesehen. Es besteht dadurch die Möglichkeit, flachere Hierarchien und flexiblere Karrieremodelle an den Universitäten zu gestalten.

Der Rat hält dazu fest, dass die oberste Prämisse von Berufungen unter Anwendung der §§ 98 und 99, genauso wie die Festlegung der Qualifizierungserfordernisse für die Laufbahnstellen (Assoziierte ProfessorInnen) die Durchsetzung internationaler Qualitätskriterien sein muss. Dass es an Universitäten/Fakultäten/Instituten in diesem Punkt stark voneinander abweichende Auffassungen gibt, spiegelt sich auch im dazu formulierten §99(5) wider, der den Rektoren aufträgt, die internationalen kompetitiven Standards für Qualifizierungsvereinbarungen zu überprüfen, ob diese den geforderten Qualitätskriterien entsprechen.

Karrieremodelle für junge WissenschaftlerInnen sind ein wichtiges Element der Personalentwicklung an Universitäten. Die Möglichkeit, Laufbahnstellen mit Qualifizierungsvereinbarungen<sup>3</sup> abzuschließen, ermöglicht an den Universitäten ein Tenure Track Modell, das prinzipiell in drei Phasen – (1) Qualifizierungsphase, (2) Qualifizierungsvereinbarung / AssistenzprofessorIn, (3) Assoziierte/r ProfessorIn – gegliedert ist. Der Wechsel zum/zur Assoziierte/n ProfessorIn ist dabei an die Erfüllung bestimmter Ziele in den Qualifizierungsvereinbarungen gekoppelt und bewirkt, nach positiver Beurteilung, die Entfristung des Dienstverhältnisses. Mit der geplanten Gesetzesnovelle ist damit nun auch die Zugehörigkeit zur ProfessorInnenkurie möglich.

Dieses, an „anglo-amerikanisch“ organisierten Universitäten verbreitete Karriere-Modell verlangt allerdings ein durchgängiges und leistungsorientiertes Auswahlverfahren und Evaluierungskonzept auf internationalem Standard, beginnend bei der Auswahl der KandidatInnen für Laufbahnstellen.

Dies fängt schon bei der Ausschreibung der dafür vorgesehenen Stellen und den Auswahlkriterien für KandidatInnen von Laufbahnstellen an. Gleich wie für Professuren nach §98 (2) sollte die Ausschreibung in, für den jeweils wissenschaftlichen Bereich wesentlichen, nationalen und internationalen Medien erfolgen und nicht, wie im vorgeschlagenen Entwurf vorgesehen, einzig im Mitteilungsblatt veröffentlicht werden.

Der Rat hält fest, dass transparente Leistungsbeurteilungsverfahren mit internationaler Besetzung bisher nicht an allen Universitäten in ausreichendem Maße „gelebt“ werden. Wie in §§ 99 Abs. 3 bis 6 vorgesehen, sind die Rektorate für die Qualität der festzulegenden Auswahlverfahren und Qualitätsstandards verantwortlich. Aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen konnten die Rektorate diesem Auftrag bisher nicht in vollem Umfang nachkommen. Der Rat empfiehlt hier die Zusammenarbeit mit externen EvaluatorInnen, etwa der AQA, einen geeigneten Auswahlprozess weiterzuentwickeln. Auf Basis der gegenwärtig bestehenden Rahmenbedingungen

---

<sup>3</sup> Vgl. § 27 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

ist ein automatischer Übertritt in die nächste Qualifizierungsstufe nicht zu empfehlen.

Der Rat betont, dass insbesondere nach der, in der Regel zweijährigen Qualifizierungsphase und nach einer vereinbarten vierjährigen Forschungs- und Lehrtätigkeit als AssistenzprofessorIn (Qualifizierungsvereinbarung), eine transparente und internationalen Qualitätsstandards entsprechende Evaluierung der KandidatInnen durchgeführt werden muss. Liegt dafür ein geeigneter Prozess vor, müssen darin die Qualifizierungsziele, die durch die Universität, Fakultät sowie das betreffende Institut auf Basis internationaler Standards mit den KandidatInnen festgelegt werden, abgebildet sein. Auf Basis dieser Kriterien sollte die Beurteilung der KandidatInnen vor Antritt einer Assistenzprofessur jedoch vorrangig durch externe EvaluatorInnen/Gutachter erfolgen. Das Ziel sollte ein qualitätsorientiertes Verfahren sein, wobei die Besetzung **aller** wissenschaftlichen Stellen über ein Bewerbungs- und Evaluierungsverfahren erfolgt. Die Rektorate sind hier gefordert, vergleichbare Kriterien mit hohem Qualitätsanspruch weiterzuführen bzw. noch zu etablieren.

In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls von großer Bedeutung, dass eine gute Personalstruktur (Personalentwicklung einzelner Fachbereiche, Altersstruktur) sich langfristig nur entwickeln kann, wenn diese sich an der Organisationsstruktur der Universität orientiert, wie z.B. an der Gliederung in Fakultäten, Institute, Forschungs- oder Dienstleistungseinrichtungen (z.B. ZID, oder Analytik-Laboratorien). Den in diesen Bereichen zu besetzenden Stellen sind eine Funktionsbeschreibung und eine Beschreibung der Stellung in der Organisation zugeordnet.

Die Universitäten sind in diesem Punkt besonders gefordert, die Personalplanung und die Entwicklung der Schwerpunkte an den Universitäten verschränkt zu gestalten. Eine langfristige Personalentwicklungsstrategie, die die langfristigen Veränderungen aufgrund einer veränderten Personalstruktur in einem Organisations- und Stellenplan abbildet, ist daher an allen Universitäten einzufordern.

Wenn es um die Stärkung der „inneruniversitären Partizipation und die Abbildung neuer Karrierewege im Organisationsrecht“ geht, so ist zu bedenken, dass die Karrieren des wissenschaftlichen Personals in erster Linie durch die Ermöglichung der Profilierung international kompetitiver wissenschaftlicher Arbeit und attraktiver Angebote in der Lehre – in einer möglichst flachen Hierarchie - bestimmt und gefördert werden. Es ist daher zu befürworten, eine breitere Personalstruktur auf Ebene der UniversitätsprofessorInnen aufzubauen. Der Einbezug qualifizierter Assoziierter ProfessorInnen in Entscheidungsgremien, entspricht dabei durchaus dem Wesen einer modern geführten Universität.

## Kettenvertragsregelung

§109 Abs. 2 befasst sich mit der Thematik befristeter Dienstverhältnisse und der sogenannten „Kettenvertragsregelung“. §109 wird im vorliegenden Entwurf zur Novelle durch die Abs. 3 und 4 erweitert. Die Bestimmung in Abs. 3 erlaubt nun eine neuerliche Befristung eines Dienstverhältnisses auf die Dauer von sechs Jahren<sup>4</sup>, wenn die betroffenen MitarbeiterInnen in eine andere Verwendung wechseln. In Abs. 4 wird klargestellt, dass Beschäftigungszeiten als studentische MitarbeiterInnen unberücksichtigt bleiben und somit keinen Einfluss auf Befristungen von Dienstverhältnissen zur Universität nehmen.

Die Kettenvertragsregelung stellt im eigentlichen Sinne eine „Schutzbestimmung“ für ArbeitnehmerInnen dar. Im wissenschaftlichen Betrieb hat sich diese allerdings oftmals als Nachteil entpuppt, da wissenschaftliche Karrieren innerhalb der in der Regelung vorgesehenen sechs Jahre Veränderungen erfahren, die bei Einhaltung der Kettenvertragsregelung nicht berücksichtigt werden (können). Mit der vorgeschlagenen Regelung können Dienstverhältnisse nun einmalig neuerlich befristet abgeschlossen werden, wenn eine Änderung in der Verwendung der betreffenden Person vorliegt. Der Rat für Forschung und Technologieentwicklung sieht die Karriereperspektive für junge WissenschaftlerInnen damit verbessert. „Abwanderungstendenzen“ aufgrund unbefriedigender Entwicklungsmöglichkeiten in der wissenschaftlichen Karriere können damit abgefedert werden.

Die vorgesehene Regelung sollte jedoch nicht dazu führen, dass Karriereentscheidungen bloß zeitlich „nach hinten“ verschoben werden. Es ist daher von Beginn an notwendig, dass Perspektiven für die Karriere jedes(r) einzelnen Mitarbeiters(in), insbesondere junger WissenschaftlerInnen, klar und transparent kommuniziert werden und die betreffenden LeiterInnen dieser Verantwortung nachkommen.

Für jene Gruppen von DienstnehmerInnen, die nicht primär in einem „Karrieremodell“ der Universität verankert sind – beispielsweise wissenschaftliche MitarbeiterInnen (ProjektmitarbeiterInnen), post-docs oder LektorInnen – bedeuten diese Änderungen jedoch nur zum Teil eine Lösung. Hinsichtlich einer qualitätsvollen Lehre wäre es daher wichtig, mehr Stellen für „Senior Lecturer“ zu schaffen.

Ebenso sollte eine weitere Flexibilisierung und Verbesserung der Vertragssicherheit von prekären Dienstverhältnissen betroffenen Dienstnehmergruppen, in Form unbefristeter Dienstverhältnisse zur Universität, unter Einhaltung der arbeitsrechtlich geregelten Kündigungs- oder Entlassungsgründe, wahrgenommen werden.

---

<sup>4</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung bis zu acht Jahre

## Änderung des Forschungsorganisationsgesetzes

Grundsätzlich steht der Rat für Forschung einer Eingliederung des Österreichischen Archäologischen Instituts (ÖAI) und des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung (IÖG) in die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) positiv gegenüber.

Bezüglich des ÖAI sollten in der gegenständlichen FOG-Novelle neben der Integration des ÖAI in die ÖAW zur „nachhaltigen Sicherung des Instituts“, ebenfalls organisatorische Rahmenbedingungen geregelt werden und im Zuge der Leistungsvereinbarungen folgende Elemente unbedingt berücksichtigt werden.

Das ÖAI versteht sich als wissenschaftliche Einrichtung für archäologische Grundlagenforschung mit einem Schwerpunkt auf der Feldforschung, aber auch als Plattform für österreichische sowie internationale Forschungseinrichtungen und stellt dafür seine spezifische Logistik und sein Know-How zur Verfügung. Diese Eigenheit des Instituts muss unbedingt auch nach der Integration erhalten bleiben. Zudem bildet das ÖAI einen wichtigen Bestandteil der österreichischen Kulturpolitik, insbesondere im Ausland mit einer bis in das 19. Jahrhundert zurückreichenden Traditionen. Die ÖAI-Einrichtungen im Ausland verfügen über ein hohes Ansehen und gewährleisten die Durchführung archäologischer Projekte auch für andere österreichische Einrichtungen (Universitäten etc.). Hinzuweisen ist auch auf die gesamtösterreichische Bedeutung des Instituts, das durch zahlreiche Projekte im Inland sowie den Nachbarländern zum Ausdruck kommt.

Von Seiten der ÖAI-Direktion wurde ein Strategiepapier für die Zukunft des ÖAI an der ÖAW ausgearbeitet und mit den Verantwortlichen an der ÖAW bereits (positiv) besprochen.

Aus Sicht des Rates ist es dabei wichtig, dass die Stellung des ÖAI durch die Eingliederung in die ÖAW nicht unter Druck gerät und eine langfristige Sicherstellung der vertraglich festgehaltenen Bedingungen auch die Basis für die folgenden Leistungsvereinbarungsperioden darstellt.

In Hinblick auf die anstehenden Reformen und die neue Strategiewaehrung ist eine nachhaltige Sicherung der bestehenden budgetären Rahmenbedingungen erforderlich.

Insbesondere muss auf die langfristige Sicherstellung der Infrastrukturen der Zentrale, der Zweigstellen und der Grabungen geachtet werden. Anders als bei der Förderung von Forschungsinfrastrukturen üblich, ist dafür ein Sockelbetrag für Forschungsinfrastruktur sicherzustellen, da etwa Kosten für Arbeiter, Wächter, benötigte Fahrzeuge etc. nicht kompetitiv eingeworben werden können.

An unterschiedlichen Forschungsstätten betriebene Immobilien (Grabungshäuser), beispielhaft sei hier das Grabungshaus in Aigeira genannt, sind ein essentieller Bestandteil der wissenschaftlichen Nutzung und sollten für eine langfristige Nutzung durch das ÖAI gesichert werden. Erforderli-

che Investitionen durch den Bund sollten dazu verbindlich übernommen werden.

Die Anzahl an finanzierten Personen, die derzeit am ÖAI beschäftigt werden, sollte auch nach Eingliederung des Instituts in die ÖAW erhalten bleiben und frei werdende Personalkapazitäten, etwa durch Pensionierungen oder Karenzierung, im Rahmen der neuen ÖAW-Struktur nachbesetzt werden können bzw. ein Kostenersatz stattfindet. Dies gilt ebenso für derzeit vakante Stellen (Karenz). Anders wären eine nachhaltige Sicherung des Instituts und eine ordnungsgemäße Durchführung seiner Aufgaben nicht gewährleistet.