

# Hire and Fire

## Personalpolitik an Österreichs Universitäten

Aleksandra Riedl

Seit Inkrafttreten des neuen Dienstrechts für Universitätslehrende mit 1. Oktober 2001 können Universitäten nun in Eigenverantwortung ihre Personalentwicklung planen. Statt pragmatisierter Dienstverhältnisse gilt seither für alle Neueintretenden das Vertragsbedienstetenrecht. Dieses unter Ministerin Gehrler entwickelte neue Dienstrecht stellte den ersten wichtigen Schritt in Richtung Universitätsautonomie dar – eine Autonomie, die laut damaliger Regierung Österreichs Universitäten zu »Weltklasse-Universitäten« machen sollte.

Noch bevor dieses Dienstrecht in Kraft treten konnte, sprach sich ein erheblicher Teil an Universitätsangehörigen vehement dagegen aus.<sup>1</sup> Unter anderem kam massive Kritik vom Universitätslehrerverband, von der Universität Innsbruck, der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien. Auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) lehnte das neue Dienstrecht entschieden ab.<sup>2</sup> Zentraler Kritikpunkt war das Fehlen von Zukunftsperspektiven für JungwissenschaftlerInnen, denn das neue Dienstrecht sehe eine durchgehende leistungsabhängige UniversitätslehrerInnenkarriere nicht mehr vor. Stattdessen müsse man sich nun für jede Position neu bewerben. Zudem würde eine Befristung von Verträgen für AssistentInnen (max. 6 Jahre) ohne Möglichkeit auf Verlängerung dazu führen, dass diese bei Vertragsende oftmals nicht die notwendigen Qualifikationen aufweisen können, um sich für die nächsthöhere Position – die Professur – zu bewerben. Solche Befristungen würden sich negativ auf die Motivation und letztlich auf Forschung und Lehre auswirken.

Trotz fundierter Kritik seitens der GÖD war die damalige ÖVP-FPÖ Regierung kaum bereit, Zugeständnisse zu machen. So entstand schließlich unter Streikandrohung der GÖD der nun bekannte Kompromiss: Der Verbleib der damals befristeten MitarbeiterInnen wurde weitgehend gesichert. Bezüglich der Karriereperspektiven zukünftiger Universitätsbediensteter versicherte Vizkanzlerin Riess-Passer, dass die Chance auf eine universitäre Berufslaufbahn für zukünftige JungforscherInnen gewahrt bliebe.<sup>3</sup>

Leider lesen sich die damals vorgebrachten Kritikpunkte an dem neuen Dienstrechtentwurf heute – acht Jahre nach dessen Implementierung – wie eine Analyse des Ist-Zustandes. Stellen für UniversitätsassistentInnen werden heute auf bis zu 6 Jahre befristet und enden, unabhängig von der Qualifikation, ohne die Möglichkeit auf eine Weiterverlängerung. In den seltensten Fällen ist gerade zu Vertragsende eine fachlich entsprechende Professur ausgeschrieben, auf die sich AssistentInnen bewerben können, allerdings mit geringen Chancen. Denn in den meisten Fächern ist es nicht möglich in dieser kurzen Zeit des AssistentInnen-Daseins die notwendige Qualifikation zu erzielen, um die erforderlichen Kriterien zu erfüllen. Zudem werden an manchen österreichischen Universitäten »Hausberufungen« von vornherein ausgeschlossen. So müssen beispielsweise AssistentInnen der Wirtschaftsuniver-

sität Wien für mindestens ein Jahr ins Ausland gehen, um eine Chance auf positive Begutachtung in einem Berufungsverfahren ihrer Heimatuniversität zu erhalten. Da letztlich die Anzahl an offenen ProfessorInnen-Stellen in keinem Verhältnis zu den befristeten AssistentInnen-Stellen steht, führt die Personalentwicklungsplanung der österreichischen Universitäten zu einer Vertreibung von JungwissenschaftlerInnen und einer Verschleuderung von Wissen.

AssistentInnen die im universitären Bereich verbleiben wollen, müssen daher bereit sein die Stadt bzw. das Land zu verlassen, um Ihre Chance auf eine Professur zu erhöhen. Solch ein Karrieremodell ist familienfeindlich und kann lediglich auf eine kleine Gruppe von Leuten ausgerichtet sein, deren Familien bereit und in der Lage sind, für die Karriere des Partners ins Ausland zu ziehen. Da WissenschaftlerInnen häufig in der Konstellation eines Doppelkarriere-Paares leben, wird die Synchronisation von wissenschaftlicher Karriere, Partnerschaft und Kindern oftmals unmöglich.

Der im April 2009 beschlossene, lang ersehnte Kollektivvertrag für Universitätsbedienstete sollte dieser Entwicklung entgegenwirken. In der medialen Öffentlichkeit wurde dieser auch als großer Erfolg gefeiert. In einer APA Meldung vom 24. April 2009 wird beispielsweise unter dem Punkt »es ist erreicht« folgendes verlautbart: »Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der inneruniversitäre Aufstieg sind in einem Höchstausmaß gelungen«.<sup>4</sup>

Leider merkt man unter Universitätsbediensteten nichts dergleichen. Die in den Medien gefeierten »Erfolge« bleiben aus. Tatsache ist, dass der Kollektivvertrag den Ablauf sogenannter Tenure-Track-Stellen regelt, die es JungwissenschaftlerInnen ermöglichen, eine langfristige Position an einer Universität zu erhalten. Ob und wie viele derartige Stellen tatsächlich ausgeschrieben werden, entscheiden allerdings alleine die Universitäten, bzw. das Rektorat, das durch die Autonomie dazu ermächtigt wurde (Universitätsgesetz 2002). Der Personalentwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien sieht beispielsweise vor, dass nicht mehr als 25% der wissenschaftlichen Stellen einer Organisationseinheit (ausgenommen ist der/die Professor/in) unbefristet sein dürfen.<sup>5</sup> Da mit dem Dienstrecht 2001 die Mehrheit der im provisorischen Dienstverhältnis befindlichen AssistentInnen nach einem Qualitätsprüfungsverfahren definitiv gestellt wurde, sind seither weit mehr als 25% aller Stellen an AssistentInnen mit unbefristeten Verträgen vergeben. Für JungwissenschaftlerInnen an der WU bedeutet das, dass in den nächsten zehn bis 15 Jahren Stellen abgebaut werden müssen und dadurch an den meisten Instituten auf keine Tenure-Track Stellen zu hoffen ist. An der Universität Wien wird laut Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal noch an einem solchen Personalentwicklungsplan gefeilt. Es wurde aber explizit darauf hingewiesen, dass das Inkrafttreten des Kollektivvertrags derzeit an den Befristungen nichts ändert.<sup>6</sup>

Während es beispielsweise in den USA und England üblich ist, qualifizierten, promovierten MitarbeiterInnen nach einer kurzen Bewährungsphase »tenure« zu geben – also einen offenen Vertrag, der eine durchgängige Karriere erlaubt – werden in Österreich hochqualifizierte AssistentInnen oftmals nach zehn Jahren auf die Straße gesetzt. Denn was in der Privatwirtschaft im Bereich des qualifizierten Personals undenkbar wäre, ist tagtägliche Praxis an österreichischen Universitäten. Prekäre Dienstverhältnisse sind dort die Regel – eine Tatsache, die sowohl der Regierung als auch den Universitätsleitungen bereits länger bekannt ist. So arbeiten viele DissertantInnen bereits an Ihrer Heimatuniversität als wissenschaftliche MitarbeiterInnen

und werden dann AssistentInnen mit einer maximalen Befristung von sechs Jahren. Zusätzlich können Karenzvertretungs- und Drittmittelstellen angenommen werden, die oft die letzte Chance für einen weiteren kurzen Verbleib an der Heimatuniversität bilden. Hochqualifizierte WissenschaftlerInnen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren stehen dann wieder am Anfang, denn in der Privatwirtschaft gibt es oftmals nicht ausreichend adäquate Stellen.

Prekäre Dienstverhältnisse sind aber nicht nur untragbar für die betroffenen DienstnehmerInnen, sie führen auf lange Frist auch zu erheblichen Nachteilen für die Universitäten. Die Freiheit von Wissenschaft und Lehre ist nicht mehr nachhaltig gewährleistet, denn Universitätsbedienstete stehen in ständigen Abhängigkeitsverhältnissen zu ihren Vorgesetzten, was die Entwicklung eigener Forschungslinien oft unmöglich macht. Zudem führt die Abschiebung einer ganzen Generation an WissenschaftlerInnen zu einem Verlust an Kontinuität in der Forschung. Gepaart mit der ohnedies sinkenden Attraktivität für JungforscherInnen, in den Wissenschaftsbetrieb einzutreten, ist ein Niveauverlust an Österreichs Universitäten vorauszusehen.

Konfrontiert man Regierungsvertreter mit der Situation österreichischer NachwuchswissenschaftlerInnen berufen sich diese auf die Universitätsautonomie. So meinte beispielsweise Friedrich Faulhammer, Sektionschef der Hochschulsektion im BMWF, in Vertretung von Bundesminister Hahn, dass es nun Auftrag der Universität sei, hochqualitativen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern, die sich bewährt haben, eine Option für ein unbefristetes Dienstverhältnis zu geben.<sup>7</sup> Die tatsächlich vorhandene wissenschaftspolitische Verantwortung der Bundesregierung wird also durch die stetige Wiederholung dieser Floskel konstant negiert. Es bleibt jedoch die Tatsache, dass die Universitäten vom Staat finanziert werden und damit der Spielraum zur besagten Nachwuchsförderung von der jeweiligen Regierung diktiert wird. Diese ist nun angehalten, die kurzfristigen und forschungsfeindlichen Reglements wieder rückgängig zu machen und zukunftsorientierte Wissenschafts- und Personalpolitik zu betreiben.

## Anmerkungen

- 1 Vgl. dazu das Mitteilungsblatt der österreichischen Hochschullehrer 1/2001: <http://www.ulv.tugraz.at/Mitteilungsblatt/Mbl-1-01.pdf> und den offenen Brief der Universität Innsbruck an Regierungsmitglieder: [www.uibk.ac.at/ipoint/news/uni\\_und\\_gesellschaft/offener\\_brief.pdf](http://www.uibk.ac.at/ipoint/news/uni_und_gesellschaft/offener_brief.pdf), Zugriff am 18. 01. 2010
- 2 Eine ausführliche Stellungnahme der GÖD zum geplanten Universitätslehrerdienstrecht findet sich unter: <http://www.ulv.tugraz.at/Archiv/BSL-01-05-10.pdf>, Zugriff am 18. 01. 2010
- 3 Vgl. dazu <http://www.ulv.tugraz.at/Archiv/BSL-Sassik-01-05-25.htm>, [http://www.parlament.gv.at/PG/PR/JAHR\\_2001/PK0538/PK0538.shtml](http://www.parlament.gv.at/PG/PR/JAHR_2001/PK0538/PK0538.shtml) oder <http://sciencev1.orf.at/science/news/11411>, Zugriff am 18. 01. 2010
- 4 [http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20090424\\_OTS0253](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090424_OTS0253)
- 5 Vgl. dazu den Personalentwicklungsplan WU, Stand 24. 06. 2009: [http://www.wu.ac.at/structure/about/organization/documents/profilbildungsprozess\\_pdfs/pers\\_plan\\_anlage\\_24.6.09.pdf](http://www.wu.ac.at/structure/about/organization/documents/profilbildungsprozess_pdfs/pers_plan_anlage_24.6.09.pdf) oder auch das WU-Memo vom 28.01.2005, Ausgabe 64/05: <http://notes.wu-wien.ac.at/wumemo64.nsf/3c0044abd66579618025648b004d098e/51d2f773b6388d91c1256f9a006beea5?OpenDocument>, Zugriffe am 18. 01. 2009
- 6 <http://brwup.univie.ac.at/br-nachrichten-2009/06-juni-2009/>
- 7 Vgl. dazu Österreichischer Forschungsdialog Ergebnisdokumentation, Kamingespräch, S. 61: [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/forschung/forschungsdialog/OESTERR\\_FORSCHUNGSDIALOG\\_Ergebnisdokumentation\\_0808bmwf.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/forschung/forschungsdialog/OESTERR_FORSCHUNGSDIALOG_Ergebnisdokumentation_0808bmwf.pdf)