universität wien

Aus den Erfahrungen der Vergangenheit lernen: der vorsichtige Umgang mit Laufbahnstellen (tenure track) an der Universität Wien

Univ.-Prof. Dr. Susanne Weigelin-Schwiedrzik
Vizerektorin für Forschung und Nachwuchsförderung
an der Universität Wien

Überblick

- Reformzyklen in Österreich
- Laufbahnstellen (tenure track)
- Gründe, Fazit und Probleme

Reformzyklen

Zwei wesentliche Reformzyklen in Österreich in der Nachkriegsgeschichte (Hans Pechar 2012)

- Der erste Reformzyklus setzte Mitte der 1960er Jahre an und erreichte mit dem Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) 1975 seinen Höhepunkt.
- „Das übergreifende Ziel dieses Reformzyklus war die ‚Öffnung' der traditionellen Ordinarienuniversität, worunter nicht nur eine Inklusion bildungsferner Schichten verstanden wurde, sondern auch eine Aufwertung des Mittelbaus und eine Demokratisierung der inneruniversitären Entscheidungsstrukturen." (Pechar 2012, S. 77).

universität wien

Reformzyklen

- Die Ordinarien verloren an Entscheidungsmacht, Kollegialorgane übernahmen diese. Damit konnte der Mittelbau seine Interessen an einer Verstetigung der Berufslaufbahn durchsetzen.
- Diese Vorgangsweise führte zu einer sehr starken Segmentierung des inneruniversitären Arbeitsmarktes mit einem internen und von Insidern besetzten Segment.
- Die Vergabe von Stellen für junge WissenschaftlerInnen wurde stark von den Interessen und Wünschen jener WissenschaftlerInnen bestimmt, die nach Abschluß des Studiums an der Universität verweilten. Outsiders hatten kaum Chance auf eine Stelle an der UW.
- Selbst Übertritte in das Insidersegment waren schwierig, weil fast alle Stellen des Mittelbaues langfristig besetzt waren.
- Im Vergleich zu deutschen Universitäten war der Mittelbau groß, die Zahl der Professorenstellen klein.

Reformzyklen

- Der zweite Reformzyklus setzte Anfang der 1990er Jahre ein und verfolgte eine gegensätzliche Zielvorstellung.
- Zentrale Ziele des zweiten Reformzyklus waren „Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit. Das Kernstück dieses Reformzyklus war die Umwandlung der Universität von einer staatlichen Anstalt zu einem öffentlichen Unternehmen, welche in zwei Schritten (UOG 1993 und UG 2002) erfolgte.“ (Pechar 2012, S. 78).
- Im Zuge dessen wurden Gremien abgeschafft und durch Entscheidungen auf Dekanats- und Rektoratsebene ersetzt, wodurch der Mittelbau an Einflußmöglichkeiten einbüßte.
- Die Universitäten sind nun ihrer Finanzierungsquelle nach staatlich, ihrer Organisationsform nach jedoch eher am Beispiel privater Universitäten orientiert.

universität wien

Reformzyklen

- Um die Blockade der Mittelbaustellen, die bei unbefristeten Verträgen immer viele Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, dauerte, zu lockern, hielten sich Österreichs Universitäten mit dem Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge deutlich zurück.
- Nach Beginn der Umsetzung des UG 2002 wurden eine zeitlang an der UW keine unbefristeten Verträge mehr abgeschlossen.
- Damit wurde das Insider-Outsider-Problem zwar entschärft, aber ein anderes Problem geschaffen.
- Aufgrund des quantitativen Ungleichgewichts zwischen Mittelbau- und Professorenstellen sind die Chancen für die Mittelbauabgänger, ihre Karriere als Professor fortzusetzen, zwangsläufig limitiert (Mittelbau als Sackgasse).
- Für beamtete Mitglieder des Mittelbaus gab es kaum Anlaß, sich auf Professorenstellen zu bewerben, da ProfessorInnen nicht mehr als Beamte eingestellt wurden.

Laufbahnstellen (tenure track)

Allgemeines

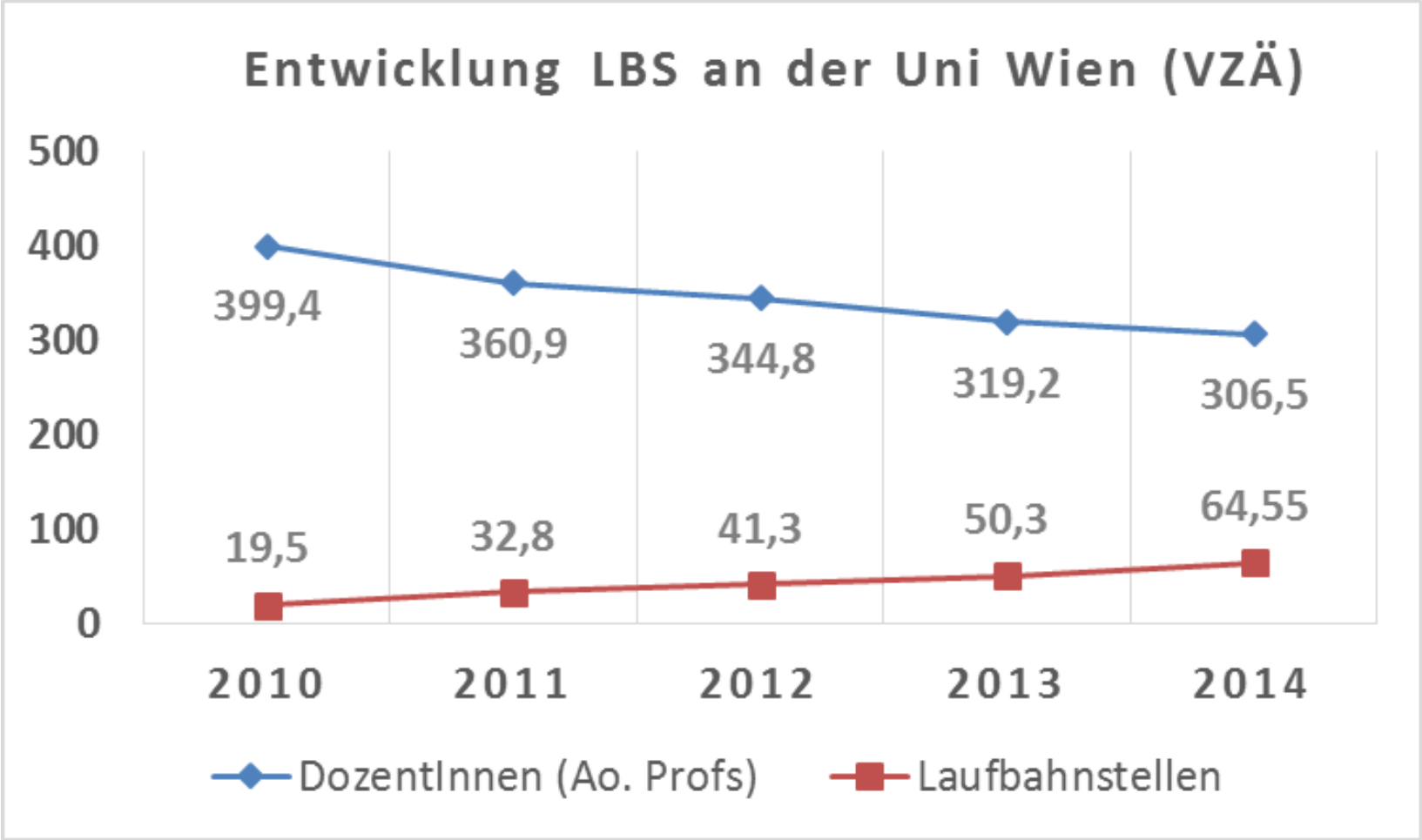
- Im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, der 2009 in Kraft getreten ist, wurde die personalpolitische Figur der Laufbahnstelle geschaffen, auch um diese Karrieresackgasse zu entschärfen.
- Eine Laufbahnstelle soll jüngeren Nachwuchswissenschaftlern und Nachwissenschaftlerinnen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive an der Universität gewähren.
- Sie soll sich hinsichtlich der wissenschaftlichen Autonomie nicht von der einer Professur unterscheiden, und sie soll wissenschaftliches Neuland erschließen, ohne dafür gleich eine ganze Professur einsetzen zu müssen

Verfahren zur Besetzung einer LBS

1.

1. **Widmung**

- Eine Stelle, auf der eine Qualifizierungsvereinbarung als Voraussetzung von tenure angeboten werden kann, muss bei der Ausschreibung auch als solche erkenntlich gemacht werden (§ 26 Kollektivvertrag).
- Die Möglichkeit, tenure zu gewähren, wird damit nicht ex post festgelegt, sondern ex ante, und die Festlegung ist auch nicht an eine bestimmte Person gebunden, sondern an die Stelle.
- Die Festlegung darüber, welche frei werdende Mittelbaustelle in eine Laufbahnstelle umgewandelt wird, erfolgt im Rahmen von Personalstrukturgesprächen (einmal jährlich).In seltenen Fällen werden auch Professuren in Laufbahnstellen umgewandelt.
- Die Entscheidung über die Umwandlung erfolgt auch unter Berücksichtigung noch vorhandener unbefristeter Stellen aus früheren Zeiten.


Entwicklung LBS an der Uni Wien (VZÄ)
500
400
300
200
100
0
399,4
360,9
344,8
319,2
306,5
19,5
32,8
41,3
50,3
64,55
2010
2011
2012
2013
2014
DozentInnen (Ao. Profs)
Laufbahnstellen

Verfahren zur Besetzung einer LBS

2.

2. Widmung und Voraussetzung für eine Bewerbung

- Laufbahnstellen müssen international gut sichtbar ausgeschrieben (ähnlich wie Stellen für Universitätsprofessoren) werden und zwar vom Rektorat.
- Voraussetzungen für eine Bewerbung
  - abgeschlossenes Doktorat, mindestens 2 Jahre Postdoc-Erfahrung
  - facheinschlägige wissenschaftliche Publikationstätigkeit
  - Lehrerfahrung oder ein Lehrkonzept
  - Drittmittelerfahrung

  - In Ausnahmefällen wird von der Erfüllung der 2 jährigen Tätigkeit vor dem Doktorat als Voraussetzung abgesehen.

Verfahren zur Besetzung einer LBS

3.

3. Auswahlverfahren

- das Auswahlverfahren wird sehr ernsthaft durchgeführt. Es wird von einem Panel auf Basis einer internationalen, vergleichenden Begutachtung durchgeführt.
- Das Panel setzt sich aus der Vizerektorin für Forschung und Nachwuchsförderung, dem Dekan und mindestens zwei ProfessorInnen des Fachbereichs zusammen.
- Es werden internationale Gutachter gebeten, eine vergleichende Bewertung zu erstellen, die zu einer short list (A-, B- und C-Kandidaten) führt.
- Die Auswahl der GutachterInnen wird dabei nicht von den Professoren des Fachbereichs durchgeführt, sondern vom Rektorat.
- Das Panel hat eine beratende Funktion gegenüber der Vizerektorin für Forschung, wobei diese nicht gegen die Gutachterempfehlung entscheiden kann.

Verfahren zur Besetzung einer LBS

4.

4. Erstes Beobachtungsfenster

- Im Einvernehmen mit dem Vize-Rektor für Personal wird ein Anstellungsangebot an die ausgewählte Person erstellt. Bei Annahme des Angebots erhält diese eine Post-Doc-Stelle.
- Spätestens zwei Jahre nach Dienstantritt wird entschieden, ob dem/der MitarbeiterIn der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (QV) angeboten wird. Entscheidung durch zuständige Vizerektorin nach Anhörung der Fakultätsleitung und unter Berücksichtigung der Leistungen in Forschung und Lehre.
- Die Eckpunkte für die Inhalte von QV sind durch das Rektorat festgelegt: Aufbau eines eigenständigen Profils in Forschung und Lehre und konkrete Angaben hinsichtlich der angestrebten Publikationsleistung, der Vorträge und der Drittmittel.
- Mit Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung erfolgt ein Wechsel in die Position des Assistenzprofessors.

Verfahren zur Besetzung einer LBS

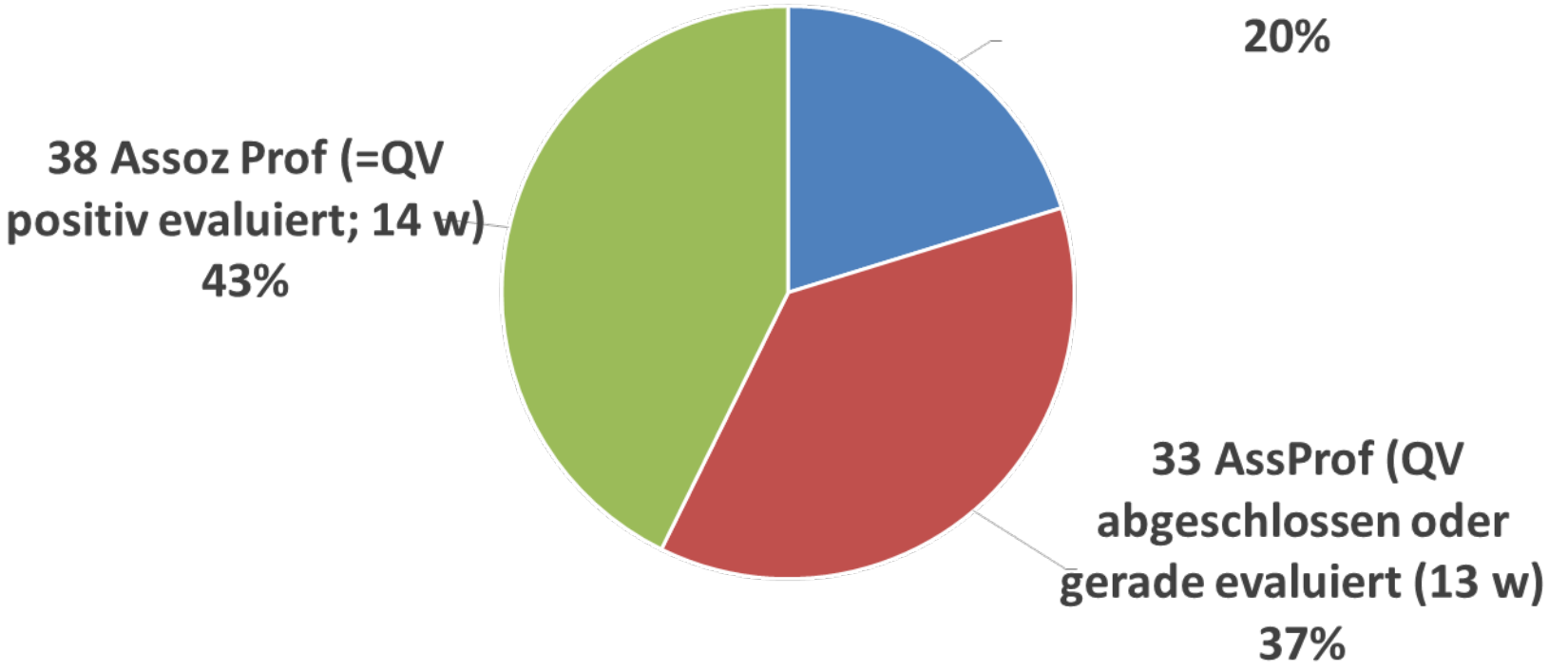
5.

5. Zweites Beobachtungsfenster

- Abarbeitung der Qualifizierungsvereinbarung;
- Vor Ablauf der Frist wird die Erfüllung der QV überprüft und zwar durch: internationale Gutachten, Lehrevaluierungen;
- Überprüfung durch Vizerektorin gemeinsam mit dem Dekan und einem Vertreter der Professoren;
- Positives Urteil, dann Wechsel zum Assozierten Professor (und ein höheres Gehalt) und eine Entfristung des Dienstverhältnisses.
- Werden die Qualifizierungsziele jedoch nicht erreicht, endet ein befristetes Dienstverhältnis mit Zeitablauf und kann ein unbefristetes Dienstverhältnis (ohne Anwendung des erweiterten Kündigungsschutzes) gekündigt werden.
- In Ausnahmefällen kann die Frist der Qualifizierungsvereinbarung verlängert werden.

universität wien

Seit 2006:
111 LBS (davon 22 ausgetreten/ Vertragsverhandlungen gescheitert



universität wien

Gründe für die Komplexität des Verfahrens

- Übernahme des Verfahrens durch das Rektorat schafft Distanz zwischen Entscheidungsmacht und Betroffenheit.
- Externe Gutachten schwächt interne Entscheidungsmacht.
- Hiatus zwischen Ersteinstellung und QV schafft Möglichkeit zur Überprüfung der Erstentscheidung.
- QV schafft Transparenz für beide Seiten und Sicherheit für junge WissenschaftlerInnen.
- Kündigungsmöglichkeit nach Abschluß der QV ist stark eingeschränkt.
- Entscheidungsmacht durch das Rektorat verringert Möglichkeit, außerwissenschaftliche Kriterien in den Entscheidungsprozeß einzuführen.

universität wien

Fazit

- Die Universität Wien sieht im Laufbahnstellenmodell eine wichtige Möglichkeit zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Das Rektorat erachtet dabei ein kompetitives und qualitätsorientiertes Auswahlverfahren als wesentlich.
- Wenn die Inhaber einer LBS es schließlich geschafft haben, dann sollen sie ihr Fach selbständig vertreten, auch wenn sie „nur“ Assoziierte Professoren heißen.
- Die Bewerberlage ist in vielen Fachbereichen als sehr gut zu bezeichnen.
- Die bisherige Praxis hat zur Internationalisierung des Mittelbaus und zur Qualitätssicherung beigetragen.

universität wien

Fazit

- Derzeit zählt die Universität Wien rund 38 Assoziierte Professoren (im Vergleich: rund 360 Professoren).
- Jährlich werden rund 10 neue Laufbahnstellen gewidmet und ausgeschrieben. In fünf Jahren werden daher vielleicht 120 Assoziierte Professoren an der Universität Wien tätig sein.
- Nicht alle bisherigen unbefristeten Mittelbaustellen werden durch Laufbahnstellen ersetzt, aber Perspektive auf Laufbahnstellen wächst mit Freiwerden von unbefristeten Mittelbaustellen.
- Diese Stellenkategorie erreicht damit ein signifikantes Ausmaß, bleibt aber weiterhin selektiv.

universität wien

Probleme

- Die Beteiligung der jeweiligen Fachbereiche an der Auswahl der StelleninhaberInnen für Laufbahnstellen ist gering. Im Zuge des Bewerbungsverfahrens wurde deshalb den Fachbereichen empfohlen, Hearings durchzuführen. Über den Ausgang der Hearings berichtet das Panel der Vizerektorin für Forschung und Nachwuchsförderung. Die/der jeweilige Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Panels.
- Die Übernahme einer Professur durch einen Assoziierten Professor bzw. eine Assoziierte Professorin ist nur durch Teilnahme an einem weiteren Bewerbungsprozeß möglich. Daraus entstehen Wettbewerbsnachteile für die Universität im Vergleich zur Situation in Deutschland und den USA. Eine Änderung dieser Situation kann nur durch Gesetzesänderung erfolgen.