

# ÖSTERREICHISCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT

## **Stellungnahme zu den Universitätsreformplänen des BMBWK insbesondere im Bereich des Dienstrechtes**

Für die österreichische Wissenschaft und für die Universitäten stellen die von der Bundesregierung im Dezember 2000 angekündigten Reformen des Personalrechtes, der Universitätsorganisation und der Standortkonzentrationen eine Chance dar, die Effektivität und damit die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten und ihrer Absolventen entscheidend zu verbessern. Die bisherigen Universitätsreformen haben jedoch gezeigt, daß um für Reformvorhaben eine breite Unterstützung und Chancen der Umsetzung in den Universitäten zu finden, die damit verbundenen Maßnahmen und Ziele nachvollziehbar formuliert werden müssen. Schwerpunkte im Interesse der Zukunftsfähigkeit Österreichs sind dabei:

- Eine Qualitätsverbesserung in Forschung und Lehre
- Eine qualitative Verbesserung der Bildungschancen für Studierende durch eine qualitative Hebung des Angebots
- Die Stärkung von Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit
- Die Schaffung nichtdiskriminierender gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Universitäten zur Verbesserung ihrer Position in der Konkurrenz der Bildungsangebote
- Die Etablierung verantwortlicher Entscheidungsinstanzen – unter Einbeziehung außer-universitärer Verantwortungsträger, die an hoher Qualität von Forschung und Lehre interessiert sind
- Die Sicherung des Finanzbedarfes für neue Strukturen und Personalrecht, sowie die Verpflichtung des Staates zu einer realistischen Eröffnungsbilanz der Universitäten (unter Berücksichtigung von Abfertigungsrücklagen, Immobilienfragen etc.)

Aus der Sicht der Österreichischen Forschungsgemeinschaft liegt der Schlüssel zur Erreichung der skizzierten Ziele in der weiteren Autonomisierung der Universitäten. Es muß den Universitäten und den Universitätsstandorten die Chance auf die Entwicklung eigener Profile und spezifischer Angebote in Forschung und Lehre gegeben werden. Die im Rahmen von mittelfristig gültigen Leistungsvereinbarungen zugewiesenen und die von dritter Seite eingeworbenen Finanzmittel sind unter dem Gebot der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Angemessenheit frei zu verwenden. Für eine qualitativ hochstehende Ausbildung der Studenten müssen leistungsbezogene Regulative zulässig sein, die eine Abstimmung zwischen Betreuungskapazität und Studentenzahlen zulassen. Dem Rektor ist ein Universitätsbeirat zur Seite zu stellen, dem Repräsentanten der Scientific Community, der Politik und der Wirtschaft angehören und der die Interessen der Öffentlichkeit in der Universität und vice versa die Interessen der Universität in der Öffentlichkeit vertritt. Die Kompetenzen von monokratischen Leitungsfunktionen und von strategisch planenden und kontrollierenden Kollegialorganen sind klar zu trennen. Die nach Qualifikation und Funktion gestaffelte Mitbestimmung aller Universitätsangehöriger ist primär bei der Wahl- und Abwahlmöglichkeit der Verantwortungsträger zu verankern. Der entscheidende Faktor für die

weitere und nachhaltige Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Universitäten ist jedoch ihre Personalpolitik.

Das wissenschaftliche Universitätspersonal stellt das entscheidende Kapital für die Verwirklichung der Aufgaben und Ziele der Universitäten dar. Das Dienstrecht muß daher für Wissenschaftler auf allen Ebenen und in verschiedenen Altersstufen attraktive Zutrittsmöglichkeiten zur Universität schaffen, leistungsbezogen sein und Aufstiegschancen enthalten. Ein Stufenmodell mit jeweils verpflichtender Bewerbung und einer damit verbundenen Qualitätsüberprüfung an den Schnittstellen der Karriere, ausgestattet mit konkurrenzfähigen Gehältern und unter Sicherstellung adäquater Arbeitsbedingungen wird als Chance gesehen, die jeweils besten Wissenschaftler zu gewinnen und eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen außer- und inneruniversitärer Berufswelt sicherzustellen.

Der Personalbedarf der Institute ist vom Staat als Hauptträger der Universitäten gemeinsam mit den Universitätsverantwortlichen qualitätsbezogen festzulegen und die dafür staatlicherseits vorgesehenen Mittel sind in einer Weise zur Verfügung zu stellen, die es den einzelnen Universitäten möglich macht, über die Art der Verträge und die Funktionen des Personals bedarfsorientiert in eigener Verantwortung zu entscheiden. Das Verhältnis zwischen den Zahlen der Dauerstellen und der befristeten Verträge sollte sich auf diese Weise an ausländischen Vorbildern (z.B. ETH Zürich / Universität Basel) orientieren. Es sollte daher so beschaffen sein, daß - unter der Voraussetzung ausreichender persönlicher Mobilität - jeder qualifizierte Wissenschaftler eine reale Chance hat, eine Professur zu erlangen. Zusätzlich zu dieser "vertikalen" Gliederung hat die Universität im autonomen Bereich festzulegen, in welchen "horizontalen" Funktionen das Personal (überwiegend) eingesetzt werden soll: mit dem Schwerpunkt Forschung, mit dem Schwerpunkt Lehre, oder als Funktionspositionen.

Eine Definitivstellung sollte nur über Berufung auf echte Professuren erfolgen. Im Sinne einer wettbewerbssichernden Differenzierung sind zwei unbefristete Stufen einzurichten: Außerordentliche und Ordentliche Professorenstellen, die hinsichtlich ihrer Aufgaben und ihrer Einstufung deutlich unterschieden werden. In Einzelfällen und in der Überleitungssituation sowie für eine geringe Zahl von Funktionsstellen sollte es ebenfalls die Möglichkeit einer über Bewerbung zu vergebenden begrenzten Anzahl von Dauerstellen geben. Entscheidungen über befristete Professorenverhältnisse sind von den Universitäten im autonomen Wirkungsbereich zu treffen. In der Überleitungszeit sollten keine "Professoren auf Zeit" eingerichtet werden.

Eine (fächerspezifische) Stärkung der Habilitation als höchster Stufe wissenschaftlicher Qualifikation durch die Gewährung ausreichender Zeitressourcen für die Forschung und durch Gehaltsanreize ist anzustreben. Die automatische Definitivstellung als dienstrechtliche Konsequenz der Habilitation sollte nicht mehr gegeben sein, sie sollte auch nicht als unbedingtes Anstellungserfordernis für Bewerber um Professorenstellen gelten.

Im Stufenbau des Karrieremodells sollte eine Festlegung der zweiten Säule auf 6 Jahre (vom Doktorat bis zur Habilitation) mit Erweiterungsmöglichkeit um bis zu 2 Jahre bei fachspezifischen Forschungsaufenthalten an anerkannten ausländischen Universitäten und Forschungseinrichtungen erfolgen.

Eine ausbildungsabhängige Differenzierung in der Lehrverpflichtung in den 4 Säulen des Modells (z.B. maximal 4 Wochenstunden zwischen Doktorat und Habilitation) sowie die Einrichtung einer parallelen Karrierestruktur mit überwiegender Lehrorientierung für ausgewiesene Forscher wird angeregt.

Für den Erfolg der Reformen ist es entscheidend, daß bei der Diskussion um Übergangsregelungen klar formulierte Zielsetzungen der künftigen Struktur der Universitäten vorliegen, auf die diese Regelungen vorbereiten sollen. Um die Chancen für in einem umfassenden Sinn autonome Universitäten zu stärken, sind folgende Vorkehrungen zu treffen:

- Übergangsregelungen für Assistenten im provisorischen Dienstverhältnis: mit teilweiser Übernahme im Rahmen vorhandener / neu zu schaffender Funktionsstellen (disziplinen-gerecht) mit Bewerbungserfordernis.
- Weiterbildungs- und Umschulungsangebote für Assistenten im provisorischen Dienstverhältnis, die nicht an den Universitäten bleiben.
- Attraktive Frühpensionierungsmodelle für den Zeitraum der Übergangsbestimmungen.
- Umschichtungsmöglichkeiten für die Universitäten bei bestehenden Planstellen.
- Keine wesentliche Präjudizierung der vertragsrechtlichen Gestaltung autonomer Universitäten durch das Übergangsrecht.

Wien, 12. März 2001

Dr. Emil Brix  
Generalsekretär

ÖSTERREICHISCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT

A-1092 Wien, Berggasse 25

Fax: 0043-1-319-57-70-20

Tel.: 0043-1-319-57-70

Email: [oe fg@Eunet.at](mailto:oe fg@Eunet.at)

[www.oe fg.at](http://www.oe fg.at)