

**Bericht** > über die  
Nachwuchsförderung  
und die Entwicklung der  
Personalstruktur der Universität  
für Weiterbildung Krems  
gem. § 12 (15)  
DUK-Gesetz 2004

**Bericht über die Nachwuchsförderung  
und die Entwicklung der Personalstruktur  
der Universität für Weiterbildung Krams  
gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004**



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	5
<b>Executive Summary</b>	7
<b>1. Organisationsstruktur und Personalbereich der Universität für Weiterbildung Krets – Entstehungsgeschichte, Rahmenbedingungen, Besonderheiten</b>	11
1.1 Vom Universitätszentrum für Weiterbildung zur Universität für Weiterbildung	11
1.2 Die Veränderungen in Organisationsstruktur und Personalbereich durch das DUK-Gesetz 2004	14
<b>2. Personalentwicklung</b>	17
2.1 Schwerpunkte der Personalentwicklung	17
2.2 Tätigkeitsprofile der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Wandel	17
2.3 Personalauswahl, Personalaufnahme und Einschulung	18
2.4 Berufungen	19
2.5 Interne Weiterbildung	20
2.6 Mitarbeiter/innengespräche	20
2.7 Externes Lehrpersonal	21
2.8 Personalentwicklung und Qualitätssicherung	21
2.9 Gleichbehandlung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming	22
2.10 Künftige Vorhaben im Bereich Personal und Personalentwicklung	23
<b>3. Personal und Personalstruktur der Universität für Weiterbildung Krets – Daten und quantitative Analysen</b>	25
3.1 Der aktuelle Personalbestand und die quantitativen Veränderungen seit In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 im Überblick	25
3.2 Die strukturelle Zusammensetzung nach der Verwendung des Personals	30
3.3 Die strukturelle Zusammensetzung der Professor/innenschaft	34
3.4 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals hinsichtlich der Art und Befristung des Beschäftigungsverhältnisses	36
3.5 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes	38
3.6 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals nach Geschlecht	40
3.7 Die Altersstruktur des Personals	42
<b>4. Nachwuchsförderung</b>	44
4.1 Besonderheiten der Nachwuchsförderung an der Universität für Weiterbildung Krets	44
4.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs als Personenkreis: Doktorand/innen und Habilitationsvorhaben	46
4.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs als Personenkreis: Tätigkeitsprofile und Laufbahnschemata	47
4.4 Infrastrukturen und Rahmenbedingungen für die Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs	48
<b>Anhang</b>	50
Erläuterungen zu den statistischen Auswertungen des Personals	
1. Datenquellen und Vergleichbarkeit	50
2. Begriffsdefinitionen	50
3. Zählweisen	52
Quellenverzeichnis	54

## Vorwort



Wissenschaftliche Weiterbildung auf hohem Niveau ist heute ein wesentlicher Bestandteil im tertiären Bildungssektor und bedarf daher auch einer besonderen institutionellen Berücksichtigung. Mit dem DUK-Gesetz 2004 wurde die gesetzliche Grundlage geschaffen, um die Donau-Universität Krems als Weiterbildungsuniversität in der österreichischen Universitätslandschaft zu etablieren. Die Donau-Universität Krems mit ihrem besonderen Wirkungsbereich der postgradualen Weiterbildung weist ein spezielles Studienangebot auf, hat eine spezielle Studierendeklientel und stellt spezielle Anforderungen an die Zusammensetzung ihres Lehrkörpers.

Die Donau-Universität Krems hat die Zeit seit dem In-Kraft-Treten des Gesetzes hervorragend genutzt. Sie hat in kurzer Zeit dem Auftrag auch in der Umsetzung entsprochen, zahlreiche Professorinnen und Professoren berufen und ihr wissenschaftliches Stammpersonal mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erweitert. Damit wurde ein solider Grundstein gelegt für den Aufbau eines „festen“ Lehrkörpers.

Vieles hat sich in diesen Jahren an der Donau-Universität Krems verändert. Die neuen gesetzlichen Vorgaben, Professor/innen/berufungen und gestiegene Kapazitäten in Lehre und Forschung haben in der Institution einen Entwicklungsprozess in Gang gesetzt. Seine positiven Ergebnisse bilden sich auch in den Kennzahlen ihrer Wissensbilanz ab. Ich möchte die Donau-Universität Krems ermuntern, den Weg der Profilierung fortzusetzen und eine zukunftsorientierte Profilbildung zu verfolgen, um sich zum führenden mitteleuropäischen Kompetenzzentrum für Weiterbildung zu entwickeln.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Dr. Johannes Hahn'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Dr. Johannes Hahn  
Wissenschaftsminister

## Executive Summary

Der vorliegende Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universität für Weiterbildung Krems befasst sich in vier Kapiteln mit den Veränderungen und Entwicklungen im Personalbereich und beim wissenschaftlichen Nachwuchs dieser Einrichtung, die seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 stattgefunden haben.

Die Donau-Universität Krems ist eine Institution, die hoch qualifizierte berufliche und berufsbegleitende Weiterbildung in Form von postgradualen Universitätslehrgängen anbietet. Ihre Entwicklung vom Universitätszentrum für Weiterbildung zur Weiterbildungsuniversität Krems kennzeichnen Meilensteine wie die Gründung des Universitätszentrums im Jahr 1994, die Evaluierung im Jahr 1999, das Entwicklungskonzept des Jahres 2001 und die gesetzliche Neugestaltung durch das DUK-Gesetz 2004. Die grundlegenden Prinzipien der Donau-Universität Krems bleiben über die Zeit hin bestehen: postgraduale Weiterbildung als Wirkungsbereich, die gemeinsame Erhaltung Bund – Land Niederösterreich und die gemischte Finanzierungsform (Bundes-, Landes- und Eigenmittel). Das DUK-Gesetz 2004 übernimmt wesentliche Teile des Universitätsgesetzes 2002 – adaptiert auf den speziellen Wirkungsbereich – und führt die Bezeichnung „Universität für Weiterbildung Krems“ ein. Die neue rechtliche Grundlage bringt Veränderungen in Organisationsstruktur und Personalbereich der Donau-Universität; vor allem ermöglicht sie erstmals, Universitätsprofessor/innen an die Donau-Universität zu berufen. Zu diesem Zweck wird eine externe Berufungskommission eingesetzt, die während der Implementierungsphase des DUK-Gesetzes 2004 die Berufungen auf die ersten 12 Professuren vorbereitet. Im Rahmen des Umbaus der Organisationsstruktur werden die vom Universitätsgesetz 2002 vorgesehenen Kollegial- und Leitungsorgane sowie neue Organisationseinheiten in Form von Departments eingerichtet.

Damit sind für die Weiterbildungsuniversität Krems die Voraussetzungen geschaffen, um wissenschaftliches Potenzial und Forschungskapazität gezielt auszubauen und wissenschaftliche Kontinuität zu etablieren. Mittels dieser Wachstumsstrategie verfolgt die Uni-

versität die Zielsetzung, sich – entsprechend der gesetzlichen Zielvorgabe in § 4 DUK-Gesetz 2004 – zum führenden Kompetenzzentrum für Weiterbildung in Mitteleuropa zu entwickeln. Die Zeit seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 steht im Zeichen eines deutlichen Personalbaus in allen Beschäftigungsgruppen, aber vor allem im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Bis zum Beginn des Jahres 2007 werden insgesamt 14 neue Professor/innen gemäß § 98 und 3 neue Professor/innen gemäß § 99 angestellt. Die Professor/innenberufungen sind verbunden mit dem personellen Ausbau der neuen Departments und der Aufstockung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Das neue wissenschaftliche Personal erweitert nicht nur das Forschungspotenzial, sondern wird künftig auch vermehrt in der Lehre zum Einsatz kommen.

Gegenüber dem WS 2004/05 verdoppelt die Donau-Universität Krems die Personalkapazitäten (Vollbeschäftigungsäquivalente) ihres wissenschaftlichen Stammpersonals, die entsprechende Beschäftigtenzahl erhöht sich um 81% auf 132 Beschäftigungsverhältnisse im WS 2006/07. Im Bereich des allgemeinen Personals (Universitätsmanagement, Verwaltung, Wartung und Betrieb) steigen die personellen Kapazitäten um 34% - ein Zuwachs, der durch die neuen organisatorischen Aufgaben als Universität (Controlling, Qualitätsmanagement usw.) und den Ausbau der Departments bedingt ist.

Insgesamt erweitert die Donau-Universität Krems seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 die Kapazitäten ihres gesamten Stammpersonals um mehr als die Hälfte (+54%). Damit verbunden ist auch eine Steigerung der Beschäftigtenzahlen: Zu Beginn des Jahres 2007 zählt die Donau-Universität Krems im Stammpersonal 349 Beschäftigungsverhältnisse (+31% im Vergleich zum WS 2004/05), im gesamten Personalbestand – das externe Lehrpersonal eingerechnet – 991 Beschäftigungsverhältnisse (+25%).

Mit der Expansion hat sich auch die Personalstruktur der Donau-Universität Krems verändert. Der Anteil des wissenschaftlichen Personals am Stammpersonal konnte gemessen in Personalkapazitäten wie auch in Beschäftigtenzahlen beträchtlich gesteigert werden. Der traditionell hohe Anteil des allgemeinen Personals hat sich dementsprechend verringert, liegt aber nach wie vor höher als im übrigen Universitätsbereich. Für die Unterschiede ist einerseits ausschlaggebend, dass seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 erst eine relativ kurze Zeitspanne für Veränderungsprozesse zur Verfügung steht.

Andererseits stellt der spezielle Aufgabenbereich der wissenschaftlichen Weiterbildung besondere Anforderungen an die Zusammensetzung des Personals. Ein weiteres Charakteristikum stellt in diesem Zusammenhang der hohe Anteil der externen Lehrbeauftragten dar. Für die Qualität des Studienangebots einer Weiterbildungsuniversität ist es wesentlich, dass Personen aus der Praxis des jeweiligen Berufsbereichs bzw. Kompetenzfelds der Programme als Lehrende das Stammpersonal ergänzen und damit Expertenvielfalt, Praxisbezug, Aktualität und Internationalität gewährleisten.

Die Struktur der Professor/innenschaft der Donau-Universität Krems weicht ebenfalls von derjenigen der anderen Universitäten ab, was größtenteils daran liegt, dass diese Beschäftigtengruppe nur aus Neuzugängen besteht: Die Professor/innen der Donau-Universität Krems sind jünger und praktisch ausschließlich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Sie sind zu einem hohen Prozentsatz mit einer Universitätsmanagementfunktion (Departmentleitung) betraut.

Als Weiterbildungsuniversität unterscheidet sich die Donau-Universität Krems auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Nachwuchsförderung, denn sie findet diesbezüglich andere Voraussetzungen vor als die im Universitätsgesetz 2002 geregelten Universitäten. Infolge des besonderen Aufgabenbereichs „wissenschaftliche Weiterbildung“ ist das Tätigkeitsspektrum ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen stärker durch Lehrgangsmanagement als durch Forschungsaktivitäten dominiert. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen muss die Donau-Universität Krems Doktoratsstudiengänge und Dissertationen gemeinsam mit anderen Universitäten durchführen und verfügt nicht über das Habilitationsrecht.

Durch Professor/innenberufungen und Personalausbau ist die Donau-Universität Krems mit einer deutlichen Neuorientierung in Richtung Forschungsbasierung konfrontiert; in diesem Kontext ist auch der wissenschaftliche Nachwuchs als ein Bereich in Entwicklung verstärkt ins Feld der institutionellen Aufmerksamkeit gerückt. Die Donau-Universität Krems konnte die Zahl der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte steigern und auch Post-Doc-Nachwuchskräfte einstellen. Im Jahr 2006 waren insgesamt 28 Mitarbeiter/innen der Universität für Weiterbildung Krems mit Promoti-

onsvorhaben befasst, 4 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen arbeiteten an ihrer Habilitation. Darüber hinaus ist die Donau-Universität Krems mit Lehrenden und Lehrangeboten an zwei interuniversitären Kooperationen beteiligt, in denen Doktoratsstudien realisiert werden.

Die Universität für Weiterbildung Krems fördert die wissenschaftliche Höherqualifizierung ihres Nachwuchses. Seit 2004 besteht eine Betriebsvereinbarung über die Unterstützung von Doktoratsstudien der Mitarbeiter/innen. Eine Unterstützung der Promotionsvorhaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist auch als Ziel in Bezug auf Personalentwicklung in die Leistungsvereinbarung 2007–2009 eingeflossen. Die Universität möchte künftig zeitlich befristete „Post-Doc-Stellen“ einrichten, die zusammen mit Stipendien den Ausbau der Forschungsorientierung sowie die Profilierung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Richtung Forschung ermöglichen sollen.

Beim Personalausbau hat die Universität für Weiterbildung Krems den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Frauenförderung besondere Beachtung geschenkt. Frauen haben zum Ausbau der Personalkapazitäten des Stammpersonals überproportional beigetragen. Die Vollbeschäftigungsäquivalente von Frauen sind seit dem WS 2004/05 in allen Verwendungsbereichen stärker gestiegen als die von männlichem Stammpersonal. Bei der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich in den letzten Jahren eine Verschiebung hin zu solchen mit höherem Beschäftigungsausmaß – dieser Trend ist bei Frauen viel stärker ausgeprägt als bei Männern.

Von allen Beschäftigungsverhältnissen an der Donau-Universität Krems entfallen im WS 2006/07 rund 40% auf Frauen. Das Stammpersonal der Donau-Universität Krems setzt sich zu nahezu zwei Dritteln (64%) aus weiblichen Beschäftigten zusammen. Damit ist die Universität für Weiterbildung Krems im Vergleich zu den anderen Universitäten des Sektors die Institution mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter im Stamm- bzw. hauptberuflichen Personal. Mit 21% Frauenanteil unter den §98-Professor/innen verzeichnet die Donau-Universität Krems einen höheren Professorinnenanteil als alle Universitäten der Wissenschaften; nur einzelne Kunstuniversitäten haben bei §98-Professuren höhere Frauenquoten. Bei nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und beim Verwaltungspersonal ist der Frauenanteil an der Donau-Universität

Krems ebenfalls der höchste im Universitätssektor.

Die Donau-Universität Krems hat die besondere Herausforderung erfolgreich bewältigt, eine rasche Personalexpansion zu ermöglichen und die Einschulung und Integration der großen Zahl neuer Mitarbeiter/innen seitens der universitären Organisation zu gewährleisten. Für die kommenden Jahre plant die Universität die Weiterführung einer adäquaten Personalentwicklung sowohl für den Forschungsbereich, das Lehrgangsmanagement und den wissenschaftsstützenden Dienstleistungsbereich.

# 1. Organisationsstruktur und Personalbereich der Universität für Weiterbildung Krems – Entstehungsgeschichte, Rahmenbedingungen, Besonderheiten

## 1.1 Vom Universitätszentrum für Weiterbildung zur Universität für Weiterbildung<sup>1</sup>

Die Donau-Universität Krems ist eine Weiterbildungsuniversität, die hoch qualifizierte berufliche und berufsbegleitende Weiterbildung in Form von postgradualen Universitätslehrgängen anbietet. Rechtliche Grundlage, Organisationsstrukturen und die Bezeichnung haben sich im Laufe der Entwicklung der Donau-Universität geändert – das seinerzeitige Universitätszentrum für Weiterbildung wurde später zur Universität für Weiterbildung. Im vorliegenden Bericht meint die Bezeichnung „Donau-Universität Krems“ aber immer die Institution, unabhängig von der zum Zeitpunkt gültigen rechtlichen Grundlage und Ausformung als Universitätszentrum oder Universität.

### Gründung

Das Universitätszentrum für Weiterbildung (Donau-Universität Krems) wurde 1994 gegründet; es wurde durch ein eigenes Bundesgesetz<sup>2</sup> errichtet. Der übertragene Aufgabebereich dieses universitären Zentrums für postgraduale Aus- und Weiterbildung umfasste zum Errichtungszeitpunkt die Durchführung von Universitätslehrgängen und –kursen, von Erweiterungs-, Aufbau- und Ergänzungsstudien und Internationalen Studienprogrammen<sup>3</sup>.

Dem Universitätszentrum waren postgraduale Programme an der Wissenschaftlichen Landesakademie des Landes Niederösterreich vorausgegangen. Die Gründung des Universitäts-

tätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krems) trug dem verstärkten Weiterbildungsbedarf von Universitätsabsolvent/innen Rechnung, der infolge der Beschleunigung in der Entstehung von Wissen und der zunehmenden Diversifizierung von Arbeitsmarkt und Qualifikationsprofilen entsteht („Lebenslanges Lernen“). Die Errichtung einer solchen Institution bedeutete einen wichtigen Schritt in Richtung Weiter- und Zusatzqualifizierung von Akademiker/innen – aber auch von hochqualifizierten Berufspraktiker/innen – für einen sich rasch verändernden Arbeitsmarkt. Dabei wurden zusätzlich regionale Gesichtspunkte einbezogen, denn mit der Gründung der Donau-Universität Krems bekam auch Niederösterreich eine eigene universitäre Einrichtung.

Das Universitätszentrum für Weiterbildung (Donau-Universität Krems) wurde im September 1995 eröffnet und der Studienbetrieb mit drei Lehrgängen aufgenommen. In der Folge wurden hauptsächlich Universitätslehrgänge sowie verschiedene Seminarreihen durchgeführt.

Das Universitäts-Studiengesetz 1997 reduzierte das mögliche Aufgabenspektrum des Universitätszentrums im Bereich Lehre auf die Durchführung von Universitätslehrgängen und Universitätsveranstaltungen. Dieses neue Studiengesetz eröffnete die Möglichkeit, den Absolvent/innen der Lehrgänge der Donau-Universität Krems einen akademischen Grad oder Bezeichnung zu verleihen. Die rechtliche Anpassung des Errichtungsgesetzes 1994 an das neue Universitäts-Studiengesetz 1997 erfolgte 1998 mit der ersten Novelle und führte gleichzeitig die Kurzbezeichnung „DUK-Gesetz“ ein<sup>4</sup>.

### Finanzierung

Das Errichtungsgesetz 1994 verlieh dem Universitätszentrum für Weiterbildung eine eigene Rechtspersönlichkeit, die zu dieser Zeit über jene der Universitäten hinausging, und eröffnete eine weitgehende Autonomie. Das Universitätszentrum war privatwirtschaftlich zu führen. Seine Organe waren vom Geltungsbereich des Bundeshaushaltsgesetzes ausgenommen, die finanzielle Gebarung unterlag der Prüfung durch den Rechnungshof.

Das Land Niederösterreich und der Bund verpflichteten sich in einer Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG<sup>5</sup> zur gemeinsamen Erhaltung des

<sup>1</sup> Der Abschnitt basiert in weiten Bereichen auf den die Donau-Universität Krems betreffenden Abschnitten der Hochschulberichte 1993, 1996, 1999 und 2002 sowie des Universitätsberichts 2005.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Errichtung des Universitätszentrums für Weiterbildung mit der Bezeichnung Donau-Universität Krems, BGBl. Nr. 269/1994, vom 8. April 1994 (in der Folge als „Errichtungsgesetz 1994“ bezeichnet)

<sup>3</sup> Universitätskurse und –lehrgänge gem. § 18 AHStG, Erweiterungsstudien gem. § 13 Abs.1 lit.c AHStG, Aufbaustudien gem. § 13 Abs.1 lit.d AHStG, Internationale Studienprogramme gem. §13a AHStG in und Ergänzungsstudien für Absolvent/innen ausländischer Universitäten gem. § 13b AHStG

<sup>4</sup> Bundesgesetz, mit dem das DUK-Gesetz geändert wird, BGBl.Nr. 129/1998

<sup>5</sup> Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich über die Errichtung

## 1. Organisationsstruktur und Personalbereich

Universitätszentrums für Weiterbildung. Die Lehre war laut Errichtungsgesetz 1994<sup>6</sup> durch Studiengebühren zu finanzieren, wobei sich das Kostendeckungsprinzip auf das gesamte Angebot bezieht.

Die Finanzierung erfolgte damit aus folgenden Quellen:

- Bundeshaushalt: Finanzierung der laufenden fixen Kosten (Personal- und Sachmittel) und der Investitionsausgaben
- Land Niederösterreich: Finanzierung der Gebäude und des Gebäudebetriebsaufwands (Grundstück mit ausgestatteten Räumen, Ersatz- und Erneuerungsverpflichtung für die Erstausrüstung, Hauspersonal)
- Studiengebühren: Finanzierung der Lehre (variable Kosten der Lehrgänge)
- Drittmittel: sie tragen zur Gesamtfinanzierung bei (Einnahmen von Veranstaltungen, wissenschaftlichen Dienstleistungen, Forschungsfördermittel, Spenden u.ä.)

Dieses Kosten-Splitting-Modell war das erste seiner Art im Universitätsbereich und hat dazu beigetragen, den autonomen Charakter der Einrichtung zu entwickeln und zu festigen.

Im Rahmen ihres Geschäftsberichts legte die Donau-Universität Krems von Beginn an eine jährliche Bilanz sowie eine Gewinn- und Verlustrechnung vor und gab damit Rechenschaft über Einnahmen und Aufwendungen und über ihre Vermögenslage.

### Organe, Organisationsstruktur und Personal

Das neu errichtete Universitätszentrum für Weiterbildung Krems wurde von einem *Präsidium* in Form eines dreiköpfigen Kollegialorgans geleitet, das über die Personal-, Finanz- und Sachmittel verfügte. Diese Entscheidungsbefugnisse wurden 1998 mit der ersten Novelle zum Errichtungsgesetz 1994 durch die Schaffung der monokratischen Leitungsfunktion des Präsidenten/der Präsidentin zusammengefasst.

Die innere Organisationsstruktur des Universitätszentrums für Weiterbildung und die Tätigkeit der Organe und Universitätsangehörigen waren in der Satzung<sup>7</sup> des Universitätszentrums geregelt. Die Organisationsstruktur wurde ähnlich den anglo-amerikanischen Depart-

ments gestaltet. Die wissenschaftliche Lehre, Forschung und Dienstleistung war in fünf *Abteilungen* organisiert, die die fachliche Ausrichtung widerspiegeln<sup>8</sup>. Sie wurden von je einem/r *Abteilungsleiter/in* geleitet, der von einer *Abteilungsversammlung* (mit Vertreter/innen des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden) unterstützt wurde.

Als weitere Organe waren ein *Kollegium* und ein *Kuratorium* vorgesehen.

Das *Kollegium* setzte sich aus den Abteilungsleiter/innen sowie gewählten Vertreter/innen des wissenschaftlichen und des administrativen Personals und der Studierenden zusammen. Seine Aufgaben entsprachen denen des Senats an den anderen Universitäten; unter anderem beschloss es die Satzung und die Entwicklungsplanung für Forschung und Lehre.

Dem *Kuratorium* kam die Funktion eines Aufsichtsorgans zu. Ihm oblagen unter anderem die Beschlussfassung über die allgemeinen Zielvorgaben und Entwicklungspläne, die Evaluierung von Forschung und Lehre und die finanzielle Kontrolle. Es wurde vom zuständigen Bundesminister bzw. von der zuständigen Bundesministerin (auf Vorschlag der Niederösterreichischen Landesregierung, der Österreichischen Rektorenkonferenz, der Sponsoren u.a.) bestellt.

Von der Gründung weg galt für das gesamte Personal der Donau-Universität Krems das Angestelltengesetz, was ein Novum in der damaligen Universitätslandschaft darstellte. Gemäß § 24 Errichtungsgesetz 1994 stand das Personal je nach Funktion in einem Arbeits- oder Werkvertragsverhältnis zur Donau-Universität Krems. Die Verleihung des Professor/innenstatus und –titels war nicht vorgesehen. Eine Dienst- und Besoldungsordnung regelte die Gestaltung der Dienstverträge. Sie war ein Teil der Satzung und unterlag der Genehmigung durch das Wissenschaftsministerium und das Bundesministerium für Finanzen.

### Evaluierung und Entwicklungskonzept

In den auslaufenden neunziger Jahren befand sich in Österreich der Bildungsbereich allgemein und das Hochschulwesen im Besonderen in einem Veränderungs- und Reformprozess. Es wurde als notwendig erachtet, den Hochschulstandort Krems in die gesamtösterreichischen hoch-

und den Betrieb des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krems), BGBl. Nr. 501/1994

<sup>6</sup> § 25 Abs.3 des Errichtungsgesetzes 1994

<sup>7</sup> erlassen gemäß § 17 Errichtungsgesetz 1994

<sup>8</sup> Abteilung für Wirtschafts- und Managementwissenschaften, Abteilung für Telekommunikation, Information und Medien, Abteilung für Europäische Integration, Abteilung für Kulturwissenschaften, Abteilung für Umwelt- und Bio-medizinische Wissenschaften

schulplanerischen Überlegungen einzu-  
beziehen. Aus diesem Anlass kam es zu einer  
Evaluierung des Universitätszentrums.

Im Herbst 1999 setzte der zuständige Bundes-  
minister eine unabhängige internationale Ex-  
pert/innenarbeitsgruppe ein, die verschiedene  
Weiterführungs- und Entwicklungsmöglich-  
keiten für den Universitätsstandort Krems prüfen  
sollte - insbesondere die Entwicklungsp-  
erspektiven des Universitätszentrums unter Be-  
ibehaltung der im DUK-Gesetz definierten Auf-  
gaben. Auf Basis dieses Gutachtens<sup>9</sup> wurde  
die Expert/innengruppe beauftragt, in Zusam-  
menarbeit mit der Donau-Universität Krems  
ein neues, an internationalen Maßstäben ori-  
entiertes Entwicklungskonzept zu erstellen.  
Dieses Entwicklungskonzept wurde unter Be-  
ziehung von Fachgutachter/innen für die Fach-  
bereiche der Donau-Universität Krems erarbei-  
tet und 2001 vorgelegt<sup>10</sup>. Es beinhaltete Missi-  
on Statement, Leitbild, Grundsätze, Prinzipien  
der Qualitätssicherung, Organisations- und  
Personalentwicklung, finanzielle und räumliche  
Ausstattungserfordernisse sowie die quantita-  
tive Entwicklung der Studierenden.

### **Umsetzung des Entwicklungskonzepts und gesetzliche Neugestaltung**

Auf Basis der Stellungnahmen zu diesem Ent-  
wicklungskonzept entschied sich die zuständi-  
ge Bundesministerin zu einer entsprechenden  
Umsetzung. Der Vorsitzende der Expert/innen-  
gruppe wurde beauftragt, die Umsetzung zu  
begleiten und die Erfordernisse für eine Novel-  
lierung des Errichtungsgesetzes 1994 zu er-  
arbeiten. Folgende Ziele sollten für die Donau-  
Universität Krems erreicht werden: eine sach-  
adäquate Organisationsgliederung, die Opti-  
mierung der Kuratoriumsfunktion, eine Anpas-  
sung der dienst- und besoldungsrechtlichen  
Bestimmungen, die Ermöglichung von Ziel-  
und Leistungsvereinbarungen, eine Gleichstel-  
lung in der Vergabe akademischer Grade mit  
Universitäten und Privatuniversitäten im Be-  
reich postgraduale wissenschaftliche Weiter-

bildung sowie die Ermöglichung eines Beru-  
fungsverfahrens.

An diesen Zielen orientierte sich das Bundesge-  
setz über die Universität für Weiterbildung Krems  
(DUK-Gesetz 2004)<sup>11</sup>, das am 1. April 2004 in  
Kraft trat. Der auf postgraduale Weiterbildung be-  
schränkte Wirkungsbereich, die gemeinsame  
Erhalterschaft Bund – Land Niederösterreich und  
die gemischte Finanzierungsform blieben auch  
für das DUK-Gesetz 2004 grundlegend. Darüber  
hinaus übernahm es wesentliche Bestimmungen  
des Universitätsgesetzes 2002 und sah eine Rei-  
he von Implementierungsschritten für die Einrich-  
tung der neuen Organisation vor, insbesondere  
für den Gründungskonvent und für die Einführung  
der neuen Organe Universitätsrat, Rektorat und  
Senat. Die erweiterte universitäre Autonomie um-  
fasste neben der Organisationseigenständigkeit  
nun auch die eigenständige Entscheidung über  
das Studienangebot der Donau-Universität  
Krems<sup>12</sup>.

Die Artikel 15a-Vereinbarung über die Errichtung  
und den Betrieb der Donau-Universität Krems  
aus dem Jahre 1994 zwischen Bund und Land  
Niederösterreich wurde 2004 um eine Vereinba-  
rung zum Ausbau des Universitätszentrums für  
Weiterbildung (BGBl. I Nr. 81/2004) ergänzt. Sie  
sieht für den weiteren Ausbau der Donau-  
Universität Krems eine Ausweitung der Landes-  
verpflichtung vor und beinhaltet einen Neubau,  
die Kostenübernahme für die Erstausrüstung und  
den daraus resultierenden Ersatz- und Erneue-  
rungsbedarf. Der Bund übernimmt jene Kosten,  
die es der Donau-Universität Krems nach Maß-  
gabe der Leistungsvereinbarungen ermöglichen,  
ihr gemäß Vereinbarung erweitertes Leistungs-  
angebot zu erfüllen.

### **Implementierung des DUK-Gesetzes 2004**

Die Jahre nach dem In-Kraft-Treten des Geset-  
zes waren geprägt durch die Implementierung  
der neuen Organisation und die Berufung von  
Professor/innen. Ein Gründungskonvent hatte die  
gesetzlich vorgesehenen Implementierungsmaß-  
nahmen (§ 12 DUK-Gesetz 2004) vorzubereiten  
und durchzuführen. Seine Funktion endete mit  
dem vollen Wirksam-Werden des DUK-Gesetzes  
2004 am 1. Juli 2005. 2004 wurde eine externe  
entscheidungsbefugte Berufungskommission  
gemäß § 14 DUK-Gesetz 2004 eingesetzt, die  
die Berufungen vorbereitete. Die externe Beru-  
fungskommission war gemäß § 14 DUK-Gesetz

<sup>9</sup> Gutachten zu den Entwicklungsperspektiven des Uni-  
versitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität  
Krems), vorgelegt von einer vom Bundesminister für  
Wissenschaft und Verkehr eingesetzten Expert/innen-  
arbeitsgruppe unter Vorsitz von Univ. Prof. Dr. Hans-  
Uwe Erichsen, November 1999; siehe auch Hochschul-  
bericht 2002, S. 68f.

<sup>10</sup> Gutachten zum Entwicklungskonzept der Donau-  
Universität Krems, vorgelegt von einer von der Bun-  
desministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur ein-  
gesetzten Expert/innenarbeitsgruppe unter Vorsitz von  
Univ. Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen, März 2001

<sup>11</sup> BGBl. I Nr. 22/2004

<sup>12</sup> die Genehmigung neuer Studiengänge lag mit In-Kraft-  
Treten des DUK-Gesetzes 2004 beim Universitätsrat

## 1. Organisationsstruktur und Personalbereich

als qualitätssichernde Maßnahme vorgesehen, weil die Donau-Universität Krems nicht über eine ausreichende Zahl von angestellten Universitätsprofessor/innen verfügte (siehe auch Abschnitt 1.2). Das Rektorat, bestehend aus einem Rektor und je einer Vizerektorin und einem Vizerektor, trat mit Februar 2005 den Dienst an. Der Senat konstituierte sich am 29. Juni 2005 und beschloss die neue Satzung der Donau-Universität Krems. Mit 1. Juli 2005 wurde das „neue“ DUK-Gesetz 2004 voll wirksam.

Eine beachtliche Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen brachte die Eröffnung der DUK-Neubauten auf dem Campus Krems, der im Oktober 2005 eröffnet wurde.

Darüber hinaus übernahm auch die Donau-Universität Krems die Instrumente der strategischen Universitätssteuerung des Universitätsgesetzes 2002. 2006 legte sie einen Entwicklungsplan mit revidierten Strategien<sup>13</sup> vor. Dieser bildete die Basis für die im Dezember 2006 abgeschlossene Leistungsvereinbarung mit der Republik Österreich.

Die Phase des organisatorischen und strukturellen Umbaus im Gefolge des DUK-Gesetzes 2004, insbesondere im Hinblick auf den Aufbau neuer Departments, wird voraussichtlich 2007 abgeschlossen werden.

### 1.2 Die Veränderungen in Organisationsstruktur und Personalbereich durch das Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004)

Das DUK-Gesetz 2004 schafft die gesetzliche Grundlage für die Integration der Donau-Universität Krems in die österreichische Universitätslandschaft. In den zentralen Punkten des neuen DUK-Gesetzes kommt das Universitätsgesetz 2002 zur Anwendung und gleicht damit die gesetzlichen Vorgaben und Strukturen der Donau-Universität Krems denen der übrigen Universitäten weitgehend an. Dies findet seinen Ausdruck auch in der Änderung der Bezeichnung – aus dem Universitätszentrum für Weiterbildung wird die Universität für Weiterbildung.

Da laut DUK-Gesetz 2004 die Teile I bis V des Universitätsgesetzes 2002 anzuwenden sind, gelten für die Donau-Universität Krems alle Regelungen des Universitätsgesetzes, die auf

eine Universität mit dem besonderen Wirkungsbereich einer postgradualen Weiterbildungseinrichtung Anwendung finden. Dies gewährleistet für die Donau-Universität Krems Autonomie bei der Einteilung der inneren Organisationsstruktur, bei der Personalentwicklung und der Studienplangestaltung der Universitätslehrgänge. Als Instrument des Kontraktmanagements schließen Bund und Donau-Universität Krems künftig Leistungsvereinbarungen, wobei die Dreijährigkeit der Leistungsvereinbarungsperiode der Universität eine Verlängerung des Planungshorizonts eröffnet. Des Weiteren enthält auch das DUK-Gesetz 2004 einen Auftrag zum Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems.

### Organisation

Durch die Anwendung von Teil I (Organisationsrecht), III (Angehörige der Universität) und IV (Personalrecht) des UG 2002 wurden die bestehenden Rahmenbedingungen von Organisationsstruktur und Personalbereich der Donau-Universität Krems wesentlich verändert. Die Übernahme des Organisationsrechts der Universitäten bedeutete für die Donau-Universität Krems vor allem die Etablierung eines Rektorats (anstelle des Präsidiums), die Errichtung eines Senats (anstelle des Kollegiums) und die Etablierung eines Universitätsrates (anstelle des Kuratoriums). Die Leitung der Universität wird seit Februar 2005 durch das Kollegialorgan „Rektorat“ wahrgenommen, das an der Donau-Universität Krems aus drei Mitgliedern besteht: einem Rektor bzw. einer Rektorin und zwei Vizerektoren bzw. Vizerektorinnen. Der Senat konstituierte sich Ende Juni 2005. Bis dahin wurden auch die Mitglieder des Universitätsrates ernannt. Mit dem vollen Wirksam-Werden des DUK-Gesetzes 2004 am 1. Juli 2005 wurden Kollegium und Kuratorium durch Senat und Universitätsrat abgelöst. Zu diesem Zeitpunkt beendete auch die 2004 eingesetzte externe Berufungskommission ihre Tätigkeit.

Nach dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 und insbesondere mit den ersten Berufungen begann der Umbau der bestehenden in die neue Organisations- und Personalstruktur. Das Rektorat bereitete einen neuen Organisationsplan vor, der von Senat und Universitätsrat zu beschließen war. Die neue Satzung sah – in Entsprechung von § 19 (2) UG 2002 – auch die Einrichtung einer Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies vor.

<sup>13</sup> vgl. Entwicklungsplan 2006 der Donau-Universität Krems; siehe auch Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, S. 5

Mit 1.1. 2006 wurden die aufgrund § 19 Abs. 1 Errichtungsgesetz 1994 eingerichteten organisatorischen Strukturen (Abteilungen) aufgelassen und 12 neue Organisationseinheiten in Form von Departments eingerichtet<sup>14</sup>. Im Laufe des Jahres 2006 wurden 3 weitere Departments errichtet. Die Departments werden von einem/r Universitätsprofessor/in geleitet und können in Zentren oder Fachbereiche gegliedert sein, denen jeweils ein/e Zentrums- oder Fachbereichsleiter/in vorsteht. Zum Stand April 2007 waren an der Donau-Universität Krems 15 Departments eingerichtet, an 9 davon insgesamt 14 Zentren und 14 Fachbereiche<sup>15</sup>. Die Departments werden von verschiedenen Dienstleistungseinrichtungen wie Forschungsservice, Personal und Recht, EDV, Qualitätsmanagement und anderen unterstützt.<sup>16</sup>

### Personalbereich

Für die Strukturierung des Personalbereichs der Donau-Universität Krems bedeutete die Anwendung der Teile III und IV des Universitätsgesetzes 2002 eine formale Angleichung an die anderen Universitäten, verbunden mit einigen bedeutenden Veränderungen. Denn damit wurden die Personalkategorien des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals, die personalrechtlichen Bestimmungen der §§ 107 bis 115 UG 2002 und vor allem die Bestimmungen hinsichtlich des Berufungsverfahrens für die Donau-Universität Krems anwendbar.

Da mit dem DUK-Gesetz 2004 kein Wechsel in der Rechtsperson der Donau-Universität Krems eintrat, war damit auch kein Dienstgeberwechsel verbunden. Die Donau-Universität Krems setzte als Arbeitgeberin die Rechte und Pflichten des Universitätszentrums für Weiterbildung fort. Befristungen von Arbeits- und Werkvertragsverhältnissen blieben unberührt<sup>17</sup>.

Das DUK-Gesetz 2004 regelt in § 13 (2) die Überleitung des vorhandenen Personals des Universitätszentrums für die verschiedenen Personalgruppen. Gemäß Ziffer 1 galten alle Angehörigen des wissenschaftlichen Personals mit *Venia docendi*<sup>18</sup>, die sich zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens in einem Angestelltenverhältnis zur Donau-Universität Krems befanden und in- oder ausländische Universitätsprofessor/innen<sup>19</sup> waren, ab dem In-Kraft-Treten des Gesetzes organisationsrechtlich als Universitätsprofessor/innen an der Universität für Weiterbildung Krems; in der Folge wurde eine Person gemäß § 13 (2) Ziffer 1 als Universitätsprofessor übergeleitet<sup>20</sup>.

Alle anderen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals wurden gemäß § 13 (2) Ziffer 2 DUK-Gesetz 2004 organisationsrechtlich als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb übergeleitet. Das administrative und technische Personal des Universitätszentrums für Weiterbildung galt gemäß § 13 (2) Ziffer 3 DUK-Gesetz 2004 ab In-Kraft-Treten als allgemeines Universitätspersonal.

Im Zeitraum zwischen dem In-Kraft-Treten und dem vollen Wirksam-Werden des DUK-Gesetzes 2004, dem 1. April 2004 und dem 1. Juli 2005, durften neue Arbeitsverträge nur auf längstens 3 Jahre befristet abgeschlossen werden. Eine Ausnahme bildeten die Berufungen von Universitätsprofessor/innen.

Bereits von Beginn an war von der Donau-Universität Krems für die Anstellung von Personal das Angestelltenrecht anzuwenden. Die Dienst- und Besoldungsordnung für das Personal wurde erstmals in der Satzung des Universitätszentrums für Weiterbildung geregelt und ist nach wie vor gültig. Alle Mitarbeiter/innen der Donau-Universität Krems sind Privatangestellte mit dem hauseigenen Tarifschema der Dienst- und Besoldungsordnung.

Für ab 1. Juli 2005 neu Aufgenommene gilt bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages die Dienst- und Besoldungsordnung des Universitätszentrums als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität für Weiterbildung Krems (§ 13 (4) DUK-Gesetz 2004). Laut § 9 (1) ist die Universität für Weiterbildung Krems kollektivvertragsfähig im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes. Bisher<sup>21</sup>

<sup>14</sup> Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems Nr. 1/2006 vom 12. Jänner 2006

<sup>15</sup> Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems; siehe auch Wissensbilanz 2006 der Universität für Weiterbildung Krems

<sup>16</sup> insgesamt 15 Dienstleistungseinrichtungen (Stand April 2007)

<sup>17</sup> vgl. 385 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII. GP, Erläuterungen zur Regierungsvorlage des Bundesgesetzes über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004), Erläuterungen zu § 13

<sup>18</sup> bzw. gleichzuhaltender Qualifikation

<sup>19</sup> Universitätsprofessor/innen gem. § 21 UOG 1993 bzw. § 22 KUOG oder ausländische Universitätsprofessor/innen gleichzuhaltenden Ranges

<sup>20</sup> Quelle: Personalabteilung der Donau-Universität Krems

<sup>21</sup> Stand August 2007

## 1. Organisationsstruktur und Personalbereich

---

wurden Kollektivvertragsverhandlungen noch nicht aufgenommen.

Die nunmehrige Möglichkeit, Professor/innen zu berufen, bringt für die Donau-Universität Krems eine wesentliche Erweiterung für den Bereich ihres wissenschaftlichen Personals. Am früheren Universitätszentrum für Weiterbildung waren Professor/innenberufungen nicht möglich gewesen. Die tätigen Professor/innen waren Professor/innen an einer anderen Universität und an der Donau-Universität Krems nebenberuflich tätig – zum Teil aufgrund eines freien Dienstvertrags, zum Teil in einem Werkvertragsverhältnis zur Universität, zum Teil in einem Angestelltenverhältnis mit reduziertem Beschäftigungsausmaß. Es war absehbar, dass auch nach Überleitung im Sinne des § 13 Abs. 2 Z. 1 nicht genügend Universitätsprofessor/innen für die Ausübung der entsprechenden Funktionen und die Mitwirkung in Kollegialorganen zur Verfügung stehen würden. Deshalb war es erforderlich, vor dem vollen Wirksam-Werden des DUK-Gesetzes 2004 Universitätsprofessor/innen mittels einer eigens einzurichtenden Berufungskommission zu berufen, wie sie § 14 vorsieht. Die Akzeptanz der Berufenen und das Ansehen der Donau-Universität Krems in der Scientific Community sollten durch eine höchstqualifizierte Berufungskommission gewährleistet werden. Dies wurde durch die Einbindung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften sichergestellt<sup>22</sup>. Als Grundlage für die Ausschreibung der Stellen diente das Entwicklungskonzept der Donau-Universität Krems vom März 2001<sup>23</sup>, das in Kooperation mit einer Expert/innengruppe erarbeitet worden war. Die Tätigkeit der externen Berufungskommission endete im Juli 2005 mit einem Endbericht an den Rektor, nachdem sie die Berufungen auf 12 Professuren vorbereitet hatte.

---

<sup>22</sup> vgl. 385 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII.GP, Erläuterungen zur Regierungsvorlage des Bundesgesetzes über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004), Erläuterungen zu § 14

<sup>23</sup> vgl. Gutachten zum Entwicklungskonzept der Donau-Universität Krems, vorgelegt von einer von der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur eingesetzten Expert/innenarbeitsgruppe unter Vorsitz von Univ. Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen, März 2001

## 2. Personalentwicklung

Die Universität für Weiterbildung Krems bietet berufsbegleitende Studien und Weiterbildung vorwiegend für Akademiker/innen, aber auch hochqualifizierte Nicht-Akademiker/innen mit mehrjähriger Berufserfahrung an. Aufgrund der speziellen Studierendenklientel werden an das Personal der Universität besondere Anforderungen in Bezug auf Fachkenntnisse, Didaktik und Managementkompetenz gestellt.

Mit dem DUK-Gesetz 2004, der folgenden Neustrukturierung und Berufung zahlreicher neuer Professor/innen in den Jahren 2005 und 2006 wurde die Donau-Universität Krems als Organisation mit einer deutlichen Neuorientierung in Richtung wissenschaftlicher Output konfrontiert – gleichzeitig bestehen aber die ökonomischen Erwartungen an die Organisation als Akteur auf dem Weiterbildungsmarkt weiter. Um im zunehmenden Wettbewerb erfolgreich zu sein, muss sie die systematische Förderung ihres Personals, die Weiterentwicklung der vorhandenen Qualifikationen und eine entsprechende Qualitätssicherung sicherstellen. Daraus resultieren vielfältige Anforderungen an die Personalentwicklung.

### 2.1 Schwerpunkte der Personalentwicklung<sup>24</sup>

Die Zeit seit In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 ist vor allem durch den expansiven Personalaufbau in allen Beschäftigungskategorien gekennzeichnet, insbesondere im Professor/innenbereich. Für die Personalentwicklung bedeutet dies eine besondere Situation. So lag der Fokus der Personalentwicklung an der Donau-Universität Krems in den letzten Jahren vor allem darin, den raschen Personalaufbau zu ermöglichen, die Kapazitäten und Infrastrukturen bereit zu stellen sowie die strategischen Ziele aus Entwicklungskonzept<sup>25</sup> und Entwicklungsplan umzusetzen. Die hohe Zahl neuer Mitarbeiter/innen infolge des Ausbaus der Departments stellte eine besondere Herausforderung an die Einschulung und Integration dieser Personen seitens der uni-

<sup>24</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 11; DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 1f

<sup>25</sup> vgl. Kapitel 1

versitären Organisation dar. Die heterogenen Aufgabenbereiche innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die von Lehrgangsmanagement bis Grundlagenforschung reichen, machen es erforderlich, sich mit einer Ausdifferenzierung von Tätigkeitsprofilen und Laufbahnschemata zu befassen.

### 2.2 Tätigkeitsprofile der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Wandel<sup>26</sup>

Die Weiterentwicklung von Tätigkeitsprofilen und Laufbahnschemata sowohl im Bereich des nicht-wissenschaftlichen als auch des wissenschaftlichen Personals zählt zu den vordringlichsten Aufgaben in der Personalentwicklung der Universität. Insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen entstand Entwicklungsbedarf aufgrund der inhaltlichen und organisatorischen Neuausrichtung der Donau-Universität Krems im Gefolge des DUK-Gesetzes 2004.

Umfragen, Workshops und die Dokumentenanalyse weisen laut Donau-Universität Krems<sup>27</sup> folgende Schwerpunkttätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der Donau-Universität Krems nach: 1. Lehrgangsmanagement, 2. Lehr- und Seminartätigkeit, 3. Grundlagenforschung, 4. Auftrags- und Antragsforschung, 5. universitätsinterne Organisation und Projektarbeit, 6. Consulting<sup>28</sup>. Der quantitativ größere Anteil an Tätigkeiten liegt vor allem im Bereich Lehrgangsmanagement. Die Einbindung des universitätsinternen Stammpersonals in die Lehre war bisher gering; dies ändert sich nach Angabe der Donau-Universität Krems aber mit den neu angestellten Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Laut Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems wird die Weiterbildungsuniversität den Einsatz universitätsinternen wissenschaftlichen Personals in der Lehre laufend erhöhen<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 11f.

<sup>27</sup> vgl. auch DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S.7

<sup>28</sup> siehe auch Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, S. 17

<sup>29</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006, Vorhaben Nr. 01 in der quantitativen Personalentwicklung, Ziel Nr. 03 (S. 5-6)

## 2. Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund des beschriebenen Tätigkeitsspektrums stellt sich einerseits die Aufgabe, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf eine akademisch-wissenschaftliche Karriere vorzubereiten, andererseits eine professionelle Abwicklung im Lehrgangsbereich zu gewährleisten. Die Herausforderung für die universitäre Personalentwicklung bestand und besteht darin, Anforderungsprofile und Vorschläge zur Qualifizierung für eine adäquate Bewältigung dieses Spannungsfeldes zu entwickeln. Im Jahr 2006 wurde an der Donau-Universität Krems ein internes Schwerpunktprojekt mit externer Begleitung durchgeführt mit dem Ziel, ein umfassendes Profil für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu formulieren und Karriereschemata herauszuarbeiten. Unterschiedliche Entwicklungsszenarien hinsichtlich der Aufgabenprofile führten zur Formulierung von zwei möglichen Schwerpunktlaufbahnen<sup>30</sup>:

– eine klassische akademische Laufbahn mit Schwerpunktaufgabe Forschung und zusätzlichen Aufgaben in Lehre und/oder Consulting. Die Karriere ist auf den akademischen Arbeitsmarkt ausgerichtet und international orientiert. Der Verbleib an der Universität ist in der Regel befristet, eine wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland wird unterstützt, eine Berufung angestrebt.

– eine Laufbahn als Lehrgangsmanager/in mit Schwerpunktaufgabe Bildungsmanagement und zusätzlichen Aufgaben in Antrags- oder Auftragsforschung oder Lehre oder Consulting. Die Tätigkeit ist auf den Bildungsmarkt ausgerichtet, die Karriere orientiert sich an internationalen Entwicklungen in den Bereichen allgemeine, berufliche und universitäre Weiterbildung. Ein längerfristiger Verbleib an der Universität wird angestrebt.

– In Bezug auf Mitarbeiter/innen, die vor allem Routinetätigkeiten im Wissenschaftsbetrieb (Technik, Labor, Analysen etc.) wahrnehmen, könnte gegebenenfalls ein „systemerhaltendes wissenschaftliches Profil“ definiert werden.

Die Ergebnisse dieses Personalentwicklungsprojektes wurden 2006 universitätsintern den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie den Departmentleitungen präsentiert. Im nächsten Schritt beabsichtigt die Donau-Universität Krems, Tätigkeitsprofile auszuformulieren und durch ein individuelles Kompetenzprofil zu ergänzen. Aufbauend auf den bestehenden Fort- und Weiterbildungsangeboten möchte

möchte sie langfristig ein entsprechendes laufbahn-orientiertes Personalentwicklungsprogramm entwickeln. Diese Vorhaben sind auch in der Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 beinhaltet<sup>31</sup>.

### 2.3 Personalauswahl, Personalaufnahme und Einschulung<sup>32</sup>

Die Personalauswahl erfolgt an der Donau-Universität Krems auf der Grundlage von Stellenausschreibungen, die mit einer Laufzeit von drei Wochen durch die Publikation in internen und externen Medien bekannt gemacht werden. Geeignete Bewerber/innen werden nach Vorlage von Bewerbungsunterlagen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, die von mindestens zwei Personen geführt werden müssen. Bewerbungsunterlagen sowie Bewerbungsgespräch sind die Basis für die Personalauswahlentscheidung. Dieses grundsätzliche Vorgehen gilt für alle Organisationseinheiten der Universität, wobei auch noch weitere Elemente der Personalauswahl, wie etwa ein Teamgespräch, hinzukommen können.

Durch das rasche Wachstum musste die Donau-Universität Krems zahlreiche neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen rasch integrieren, Information und Infrastrukturen sicherstellen und eine schnelle und effiziente Aufnahme der wissenschaftlichen Tätigkeit ermöglichen. Neue Mitarbeiter/innen erhalten in den jeweiligen Organisationseinheiten die fachlichen und spezifischen Informationen und gegebenenfalls auch Einschulungen, die für den Tätigkeitsstart notwendig sind. Allgemeine Informationen über die Donau-Universität Krems als Arbeitgeberin stehen in einer Informationsmappe der Personalabteilung für neue Kolleg/innen zur Verfügung. Neue Mitarbeiter/innen werden intern in den "DU-News" mit Bild und Hinweisen zum Aufgabenbereich vorgestellt.

<sup>31</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Vorhaben Nr. 02 bis 04 in der qualitativen Personalentwicklung (S. 5)

<sup>32</sup> vgl. DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 11; Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 14

<sup>30</sup> siehe auch Kapitel 4 Nachwuchsförderung

## 2.4 Berufungen<sup>33</sup>

Die Berufung einer größeren Zahl von Universitätsprofessor/innen war für die Lehr- und Forschungstätigkeit, für die Qualitätssicherung und für die künftige Entwicklung der Donau-Universität Krems ein entscheidender Schritt. Die Professor/innenberufungen haben das Ziel, die wissenschaftliche Kompetenz und die Forschungsaktivitäten auszubauen sowie die Kapazitäten in der Lehre zu erweitern.

Mit In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 war ein Professor per legem auf eine Professur übergeleitet worden (vgl. Abschnitt 1.2). Die Berufungen wurden ab 2004 von einer externen entscheidungsbefugten Berufungskommission vorbereitet<sup>34</sup>; sie schloss das Berufungsverfahren auf zwölf Professuren mit einem Endbericht an den Rektor im Juli 2005 ab. Ein Großteil der Berufenen trat bis Anfang 2006 den Dienst an. Auf einige der Professuren hatte der Rektor keine bzw. noch keine Kandidat/innen berufen oder – aufgrund der herausragend guten Bewerbungslage – zwei Professor/innen<sup>35</sup>.

Bis 31.12. 2006 wurden insgesamt 13 Professor/innen gemäß § 98 über ein Berufungsverfahren an die Universität für Weiterbildung Krems berufen; diese waren sämtlich von der externen Berufungskommission vorbereitet worden<sup>36</sup>. Darüber hinaus wurden 3 Professor/innen gemäß § 99 über ein abgekürztes Verfahren berufen.

Im Jahre 2007<sup>37</sup> wurden zwei weitere Professorinnen gemäß § 99 angestellt.

### Übersicht: Berufungen seit 2005<sup>38</sup>

1. September 2005

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Ada Pellert* zur Universitätsprofessorin für Weiterbildungsfor- schung (§ 98, Beschäftigungsausmaß 50%)

<sup>33</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 9 und Tätigkeitsbericht 2005 der U- niversität für Weiterbildung Krems, S. 5.

<sup>34</sup> Eingesetzt gemäß § 14 DUK-Gesetz 2004, vgl. Ab- schnitt 1.2

<sup>35</sup> vgl. Wissensbilanz 2005 der Donau-Universität Krems, S. 25

<sup>36</sup> Quelle: Personalabteilung der Donau-Universität Krems

<sup>37</sup> Kenntnisstand: August 2007

<sup>38</sup> Quelle: Personalabteilung der Donau-Universität Krems

1. Oktober 2005

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Hanna Risku* zur Universitätsprofessorin für Angewandte Kogniti- onswissenschaft und Technische Kommunikation (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Jürgen Willer* zum Universitätsprofessor für Zahnärztliche Prothetik und Werkstoffkunde (§ 98, Beschäftigungsaus- maß 100%)

1. November 2005

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Oliver Grau* zum Universitätsprofessor für Bildwissenschaften (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

1. Dezember 2005

Berufung von Univ.-Prof. *DDr. Roman Brandt- weiner* zum Universitätsprofessor für Allgemeine Managementlehre und betriebliche Kommunika- tion (§ 99, Beschäftigungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Dieter Falkenhagen* zum Universitätsprofessor für Organ- und Ge- webeersatz (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Wolfgang Jütte* zum Universitätsprofessor für Weiterbildungsfor- schung (§ 98, Beschäftigungsausmaß 50%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Michael Wagner* zum Universitätsprofessor für Technologieunter- stütztes Lernen und Multimedia (§ 98, Beschäfti- gungsausmaß 100%)

1. Jänner 2006

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Peter Filzmaier* zum Universitätsprofessor für Demokratiestudien und Politikforschung (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Silvia Miksch* zur Universitätsprofessorin für Informations- und Kommunikationstechnologie (§ 98, Beschäfti- gungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Michael Brainin* zum Universitätsprofessor für Klinische Neurologie (§ 98, Beschäftigungsausmaß 50%)

1. März 2006

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Stefan Nehrer* zum Universitätsprofessor für Tissue Engineering (§ 98, Beschäftigungsausmaß 50%)

15. März 2006

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Roland Deiser* zum Universitätsprofessor für Organisational Politics und Transformational Leadership (§ 99, Be- schäftigungsausmaß 50%)

## 2. Personalentwicklung

1. Mai 2006

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Peter Baumgartner* zum Universitätsprofessor für Technologieunterstütztes Lernen und Multimedia (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

1. Oktober 2006

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Bouchaib Bahli* zum Universitätsprofessor für Information, Kommunikation und betriebliche Organisation (§ 98, Beschäftigungsausmaß 100%)

Berufung von Univ.-Prof. Dipl.-Arch. *SIA Robert S. Hastings* zum Universitätsprofessor für Bauen und Umwelt (§ 99, Beschäftigungsausmaß 26%)

1. April 2007

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Claudia B. Wöhle* zur Universitätsprofessorin für Finanzwirtschaft (§ 99, Beschäftigungsausmaß 78%)

Berufung von Univ.-Prof. *Dr. Rotraud Perner* zur Gastprofessorin am Department für Klinische Medizin und Biotechnologie, Bereich Frauenförderung/Genderkompetenzen (§ 99, Beschäftigungsausmaß 52%)

### 2.5 Interne Weiterbildung<sup>39</sup>

Das betriebsinterne Weiterbildungsangebot umfasst Englischkurse, EDV-Schulungen und das Lehrangebot der Donau-Universität Krems. Lehrende erhielten 2006 unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses spezielle Angebote zur Kompetenzförderung im Hinblick auf Gruppendynamik, gendersensible Didaktik und eLearning. Die mögliche Teilnahme an Universitätslehrgängen haben 2006 sieben Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen.

Insgesamt haben im Jahr 2006 an internen und externen Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen 253 Mitarbeiter/innen der Donau-Universität Krems teilgenommen, das sind rund zwei Drittel des entsprechenden Personals (siehe Tabelle 1).

Das interne Weiterbildungsprogramm soll künftig weiter ausgebaut werden. Ziel der Donau-Universität Krems ist es, die Zahl der Schulungstage pro Mitarbeiter/in auf 5 Schulungstage zu erhöhen (2005 2 Schulungstage). Dieses Ziel ist Bestandteil der Leistungs-

vereinbarung 2007 - 2009<sup>40</sup>. Eine zentrale Erfassung über die Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen befindet sich im Aufbau. Der Kompetenzaufbau durch Weiterbildungsmaßnahmen wurde bisher nicht systematisch erhoben. Die kontinuierliche Überprüfung von Akzeptanz und Nachhaltigkeit der internen Fortbildungsmaßnahmen („Fortbildungscontrolling“) ist ebenfalls als Vorhaben in der Leistungsvereinbarung 2007 – 2009<sup>41</sup> verankert.

Zu zwei wesentlichen Bereichen der Weiterbildung von Mitarbeiter/innen gibt es Betriebsvereinbarungen. 2004 wurde eine Betriebsvereinbarung über Doktoratsstudien der Mitarbeiter/innen geschlossen. Für einen Zeitraum von maximal drei Jahren erhalten diese eine Freistellung von einem Arbeitstag pro Woche, um ihr Promotionsvorhaben zu unterstützen. Seit Juni 2006 besteht eine neue Betriebsvereinbarung für die interne Weiterbildung der Beschäftigten. Für die Besuche von Universitätslehrgängen, Certified Programs und Seminaren sind pro Semester vom Mitarbeiter bzw. von der Mitarbeiterin mindestens 10% der Gebühr, aber höchstens € 363 zu bezahlen. Die Teilnahme wird von Seiten des Departments entweder mit Zeitausgleich, Sonderurlaub von 3 Tagen oder der Kostenübernahme bei Seminaren gefördert.

### 2.6 Mitarbeiter/innengespräche

Zentral für eine funktionierende Personalentwicklung sind die Mitarbeiter/innengespräche, die die Departmentleiter/innen mit ihren Mitarbeiter/innen jährlich zu führen haben. Mitarbeiter/innengespräche sollen im Sinne eines Planungs- und Feedback-Gesprächs konzipiert sein, um die Zielvereinbarungen bis auf die Ebene der Einzelpersonen zu kommunizieren. An der Donau-Universität Krems sind solche Gespräche bereits seit 1998/99 etabliert. Im Zuge der Führungskräfteentwicklung werden vor allem die neu berufenen Professor/innen mit diesem Instrument und seinen Funktionen vertraut gemacht.

<sup>40</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Personalentwicklung Ziel Nr. 01 (S. 6)

<sup>41</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Vorhaben Nr. 04 zur Qualitätssicherung im Bereich Personalentwicklung (S. 5)

<sup>39</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 14

**Tabelle 1 > Anzahl der Personen an der Universität für Weiterbildung Krems, die an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsprogrammen teilnehmen, 2006**

Verwendungskategorie	Frauen	Männer	Gesamt
wissenschaftliches Universitätspersonal	51	50	101
allgemeines Universitätspersonal	123	29	152
Insgesamt	174	79	253

Quelle: Erhebung März 2007, Wissensbilanz über das Jahr 2006

## 2.7 Externes Lehrpersonal<sup>42</sup>

Wissenschaftliche Weiterbildung stellt besondere Anforderungen an die Zusammensetzung des Lehrkörpers. Einerseits sind Personen mit guter wissenschaftlicher Reputation notwendig, die auch in der Forschung verankert sind. Zum anderen müssen Personen, die langjährige praktische Erfahrungen im jeweiligen Berufs- bzw. Kompetenzfeld des Weiterbildungsprogramms aufweisen, den Lehrkörper ergänzen. Dieser Anteil der externen Lehrbeauftragten ist traditionell in der wissenschaftlichen Weiterbildung hoch und bietet dadurch die notwendige Flexibilität für Aktualität, Schwerpunktsetzungen und Internationalität. Die Lehrgangleitungen stehen jeweils vor der Herausforderung, Praktiker/innen, Wissenschaftler/innen sowie Trainer/innen für einzelne Lehrgänge bzw. fachlich strukturierte Lehrgangcluster in geeigneter Weise zu kombinieren.

## 2.8 Personalentwicklung und Qualitätssicherung<sup>43</sup>

Die Donau-Universität Krems hat sich zum Ziel gesetzt, im Sinne von Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement einen partizipativen Prozess der Universitätsentwicklung zu beschreiten. Interne Workshops, aufgabenbezogene Roundtables, Rektoratsklausuren, Dienstleistungsrunden wie auch Veränderungsprojekte fordern von allen Mitarbei-

ter/innen eine aktive Beteiligung ein. Außerdem macht der partizipative Managementansatz der Donau-Universität Krems Maßnahmen zur gemeinsamen Führungskräfteentwicklung erforderlich sowie die Überprüfung und Anpassung der Anforderungsprofile für Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung<sup>44</sup>, wie dies in der Leistungsvereinbarung 2007 - 2009 der Donau-Universität Krems vereinbart ist.

Personalauswahl gilt als ein zentrales Instrument der Qualitätsentwicklung im Dienstleistungssektor. Die Donau-Universität Krems wird dieses Instrument noch weiter entwickeln. In der Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 ist ein Vorhaben zur Entwicklung von differenzierten Personalauswahlmodellen für die Bereiche Lehre, Forschung und Dienstleistung vorgesehen. Es bildet gemeinsam mit einem Vorhaben zum Aufbau eines Reportingsystems von personenbezogenen Evaluierungsdaten aus dem Lehr- und Forschungsbereich den Schwerpunkt der Qualitätssicherung im Bereich Personalentwicklung<sup>45</sup>.

Die Qualität der Lehre und das wissenschaftliche Niveau sind aufs engste mit dem vorhandenen Lehrkörper verknüpft und können nur über diesen sichergestellt werden. Durch die Berufung zahlreicher Universitätsprofessor/innen ist die Donau-Universität Krems nun in der Situation, einen „festen“ Lehrkörper aufzubauen und mit diesem bewährte Modelle zur Bestellung und Rückbindung von wissenschaftlicher Expertise zu kombinieren. Personelle und fachliche Stabilität soll aber nicht allein auf das Stammpersonal begrenzt werden. Der überwiegende Anteil der Lehrtätigkeiten wird an der Donau-Universität Krems von externen

<sup>42</sup> vgl. DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 12f, Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 7

<sup>43</sup> vgl. DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 12f, Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 13

<sup>44</sup> Erstellen von adäquaten Stellenbeschreibungen für Professor/innen, Führungskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen

<sup>45</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Vorhaben Nr. 02 und 03 zur Qualitätssicherung im Bereich Personalentwicklung (S. 5)



Lektor/innen wahrgenommen. Dies wird auch künftig von der Universität beibehalten werden. Die Donau-Universität Krems verfügt über eine Reihe von Möglichkeiten, entscheidende Lehraufträge und Personen ohne feste Anstellung an die Donau-Universität Krems zu binden: über eine *Honorarprofessur*<sup>46</sup> ebenso wie über die *Visiting Professur*<sup>47</sup> oder über die Bestellung von Lektor/innen für mindestens die Laufzeit eines Studiums.

Mit der Ernennung von besonders verdienstvollen Lehrenden zu „Associate Lecturers“ soll der Gruppe der externen Lehrenden ein klareres und verbindendes Profil angeboten werden. In Bezug auf eine verstärkte wissenschaftliche Orientierung gibt es Überlegungen, ob und wie Lehrende der Donau-Universität Krems zusätzlich in Forschungsprojekte (Antrags- und Auftragsforschung) oder Consulting eingebunden werden können. Die Kategorie der „Gastprofessur“ rundet die Qualifizierungsprofile ab. Gastprofessor/innen

erhöhen durch ihre wissenschaftliche Anerkennung die Reputation der Donau-Universität Krems und können für einen zeitlich begrenzten Zeitrahmen spezielle Lehraufgaben für mehrere Lehrgänge übernehmen.

### 2.9 Gleichbehandlung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming<sup>48</sup>

Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern ist der Donau-Universität Krems ein wichtiges Anliegen. Darüber hinaus bietet die Universität für Weiterbildung genderspezifische Lehrangebote an, betont den Genderaspekt in Forschung, Entwicklung und Consulting und stärkt durch einen umfassenden Gender-Mainstreaming-Prozess die Position von Frauen an der Universität selbst. Die Donau-Universität Krems hat sich eine Frauenquote von 40 % in allen Hierarchieebenen und Verwendungsgruppen – entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – zum Ziel gesetzt, die sie in etlichen Verwendungen bereits erreicht hat (vgl. Abschnitt 3. 5).

<sup>46</sup> Eine Honorarprofessur wird ehrenhalber an Personen verliehen, die einen außerordentlichen wissenschaftlichen Ruf haben und durch ihre wissenschaftliche Involvement und fördernde Tätigkeit die Ziele z.B. eines Departments bei der Erschließung von Wissenschaft und Künsten wesentlich fördern.

<sup>47</sup> Ehrung für Personen, die längere Zeit regelmäßig an der Universität unterrichten und überdurchschnittliche Leistungen in der Forschung und Lehre aufweisen.

<sup>48</sup> vgl. DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 13f, Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 14f und S. 36f.

Da der Donau-Universität Krems während der Implementierungsphase des DUK-Gesetzes 2004 die für Universitäten vorgesehenen Anreizfinanzierungen für Umstrukturierungen und Profilbildung<sup>49</sup> nicht zur Verfügung standen, erhielt sie für ausgewählte Projekte gesonderte Bundesmittel. Für die Bildung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 42 (1) UG 2002, der Einrichtung einer Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies, für die Erstellung eines Frauenförderplans und die Einführung und Verankerung von Gender Mainstreaming wurden Projektmittel im Umfang von € 32.200.- zur Verfügung gestellt. Im Rahmen dieser Mittel wurde im Jahr 2006 die erste umfassende Gender-Ist-Analyse „Gleichstellung und Gender Studies als Profil bildendes Merkmal der DUK“<sup>50</sup> an der Donau-Universität Krems durchgeführt. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Analyse wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, dessen Umsetzung schrittweise erfolgen wird. Bei der aktuellen Ausschreibung der Programme „Forschungsinfrastruktur IV und Vorziehprofessuren 2007/08“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung kann sich die Donau-Universität Krems gleichberechtigt mit den wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten bewerben. Dies gilt auch für das High-Potentials-Programm „excellentia“<sup>51</sup>. „excellentia“ ist Teil des Programms fFORTE academic und hat die Erhöhung der Frauenquote bei Berufungen auf Professuren zum Ziel. Die Donau-Universität Krems konnte 2006 über die Teilnahme an der Ausschreibung zu diesem Programm Mittel lukrieren, die im Jahr 2007 für zwei frauenfördernde Maßnahmen verwendet werden.

Die Donau-Universität Krems strebt eine Spezialisierung im Bereich „Prozessorientierte Weiterbildung für Wissenschaftler/innen“ aus allen Forschungsrichtungen an. Ziel ist die Vermittlung von Prozesskompetenzen und Soft Skills, die Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sind (Forschungsmanagement, Kommunikationskompetenz, Teamkompetenz, Projektmanagement, Leitungs- und Verhandlungskompetenz,

Karriereplanung, Work-Life-Balance, Know-how über Förderungsvergaben etc.). Im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung konnte im Rahmen des EU-Projekts „ADVANCE“<sup>52</sup> ein Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaften gelegt werden.

Daneben baut die Donau-Universität Krems laufend Netzwerke mit anderen Universitäten, Institutionen und Unternehmen auf bzw. aus, um Synergieeffekte zu nutzen und das wissenschaftliche Kapital zu erweitern. So ist beispielsweise die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies Mitglied der Gender-Plattform der österreichischen Universitäten.

Mit dem Frauennetzwerk THEANO – das Frauennetzwerk der Donau-Universität Krems, das im Herbst 2005 gegründet wurde – wurde eine Plattform ins Leben gerufen, die Absolventinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Lehrende und Frauen aus der Wirtschaft vernetzt. Aktives Networking unter Frauen stellt ein wichtiges Mittel zur Sensibilisierung und Stützung im beruflichen Bereich dar. Ziel der Universität für Weiterbildung Krems ist es, insbesondere den Dialog zwischen Frauen in Forschung und Lehre sowie zwischen Studierenden, Absolventinnen und Vortragenden in anderen beruflichen Bereichen zu fördern. Spezifische Weiterbildungsangebote, Kamingespräche und Kurzseminare werden laufend angeboten. Ende 2006 umfasste THEANO 70 externe und 36 interne Mitglieder.

### 2.10 Künftige Vorhaben im Bereich Personal und Personalentwicklung<sup>53</sup>

Im Dezember 2006 wurde - basierend auf dem Entwicklungsplan der Universität - zwischen der Universität für Weiterbildung Krems und der Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, eine Leistungsvereinbarung für die Jahre 2007 bis 2009 abgeschlossen. Die hier vereinbarten Schwerpunkte im Bereich Personal und Personalentwicklung wie Forschungsbasierung und vermehrter Einsatz universitätsinternen Personals im Lehrbetrieb, Förderung von Promotions-

<sup>49</sup> § 141 UG 2002

<sup>50</sup> quantitative und qualitative Erhebung des Status quo und des Handlungsbedarfs im Hinblick auf Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Studies; Laufzeit November 2005 bis Oktober 2006

<sup>51</sup> <http://www.bmwf.gv.at/submenu/service/foerderung/excellentia/>

<sup>52</sup> Advanced Training for Women in Scientific Research, Laufzeit September 2006 bis August 2008

<sup>53</sup> vgl. DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 14f; Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006

## 2. Personalentwicklung

---

vorhaben, Ausbau des Fortbildungsprogramms und der internationalen Mobilität wurden von der Donau-Universität Krems bereits 2006 in Angriff genommen.

Für die kommenden Jahre plant die Universität eine adäquate Personalentwicklung sowohl für den Forschungsbereich, das Lehrgangsmanagement und den wissenschaftsstützenden Dienstleistungsbereich. Um den Anteil des kontinuierlich an der Universität tätigen Lehr- und Forschungspersonals zu vergrößern, sollen besonders intensiv an die Departments gebundene Lehrbeauftragte mit dem Titel „Lektor/in“ versehen werden. Die Donau-Universität Krems beabsichtigt, auch die Anstellungsmöglichkeiten über Gastprofessuren zu intensivieren. Diese sollen künftig als Personalkategorie und nicht nur als Ehrung im Sinne der bisherigen „Visiting Professors“ wahrgenommen werden. Stipendien und Post-Doc-Stellen sollen den Ausbau der Forschungsorientierung sowie die Profilierung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Richtung Forschung ermöglichen (vgl. Abschnitt 4.4). Die Professionalisierung der Lehrgangsmanager/innen in Richtung Produktentwicklung, Internationalisierung und Wissensmanagement stellt eine adäquate Personalentwicklung für diese Gruppe innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen dar.

Die Leitungspositionen der Departments stellen strategisch wichtige Positionen für die Personalentwicklung dar. Die Departmentleitung muss wissenschaftliche und kaufmännische Agenden - etwa Drittmittelakquisition und Vermarktung der Lehrgänge - verbinden sowie den Forschungs- und Lehrbereich (Angebotsentwicklung) vertreten. Hier besteht eine große Herausforderung für die universitäre Personalentwicklung darin, Forschungserfahrung und Management zu einem Führungskräfteprofil der Departmentleiter/innen zu verbinden, das sowohl die Lehrbefähigung im Weiterbildungsbereich, Managementfähigkeiten sowie das Verständnis für die DUK-spezifischen Forschungsbereiche integriert.

Im Dienstleistungsbereich beabsichtigt die Donau-Universität Krems, in den nächsten Jahren – nicht zuletzt ausgelöst durch einen künftigen Kollektivvertrag – ein transparentes Karriereschema zu schaffen, beginnend beim Status „Anfänger/in“, über den Status „Experte/in“ in besonderen Sachmaterien bis hin zu Leitungsaufgaben und -positionen. Entsprech-

ende Fort- und Weiterbildungsangebote, die auf die Anforderungsprofile des Dienstleistungsbereichs zugeschnitten sind, sollen parallel entwickelt werden.

### 3. Personal und Personalstruktur der Universität für Weiterbildung Krems – Daten und quantitative Analysen

Das DUK-Gesetz 2004 hat die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, die es der Donau-Universität Krems ermöglichen sollen, im Organisations- und Personalbereich nachhaltige Strukturen für den Aufbau von Forschungskompetenz und -kapazität und von wissenschaftlicher Kontinuität zu etablieren. Dies erfolgte seitens der Donau-Universität Krems unter anderem durch die organisatorische Neugliederung in Departments und durch den Ausbau des wissenschaftlichen Stammpersonals, insbesondere durch die Berufung von Universitätsprofessor/innen. Die Darstellungen in den folgenden Abschnitten veranschaulichen die Größenordnung des Personalausbaus differenziert nach Beschäftigtengruppen und Verwendungen.

Die Donau-Universität Krems ist als Weiterbildungsuniversität und Anbieterin von hoch qualifizierter Fortbildung in Form von postgradualen Universitätslehrgängen eine „Universität besonderen Zuschnitts“. Dies hat Implikationen für die qualitative wie auch quantitative Gestaltung ihres Personalbereichs. Personalstruktur und Personalausstattung sollen sicherstellen, dass es zum einen eine kritische Masse an hochqualifizierten Wissenschaftler/innen und ausreichende Personalkapazitäten für die Forschung gibt. Zum anderen ist es für die Qualität des Studienangebots essentiell, dass Personen aus der Praxis des jeweiligen Berufsbereichs bzw. Kompetenzfelds der diversen Weiterbildungsprogramme als Lehrende das Personal ergänzen. Für ein effizientes Lehrgangsmanagement sind darüber hinaus entsprechende Personalkapazitäten an universitätsinternem Personal erforderlich. Außerdem hat die Universität darauf zu achten, bei Personalstruktur und Beschäftigungsverhältnissen Kontinuität mit Flexibilität im geeigneten Verhältnis und in Abstimmung mit dem Studienangebot zu kombinieren. In den folgenden Abschnitten werden neben der Darstellung der zeitlichen Veränderungen vor allem die strukturellen Besonderheiten und Charakteristika des Personalsektors an der Weiterbildungsuniversität Krems herausgearbeitet und den Gegebenheiten im übrigen Universitätssektor gegenübergestellt.

#### 3.1 Der aktuelle Personalbestand und die quantitativen Veränderungen seit In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 im Überblick

Die zahlenmäßigen Darstellungen in den folgenden Abschnitten basieren auf den Daten, die die Universität für Weiterbildung Krems gemäß Bildungsdokumentations-Verordnung an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung übermittelt hat<sup>54</sup>. Die Personalzahlen für das WS 2004/05 (Stichtag 31.10.2004) repräsentieren den Ausgangspunkt vor dem vollen In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 in den Zeitvergleichen. Die Zahlen des WS 2005/06 (Stichtag 15.10.2005) bilden einen Zeitpunkt mitten in der Implementierungsphase des neuen DUK-Gesetzes ab. Die Zahlen des WS 2006/07 (Stichtag 31.12.2006) stellen den aktuellsten Vergleichszeitpunkt dar und veranschaulichen den Personalstand zum Ende der Implementierungsphase.

Für die quantitativen Darstellungen des Personals finden in diesem Bericht zwei Zählweisen Verwendung – eine Zählung der Vollbeschäftigungsäquivalente (VBÄ) und eine Zählung der Beschäftigungsverhältnisse (BV)<sup>55</sup>. Personalzahlen ausgedrückt in Vollbeschäftigungsäquivalenten veranschaulichen die vorhandenen Personalkapazitäten, standardisiert auf ein Beschäftigungsverhältnis in vollem Beschäftigungsausmaß. Personalzahlen auf Basis einer Zählung der Beschäftigungsverhältnisse bilden die Anzahl der entsprechenden Beschäftigten bzw. der Beschäftigungsverhältnisse<sup>56</sup> unabhängig vom Beschäftigungsausmaß ab.

Weil bei Lehrbeauftragten die Umrechnung in Vollbeschäftigungsäquivalente nicht für den gesamten Vergleichszeitraum verfügbar ist, erfolgt eine Darstellung nach Vollbeschäftigungsäquivalenten in den folgenden Abschnitten nicht für das gesamte Personal, sondern nur für das Stammpersonal<sup>57</sup>. Darüber hinaus werden im vorliegenden Bericht Zusammenfassungen und Bezeichnungen verwendet, die teilweise von denen der Wissensbilanz abweichen, weil sie den Gegebenheiten des Personalbereichs an der Weiterbildungsuniversität Krems besser gerecht werden<sup>58</sup>.

<sup>54</sup> siehe Anhang

<sup>55</sup> siehe Anhang

<sup>56</sup> zur Zählung von Beschäftigungsverhältnissen bzw. Personen siehe Anhang

<sup>57</sup> Definition siehe Anhang

<sup>58</sup> siehe Anhang

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 1 > Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems (1), WS 2004/05 bis 2006/07, Vollbeschäftigungsäquivalente und Index WS 2004/05 = 100%**

Verwendung (VBÄ)	WS 2004/05		WS 2005/06		WS 2006/07	
	insgesamt	Index in %	insgesamt	Index in %	insgesamt	Index in %
Stammpersonal insgesamt (1)	162,2	100	195,5	121	249,6	154
wissenschaftl. Stammpersonal insgesamt (2)	42,9	100	54,8	128	89,6	209
wiss. Personal mit Venia docendi gesamt (3)	3,4	100	2,6	77	8,1	238
darunter: Professor/innen § 98	-		1,5		6,7	
Professor/innen § 99	-		-		1,2	
Dozent/innen	3,4		1,1		0,2	
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	39,5	100	52,2	132	81,5	206
allgemeines Stammpersonal (4)	119,3	100	140,7	118	160,0	134
Universitätsmanagement	20,8	100	26,1	126	25,9	125
Verwaltung, Wartung u. Betrieb, etc.	98,5	100	114,6	116	134,1	136

(1) Verwendungen 11,12,14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

**Tabelle 2 > Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems nach Geschlecht, WS 2004/05 bis WS 2006/07, Vollbeschäftigungsäquivalente, Index WS 2004/05 = 100%**

Verwendung (VBÄ)	2004/05		2005/06		2006/07	
	männlich Index	weiblich Index	männlich Index	weiblich Index	männlich Index	weiblich Index
Stammpersonal insgesamt (1)	100,0	100,0	108,0	127,4	146,2	158,1
wissenschaftl. Stammpersonal (2)	100,0	100,0	107,8	148,1	197,7	220,3
wiss. Personal mit Venia docendi (3)	100,0	100,0	62,1	160,0	234,5	260,0
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	100,0	100,0	114,9	147,8	192,0	219,3
allgemeines Stammpersonal (4)	100,0	100,0	108,1	122,1	114,8	142,3
Universitätsmanagement	100,0	100,0	120,4	137,7	115,0	147,5
Verwaltung, Wartung und Betrieb, etc.	100,0	100,0	99,5	120,9	114,8	141,9

(1) Verwendungen 11,12,14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

**Veränderung der Personalkapazitäten (in Vollbeschäftigungsäquivalenten)**

In quantitativer Hinsicht waren die Jahre seit In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 für den Personalbereich der Donau-Universität Krems durch den Ausbau ihres Stammpersonals<sup>59</sup> bestimmt. Im Vergleich zum WS 2004/05, also einem Zeitpunkt vor dem vollständigen In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004, wurden die personellen Kapazitäten des

Stammpersonals um mehr als die Hälfte (54%) aufgestockt und lagen zu Beginn des Jahres 2007 bei 250 Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ).

Zur Erhöhung des Stammpersonals hat der Ausbau des wissenschaftlichen Personals in einem überproportionalen Ausmaß beigetragen. Die Personalkapazität des wissenschaftlichen Stammpersonals - Professor/innen, Dozent/innen und nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen - umfasste im WS 2006/07 90 VBÄ

<sup>59</sup> Definition siehe Anhang

**Tabelle 3 > Personal an der Universität für Weiterbildung Krems, WS 2004/05 bis WS 2006/07, Beschäftigungsverhältnisse (1) und Index WS 2004/05 = 100%**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	2004/05		2005/06		2006/07	
	insgesamt absolut	Index 04/05=100	insgesamt absolut	Index 04/05=100	insgesamt absolut	Index 04/05=100
Personal insgesamt (2)	796	100,0	931	117,0	991	124,5
Stammpersonal insgesamt (3)	267	100,0	252	94,4	349	130,7
wissenschaftl. Stammpersonal (4)	73	100,0	73	100,0	132	180,8
wiss. Personal mit Venia docendi gesamt (5)	9	100,0	8	88,9	19	211,1
darunter: Professor/innen § 98	-		4		14	
Professor/innen § 99	-		-		3	
Dozent/innen	9		4		2	
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	64	100,0	65	101,6	113	176,6
allgemeines Stammpersonal (6)	194	100,0	179	92,3	217	111,9
Universitätsmanagement	32	100,0	37	115,6	40	125,0
Verwaltung, Wartung u. Betrieb, etc.	162	100,0	142	87,7	177	109,3
Drittmittelpersonal (7)	-	.	1	.	5	.
Mitarbeiter/innen an Vorhaben gem. §26	-	.	1	.	5	.
externes Lehrpersonal gesamt (8)	529	100,0	678	128,2	637	120,4
Lehrbeauftragte, externe Vortragende	529	100,0	678	128,2	637	120,4

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(5) Verwendungen 11, 12, 14 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(8) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung des Semesterzeitraums auf Basis der Ganzjahreszahlen 2004 laut DUK)

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

und wurde damit seit dem WS 2004/05 mehr als verdoppelt (+109%). Hinter dieser personellen Ausweitung stand das Ziel, durch Professor/innenberufungen und einen erweiterten Stamm von angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Forschungscompetenz und wissenschaftliche Kontinuität an der Universität auf- bzw. auszubauen. Dieses Potenzial soll auch vermehrt im Lehrbetrieb tätig werden. Laut Leistungsvereinbarung plant die Universität die stärkere Nutzung interner Lehrkapazitäten seitens der Professor/innen sowie die Erhöhung der Zahl der universitätsinternen Mitarbeiter/innen im Lehrbetrieb<sup>60</sup>.

Da die Donau-Universität Krems vor dem DUK-Gesetz 2004 keine eigenen Universitätsprofessor/innen hatte, wird für Zeitvergleiche das gesamte wissenschaftliche Personal mit Venia docendi (Professor/innen gemäß § 98 und § 99, Dozent/innen) herangezogen.

Die zeitliche Gegenüberstellung in Tabelle 1 zeigt, dass sowohl die Kapazitäten des wissenschaftlichen Personals mit Venia docendi wie auch die des nichthabilitierten wissenschaftlichen Personals seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 auf mehr als das Doppelte gestiegen sind. Darüber hinaus machen die Zahlen sowohl für den Bereich des wissenschaftlichen wie auch des allgemeinen Stammpersonals deutlich, wie weit der personelle Ausbau im WS 2005/06 bereits angelaufen war. Aus der zahlenmäßigen Entwicklung lässt sich schließen, dass im WS 2005/06 ein Teil der Beschäfti-

<sup>60</sup> vgl. Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Ziel 03 in Bezug auf Personalentwicklung (S.6), geplante Entwicklungen im Studienbereich (S.15)

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 4 > Personal an der Universität für Weiterbildung Krems nach Geschlecht, WS 2004/05 bis WS 2006/07, Beschäftigungsverhältnisse (1), Index WS 2004/05 = 100%**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	2004/05		2005/06		2006/07	
	männlich Index	weiblich Index	männlich Index	weiblich Index	männlich Index	weiblich Index
Personal insgesamt (2)	100,0	100,0	117,8	115,5	118,0	135,9
Stammpersonal insgesamt (3)	100,0	100,0	88,0	97,7	137,0	127,4
wissenschaftliches Stammpersonal (4)	100,0	100,0	91,7	108,1	183,3	178,4
wiss. Personal mit Venia docendi (5)	100,0	100,0	75,0	200,0	200,0	300,0
nichtthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	100,0	100,0	96,4	105,6	178,6	175,0
allgemeines Stammpersonal (6)	100,0	100,0	85,7	94,9	107,1	113,8
Universitätsmanagement	100,0	100,0	104,2	150,0	112,5	162,5
Verwaltung, Wartung und Betrieb, etc.	100,0	100,0	71,9	91,5	103,1	110,8
Drittmittelpersonal (7)	-	-	-	-	-	-
externes Lehrpersonal gesamt (8)	100,0	100,0	124,2	142,6	113,3	146,1

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(5) Verwendungen 11, 12, 14 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(8) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung)

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

ungsverhältnisse mit Universitätsprofessor/innen und –dozent/innen anderer Universitäten aus der Zeit vor dem DUK-Gesetz 2004 beendet war und bereits die ersten von der Donau-Universität Krems berufenen Universitätsprofessor/innen beschäftigt waren.

Das allgemeine Personal, das ebenfalls zum Stammpersonal zählt, ist im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal weniger stark ausgebaut worden (siehe Tabelle 1). Die Erhöhung von 119 auf 160 VBÄ im Vergleichszeitraum entspricht einer Vermehrung der Personalkapazitäten um rund ein Drittel. Ausgehend von einer guten Grundausstattung mit administrativem Personal steht der Ausbau dieser Personalgruppe in Zusammenhang mit der organisatorischen Umgestaltung und der administrativen Unterstützung der neuen Departments sowie mit neuen Aufgaben in Bereichen wie Controlling, Qualitätsmanagement, Personal, Kommunikation, Stabsstellen.

Die personellen Kapazitäten für Aufgaben in Verwaltung, Wartung und Betrieb etc. wurden im betrachteten Zeitraum um 36 % erhöht. Die Personalkapazitäten für Aufgaben des Universitätsmanagements und die Ausübung von Leitungsfunktionen haben sich durch den or-

ganisatorischen Umbau in der Folge des neuen DUK-Gesetzes um rund 25% erhöht. Die Zuwächse beim allgemeinen Stammpersonal verdeutlichen auch den fortgesetzten Prozess der Professionalisierung von Leitung, Administration und interner Dienstleistung an der Universität.

Aus der zeitlichen Entwicklung der Personalkapazitäten für den Bereich Universitätsmanagement ist abzulesen, dass der organisatorische Umbau dieses Bereichs schon im WS 2005/06 größtenteils abgeschlossen war. Die Entwicklung beim restlichen allgemeinen Personal verweist hingegen darauf, dass der personelle Ausbau der Departments 2005/06 erst angelaufen war.

Zum Ausbau der Personalkapazitäten des Stammpersonals haben Frauen wesentlich beigetragen. Die Vollbeschäftigungsäquivalente, die von Frauen gestellt werden, sind seit dem WS 2004/05 in allen Verwendungsbereichen stärker gestiegen als die von männlichem Stammpersonal (siehe Tabelle 2). Beim wissenschaftlichen Personal mit Venia docendi (Professor/innen und Dozent/innen) hat sich der stark überproportionale Anstieg der Personalkapazitäten von Frauen im ersten Ausbaujahr durch die anschließende Entwicklung wieder verringert.

### Veränderung der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse

Die Darstellung des gesamten Personals der Donau-Universität Krems inklusive des externen Lehrpersonals und des Drittmittelpersonals erfolgt auf Basis der Zählung von Beschäftigungsverhältnissen. Weil eine Person innerhalb der Universität mehr als ein Beschäftigungsverhältnis haben kann, kommt es bei dieser Zählweise zu Mehrfachzählungen von Personen<sup>61</sup>. Das Ausmaß solcher Mehrfachzählungen ist gering und entsteht vorwiegend zwischen dem wissenschaftlichen und dem allgemeinen Stammpersonal (durch die Wahrnehmung von Management- und Leitungsfunktionen durch Professor/innen und Dozent/innen), sowie innerhalb der Verwendung „Lehrbeauftragte“. Mit Ausnahme letzterer Kategorie repräsentiert somit die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Verwendungen in der Regel auch die Beschäftigtenzahl in diesen Verwendungen<sup>62</sup>.

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Sinne von Beschäftigten hat sich seit dem vollen In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 um ein Viertel erhöht und liegt Anfang 2007 bei 991 (siehe Tabelle 3). Auch die Zählweise nach Beschäftigungsverhältnissen bestätigt, dass das wissenschaftliche Stammpersonal im Gefolge des DUK-Gesetzes 2004 stark ausgebaut wurde (+80%), insbesondere im Bereich des Stammpersonals mit Venia docendi, das sich gegenüber 2004 mehr als verdoppelt hat.

Die Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse beim allgemeinen Personal fällt geringer aus als beim wissenschaftlichen Personal (+12%); dies deckt sich mit der schon beschriebenen Entwicklung der Vollbeschäftigungsäquivalente.

Das Drittmittelpersonal ist eine Beschäftigten-Gruppe, die derzeit noch nicht systematisch erfasst ist. Für 2006/07 meldete die Universität für Weiterbildung Krems 5 drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen in Vorhaben gemäß § 26 UG 2002.

Das externe Lehrpersonal (Lehrbeauftragte, externe Vortragende) stellt die größte Be-

schäftigtengruppe<sup>63</sup> an der Donau-Universität Krems. Die Zahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse ist gegenüber 2004 um rund 20% gestiegen. Hinter den gestiegenen Lehrbeauftragtenzahlen steht einerseits die höhere Studiennachfrage. Die Zahl der Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems ist seit dem WS 2004/05 um 16% angewachsen<sup>64</sup>. Andererseits steht der Bedarf an externen Lehrenden in Zusammenhang mit Ausbau und Umgestaltung des Studienangebots. Laut Tätigkeitsbericht 2006 wurden im Jahr 2006 mehr als 45 Studiengänge an der Donau-Universität Krems neu eingerichtet<sup>65</sup>.

Im gesamten Personalbestand, gezählt auf Basis von Beschäftigungsverhältnissen, ist die Zahl der Frauen mit einem Zuwachs von 36% im Vergleichszeitraum insgesamt stärker gestiegen als die Zahl der Männer (Zuwachs 18%, siehe Tabelle 4). Allerdings bleibt die Zuwachsrate von Frauen in einigen Beschäftigungsbereichen unter der von Männern, wie zum Beispiel bei nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und damit auch bei der Gesamtzahl des wissenschaftlichen Stammpersonals. Wo die Absolutzahlen von Frauen sehr klein sind - wie beim wissenschaftlichen Stammpersonal mit Venia docendi und im Universitätsmanagement - fallen die Zuwachsraten hoch aus. Ausschlaggebend für den überdurchschnittlichen Zuwachs von Frauen im Gesamtpersonal ist aber die Entwicklung beim externen Lehrpersonal. In dieser zahlenmäßig großen Beschäftigtengruppe verzeichnet die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen im Vergleichszeitraum einen höheren prozentuellen Zuwachs (+46 %) als die von Männern (+13 %).

Insgesamt gesehen fällt auf, dass die Steigerungen der Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabellen 3 und 4) geringer ausfallen als die Steigerungen der Personalkapazitäten gemessen in Vollbeschäftigungsäquivalenten (siehe Tabellen 1 und 2). Daraus lässt sich schließen, dass es im WS 2004/05, dem Ausgangspunkt des Zeitvergleichs, einen höheren Anteil an Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Beschäftigungsausmaß gab, der sich seither sukzessive zugunsten von Beschäftigungsverhältnissen mit höherem Beschäftigungsausmaß verringert hat.

<sup>61</sup> vgl. dazu „Zählweisen“ im Anhang

<sup>62</sup> vgl. dazu die Sonderauswertung im Anhang

<sup>63</sup> im Sinne von Beschäftigungsverhältnissen bzw. Personen, nicht im Sinne von Personalkapazitäten (VBÄ)

<sup>64</sup> Quelle: BMWF, Gesamtevidenz der Studierenden

<sup>65</sup> Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems ( S. 32); siehe auch Wissensbilanz 2006 (S. 44)

## 3. Personal und Personalstruktur

<b>Tabelle 5 &gt; Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems (1) nach Verwendung, WS 2004/05 bis WS 2006/07, Vollbeschäftigungsäquivalente und Prozentverteilung</b>						
Verwendung (VBÄ)	2004/05		2005/06		2006/07	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Stammpersonal insgesamt (1)	162,2	100,0	195,5	100,0	249,6	100,0
wissenschaftliches Stammpersonal (2)	42,9	26,4	54,8	28,0	89,6	35,9
habilitiertes wiss. Personal insgesamt	3,4	2,1	2,6	1,3	8,1	3,2
darunter: Professor/innen § 98	-	-	1,5	0,8	6,7	2,7
Professor/innen § 99	-	-	-	-	1,2	0,5
Dozent/innen	3,4	2,1	1,1	0,6	0,2	0,1
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	39,5	24,4	52,2	26,7	81,5	32,7
allgemeines Stammpersonal (3)	119,3	73,6	140,7	72,0	160,0	64,1
Universitätsmanagement	20,8	12,8	26,1	13,4	25,9	10,4
Verwaltung	85,4	52,7	101,1	51,7	117,6	47,0
profess.Unterstützung in Gesundheits- u. Sozialbelangen	0,8	0,5	2,4	1,2	2,6	1,0
profess.Unterstützung beim Lernen, Forschen	1,0	0,6	1,0	0,5	1,7	0,7
Wartung und Betrieb	11,3	7,0	10,1	5,2	12,2	4,9
(1) Verwendungen 11,12,14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-Vo Universitäten (2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten (3) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen						

Diese Entwicklung wird durch die Zahlen zur Beschäftigtenstruktur differenziert nach Beschäftigungsausmaß bestätigt (siehe Abschnitt 3.5).

### 3.2 Die strukturelle Zusammensetzung nach der Verwendung des Personals

Die statistischen Analysen zur strukturellen Zusammensetzung des Personals der Donau-Universität Krems und der entsprechenden Veränderungen im Vergleichszeitraum werden in diesem Bericht sowohl für die Zählung der Vollbeschäftigungsäquivalente – beschränkt auf das Stammpersonal – als auch für die Zählung der Beschäftigungsverhältnisse – für die Gesamtmenge des Personals – durchgeführt.

#### Struktur der Personalkapazitäten (Vollbeschäftigungsäquivalente) des Stammpersonals hinsichtlich Verwendung

Der angestrebte Auf- und Ausbau von Forschungskapazitäten im Gefolge des DUK-Gesetzes 2004 erfolgte in erster Linie im Professor/innenbereich; in Verbindung mit den Berufungen kam es aber auch zu einer Aufstockung sonstiger wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen. Mit dem Ausbau der Personalkapazitäten des wissenschaftlichen Personals

war eine nachhaltige strukturelle Verschiebung im Bereich des Stammpersonals der Donau-Universität Krems verbunden.

Bereits früher war der hohe Anteil des administrativen Stammpersonals ein Charakteristikum der Personalstruktur der Donau-Universität Krems: auf die Aufgabenbereiche des allgemeinen Personals entfielen vor dem DUK-Gesetz 2004 fast drei Viertel der personellen Kapazitäten. Seither ist der Anteil des wissenschaftlichen Personals am Stammpersonal (gemessen in VBÄ) von 26% auf 36% gestiegen, während sich der Anteil des allgemeinen Personals entsprechend verringert hat. Trotz gestiegener Personalkapazitäten (siehe Tabelle 5) ist der relative Anteil des allgemeinen Personals rückläufig und macht damit den überproportionalen Anstieg des wissenschaftlichen Stammpersonals besonders deutlich (siehe auch Abschnitt 3.1).

An den anderen Universitäten des Sektors hatte im Gefolge der Neuregelung durch das UG 2002 eine gegenläufige Entwicklung stattgefunden: aufgrund der zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der neuetablierten universitären Autonomie kam es an den Universitäten der Wissenschaften und der Künste zu einem Anstieg der Kapazitäten und des Anteils des allgemeinen Personals.

**Tabelle 6 > Personal an der Universität für Weiterbildung Krems nach Verwendung, WS 2004/05 bis WS 2006/07, Beschäftigungsverhältnisse (1) und Prozentverteilung**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	2004/05		2005/06		2006/07	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Personal insgesamt (2)	796	100,0	931	100,0	991	100,0
Stammpersonal insgesamt (3)	267	33,5	252	27,1	349	35,2
wissenschaftl. Stammpersonal (4)	73	9,2	73	7,8	132	13,3
wiss. Personal mit Venia docendi gesamt	9	1,1	8	0,9	19	1,9
darunter: Professor/innen § 98	-	-	4	0,4	14	1,4
Professor/innen § 99	-	-	-	-	3	0,3
Dozent/innen	9	1,1	4	0,4	2	0,2
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	64	8,0	65	7,0	113	11,4
allgemeines Stammpersonal (5)	194	24,4	179	19,2	217	21,9
Universitätsmanagement	32	4,0	37	4,0	40	4,0
Verwaltung	145	18,2	126	13,5	143	14,4
profess. Unterstützung in Gesundheits-, Sozialbelangen	3	0,4	3	0,3	18	1,8
profess. Unterstützung beim Lernen, Forschen	1	0,1	1	0,1	2	0,2
Wartung und Betrieb	13	1,6	12	1,3	14	1,4
Drittmittelpersonal (6)	-	-	1	0,1	5	0,5
externes Lehrpersonal gesamt (7)	529	66,5	678	72,8	637	64,3

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(5) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung)

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

Das DUK-Gesetz 2004 regelt hingegen eine universitäre Einrichtung neu, die schon vorher eine weitgehende Autonomie besaß (siehe Abschnitte 1.1. und 1.2). Infolge der unterschiedlichen Ausgangslage und gesetzlichen Zielsetzung<sup>66</sup> gab es an der Donau-Universität Krems eine Entwicklung, deren Fokus auf dem Ausbau der Personalkapazitäten des wissenschaftlichen Stammpersonals lag.

Trotzdem unterscheidet sich die Zusammensetzung des Stammpersonals der Donau-Universität Krems nach wie vor signifikant von derjenigen an anderen Universitäten. Im Vergleich zur Donau-Universität Krems mit einem

Anteil von 36% lag der vergleichbare Anteil der VBÄ von wissenschaftlichem Personal im übrigen Universitätssektor 2006 höher: durchschnittlich bei 50% an den Universitäten der Wissenschaften, bei 60% an den Kunstuniversitäten. Die korrespondierenden Anteile des allgemeinen Personals lagen bei durchschnittlich 50% bzw. 40%<sup>67</sup> - gegenüber 64% an der Donau-Universität Krems. Allerdings ist zu bedenken, dass an der Donau-Universität seit dem In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 erst eine relativ kurze Zeitspanne für solche Veränderungsprozesse zur Verfügung steht.

Die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des wissenschaftlichen Stammpersonals der Universität für Weiterbildung Krems sind die nichthabilisierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Diese Gruppe hat in quantitativer Hinsicht am mei-

<sup>66</sup> Das DUK-Gesetz 2004 sollte die Donau-Universität Krems unter anderem in den Universitätssektor eingliedern und - vor allem über die neue Möglichkeit der Professor/innenberufung - den Auf- bzw. Ausbau wissenschaftlicher Personalkapazitäten ermöglichen; Ziel ist entsprechend § 4 DUK-Gesetz 2004 eine Entwicklung zum führenden Kompetenzzentrum für Weiterbildung in Mitteleuropa.

<sup>67</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabelle 5

### 3. Personal und Personalstruktur

sten zum Ausbau der Personalkapazitäten des wissenschaftlichen Personals beigetragen. Derzeit gehört bereits rund ein Drittel des gesamten Stammpersonals dieser Gruppe an - im WS 2004/05 lag dieser Anteil noch bei rund einem Viertel (siehe Tabelle 5).

Der Anteil der Personalkapazitäten von wissenschaftlichen Stammpersonal mit *Venia doctendi* (Professor/innen und Dozent/innen) hat sich durch die Berufung von Universitätsprofessor/innen erhöht und macht im WS 2006/07 etwas über 3 % des gesamten Stammpersonals (oder 9,5 % des wissenschaftlichen Stammpersonals der Donau-Universität Krems) aus. Auch hier zeigt sich der Unterschied zur Personalstruktur der übrigen Universitäten des Sektors: an den Universitäten der Wissenschaften und den Kunstuniversitäten liegen die vergleichbaren Anteile 2006 bei durchschnittlich 23% bzw. 29% (oder 45% bzw. 48% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals)<sup>68</sup>. Bei dieser Gegenüberstellung muss jedoch berücksichtigt werden, dass an der Donau-Universität Krems der Aufbau wissenschaftlicher Kapazitäten im WS 2006/07 noch nicht abgeschlossen war<sup>69</sup>.

#### Struktur der Beschäftigungsverhältnisse des Personals hinsichtlich Verwendung

Personalzahlen, die den gesamten Personalbestand abbilden, werden als Zählung von Beschäftigungsverhältnissen ausgewiesen. Im Gegensatz zur Zählung der Vollbeschäftigungsäquivalente ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse unbeeinflusst vom dahinterliegenden Beschäftigungsausmaß<sup>70</sup>. In den einzelnen Verwendungen repräsentiert die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse - mit geringen Ausnahmen<sup>71</sup> - auch die Zahl der entsprechend beschäftigten Personen.

In der Zusammensetzung des Gesamtpersonalbestands der Donau-Universität Krems, ausgedrückt in Beschäftigungsverhältnissen, fällt die große quantitative Bedeutung des externen Lehrpersonals ins Auge. Obwohl

es im Vergleichszeitraum eine leichte Verlagerung der relativen Gewichte von externen Lehrbeauftragten hin zum wissenschaftlichen Stammpersonal gegeben hat, stellt diese Beschäftigtengruppe im WS 2006/07 nach wie vor 64% und damit weit über die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tabelle 6). Dementsprechend hat sich der Anteil des Stammpersonals leicht erhöht: Nunmehr entfallen über 35% aller Beschäftigungsverhältnisse auf das Stammpersonal.

Die strukturelle Verschiebung vom administrativen zum wissenschaftlichen Stammpersonal, wie sie die vorangehende Analyse der Vollbeschäftigungsäquivalente gezeigt hat, bestätigt sich auch in der Zählung der Beschäftigungsverhältnisse. Im WS 2006/07 gehören 13% des Gesamtpersonals dem wissenschaftlichen Personal an, darunter 2% Professor/innen (§ 98 und § 99). Auf eine/n Professor/in entfallen im Durchschnitt 6,6 nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und 8,4 Angestellte der Verwaltung.

Die Personalgruppe der Drittmittelbeschäftigten wurde bisher noch nicht systematisch erfasst. Mitarbeiter/innen in Vorhaben gemäß § 26 UG 2002 machen in der Personaldatenmeldung des WS 2006/07 weniger als 1% des Personalbestands aus, und Mitarbeiter/innen in Vorhaben gemäß § 27 UG wurden demnach keine beschäftigt. Laut Anmerkung in der Wissensbilanz 2006<sup>72</sup> sind drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen auch in der Gruppe der nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen enthalten.

#### Externes Lehrpersonal

Der hohe Anteil des externen Lehrpersonals ist ein weiteres Charakteristikum der Personalstruktur der Donau-Universität Krems, das sie von anderen Universitäten unterscheidet. Er steht in Zusammenhang mit den besonderen Anforderungen an den Lehrkörper einer Weiterbildungsuniversität. Für die Qualität ihres Studienangebots ist es wesentlich, dass Personen aus der Praxis des jeweiligen Berufsbereichs bzw. Kompetenzfelds der diversen Weiterbildungsprogramme als Lehrende das Stammpersonal ergänzen. Externe Vortragende sollen Expertenvielfalt, Praxisbezug, Aktualität und Internationalität gewährleisten. Im Vergleich zum Anteil von 64% an der Donau-Universität Krems waren an den Universitäten der Wissenschaften 2006 im Schnitt 17% des

<sup>68</sup> Anteile beim hauptberuflichen Personal, vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabelle 5 und 6

<sup>69</sup> vgl. Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006, S. 9

<sup>70</sup> vgl. „Zählweisen“ im Anhang

<sup>71</sup> vgl. dazu die Sonderauswertung im Anhang

<sup>72</sup> siehe Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, Indikator II.1.1, S. 30

**Tabelle 7 > Professor/innen gemäß § 98 und § 99 UG 2002 an der Universität für Weiterbildung Krets nach Geschlecht, WS 2004/05 bis WS 2006/07 (Beschäftigungsverhältnisse)**

Professor/innen	2004/05	2005/06			2006/07		
	insgesamt	insgesamt	darunter weiblich	Frauenanteil in %	insgesamt	darunter weiblich	Frauenanteil in %
Professor/innen §98 (1)	-	4	2	50,0	14	3	21,4
Professor/innen §99 (2)	-	-	-	-	3	-	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17,6</b>

(1) Verwendung 11gem. Bidok-VO Universitäten

(2) Verwendung 12 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

**Tabelle 8 > Beschäftigungsverhältnisse von Professor/innen gemäß § 98 und § 99 UG 2002 an der Universität für Weiterbildung Krets nach Beschäftigungsausmaß (1), WS 2006/07**

Professor/innen	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt		Beschäftigungsausmaß (1)							
			1% - 24,9%		25% - 49,9%		50% - 89,9%		90% - 100%	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Professor/innen § 98 (2)	14	100,0	2	14,3	1	7,1	10	71,4	1	7,1
Professor/innen § 99 (3)	3	100,0	1	33,3	-	-	2	66,7	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>17,6</b>	<b>1</b>	<b>5,9</b>	<b>12</b>	<b>70,6</b>	<b>1</b>	<b>5,9</b>

(1) „statistisches“ Beschäftigungsausmaß im wissenschaftlichen Aufgabenbereich

(2) Verwendung 11gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendung 12 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldung der DUK, Stichtag 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

gesamten Personalbestandes Lehrbeauftragte, an den Kunstuniversitäten durchschnittlich 29%<sup>73</sup>.

Der quantitative Stellenwert der Lehrbeauftragten im Gesamtpersonal ist allerdings nicht nur anhand ihrer Anzahl, sondern auch anhand ihrer Personalkapazität zu messen. Hier zeigt sich, dass der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse jeweils ein weit geringeres Maß an Vollbeschäftigungsäquivalenten gegenübersteht. Laut Datenmeldung der Donau-Universität Krets für den Stichtag 31.12.2006 entsprechen den 637 Beschäftigungsverhältnissen von externen Lehrbeauftragten des WS 2006/07 30,4 VBÄ, das bedeutet im Schnitt rund 0,05 VBÄ pro Beschäftigungsverhältnis. Die niedrige Relation weist darauf hin, dass es an der Donau-Universität Krets eine Vielzahl von Lehrbeauftragten gibt, die eine geringe Stundenzahl lehren. Auch dies ist charakteri-

stisch für eine Weiterbildungsuniversität. Bereits 1999 wurde in einem Gutachten zu den Entwicklungsperspektiven des Universitätszentrums für Weiterbildung<sup>74</sup> angeführt, dass bei Lehrbeauftragten die Mitwirkung erheblich (zwischen einer und 80 Stunden pro Jahr) differiert, wobei einige Vortragende auch für einmalige Vorlesungen im Ausmaß von 2 Stunden verpflichtet werden. Bei einer Gegenüberstellung zu anderen Universitäten muss in Rechnung gestellt werden, dass Spezifika der Lehre und der Lehrbeauftragung in den verschiedenen Bereichen des Universitätssektors entsprechende universitätsspezifische Unterschiede in der Relation Beschäftigungsverhältnisse – Vollzeitäquivalente bedingen. An den anderen Universitäten lag die Quote VBÄ pro Lehrbeauftragtem im WS 2006/07 zwischen 0,10

<sup>73</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002: Berechnung mit Angaben aus Tabelle 7 und Tabelle 9

<sup>74</sup> Gutachten zu den Entwicklungsperspektiven des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krets), vorgelegt von einer vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr eingesetzten Expert/innen-arbeitsgruppe unter Vorsitz von Univ. Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen, November 1999, S. 20

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 9 > Professor/innen gemäß § 98 und § 99 UG 2002 an der Universität für Weiterbildung Krems nach Beschäftigungsausmaß laut Vertrag (1), WS 2006/07**

Professor/innen	Verträge insgesamt		Beschäftigungsausmaß (1)			
	absolut	in %	100%		50% oder weniger	
			absolut	in %	absolut	in %
Professor/innen § 98	14	100,0	9	64,3	5	35,7
Professor/innen § 99	3	100,0	1	33,3	2	66,7
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>58,8</b>	<b>7</b>	<b>41,2</b>

(1) Beschäftigungsausmaß laut Vertrag mit der Universität für Weiterbildung Krems  
Quelle: Personalabteilung der Universität für Weiterbildung Krems

VBÄ und 0,32 VBÄ<sup>75</sup>, wobei die Universitäten der Künste im Schnitt höhere Quoten verzeichneten als die Universitäten der Wissenschaften. Einzig für die Wirtschaftsuniversität Wien errechnet sich mit durchschnittlich 0,05 VBÄ pro Lehrbeauftragtem eine Quote in derselben Höhe wie an der Donau-Universität Krems.

### 3.3 Die strukturelle Zusammensetzung der Professor/innenschaft

Mit dem DUK-Gesetz 2004 bekam die Donau-Universität Krems die Möglichkeit, eigene Universitätsprofessor/innen zu berufen. Davor konnte die Universität nur Universitätsprofessor/innen anderer Universitäten über ein Angestelltenverhältnis in Teilbeschäftigung oder über einen Werkvertrag beschäftigen (siehe auch Abschnitt 1.2). Bis zum Stichtag des WS 2006/07 wurde eine Person gemäß § 13 (2) Ziffer 1 DUK-Gesetz 2004 als Universitätsprofessor (§ 98) übergeleitet, sowie 13 Personen als Professor/innen gem. § 98 UG 2002 und 3 Personen als Professor/innen gemäß § 99 UG 2002 berufen. Damit waren im WS 2006/07 an der Universität für Weiterbildung insgesamt 17 Professor/innen – 14 Professor/innen gemäß § 98 und 3 Professor/innen gemäß § 99 – beschäftigt (siehe Tabelle 7).

Unter den Professor/innen, die an die Universität für Weiterbildung Krems berufen wurden, waren 3 Frauen. Somit waren im WS 2006/07 rund 18% aller Professor/innen der Universität weiblich. In der Gruppe der Professor/innen gemäß § 99 befindet sich keine Frau. In der Gruppe der Professor/innen gemäß § 98 UG 2002 beträgt der Frauenanteil im WS 2006/07 etwas über 21%.

<sup>75</sup> Quelle: Datawarehouse des BMWF, Auswertungen des Personals auf Basis der Bidok-Datenmeldungen der einzelnen Universitäten zum Stichtag 31.12.2006

Damit liegt dieser Professorinnenanteil an der Donau-Universität über den entsprechenden Professorinnenanteilen an den Universitäten der Wissenschaften, die zwischen 4 - 5% an den technischen Universitäten bis zu 19% an der Universität Graz ausmachen. Die Universitäten der Künste verzeichnen mit Quoten zwischen 21% und 48% höhere Frauenanteile<sup>76</sup> bei Professor/innen gemäß § 98.

Der größte Teil der Universitätsprofessor/innen ist neben den Aufgaben von Lehre und Forschung auch mit Aufgaben des Universitätsmanagements, insbesondere mit der Leitung von Departments betraut<sup>77</sup>. In der statistischen Erhebung gemäß Bidok-Verordnung Universitäten werden die Beschäftigungsverhältnisse, die diese Aufgaben betreffen, gesondert erfasst und dem Bereich des allgemeinen Personals zugerechnet. Die wissenschaftliche Personalkapazität, die seitens der 17 Universitätsprofessor/innen (§ 98 und § 99) zur Verfügung steht, betrug im WS 2006/07 7,9 Vollbeschäftigungsäquivalente und damit 8,8% der Kapazitäten des gesamten wissenschaftlichen Personals der Donau-Universität Krems. Die Personalkapazität von Professor/innen, die aufgrund ihrer Aufgaben im Universitätsmanagement dem allgemeinen Personal zugezählt wird, lag bei 6,4 Vollbeschäftigungsäquivalenten<sup>78</sup>. Demnach wird an der Universität für Weiterbildung Krems ein Viertel aller Personalkapazitäten für Universitätsmanagement von Professor/innen bereitgestellt.

<sup>76</sup> Quelle: Datawarehouse des BMWF - Gendermonitoring, Auswertungen des Personals (Köpfe) auf Basis der Bidok-Datenmeldungen der einzelnen Universitäten zum Stichtag 31.12.2006

<sup>77</sup> Laut Angabe der Personalabteilung der Universität für Weiterbildung Krems leiten 13 der 17 Professor/innen ein Department, eine Professorin ist auch Vizerektorin.

<sup>78</sup> Sonderauswertung aus der Bidok-Datenmeldung der Donau-Universität Krems zum Stichtag 31.12.2006

**Tabelle 10 > Beschäftigungsverhältnisse von Professor/innen gemäß § 98 und § 99 UG 2002 an der Universität für Weiterbildung Krets nach Art des Beschäftigungsverhältnisses, WS 2006/07**

Professor/innen	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt		Arbeitsverhältnis zur Universität		sonstiges Beschäftigungsverhältnis		unbefristetes Beschäftigungsverhältnis		befristetes Beschäftigungsverh. gem. §109 (1) UG 2002	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Professor/innen § 98 (1)	14	100,0	13	92,9	1	7,1	1	7,1	13	92,9
Professor/innen § 99 (2)	3	100,0	3	100,0	-	-	-	-	3	100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>	<b>94,1</b>	<b>1</b>	<b>5,9</b>	<b>1</b>	<b>5,9</b>	<b>16</b>	<b>94,1</b>

(1) Verwendung 11gem. Bidok-VO Universitäten

(2) Verwendung 12 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldung der DUK, Stichtag 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

**Tabelle 11 > Professor/innen gemäß § 98 und § 99 UG 2002 an der Universität für Weiterbildung Krets nach Alter, WS 2006/07 (Beschäftigungsverhältnisse)**

Professor/innen	Insgesamt	Altersklasse in Jahren							
		bis 35 J.	36-40 J.	41-45 J.	46-50 J.	51-55 J.	56-60 J.	61-65 J.	66 J.u.m.
Professor/innen § 98 (1)	15	-	3	5	1	1	2	2	-
Professor/innen § 99 (2)	2	-	1	-	-	1	-	1	-
<b>Insgesamt</b>	<b>abs. 17</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
	<b>in % 100,0</b>	<b>-</b>	<b>23,5</b>	<b>29,4</b>	<b>5,9</b>	<b>11,8</b>	<b>11,8</b>	<b>17,6</b>	<b>-</b>

(1) Verwendung 11gem. Bidok-VO Universitäten

(2) Verwendung 12 gem. Bidok-VO Universitäten

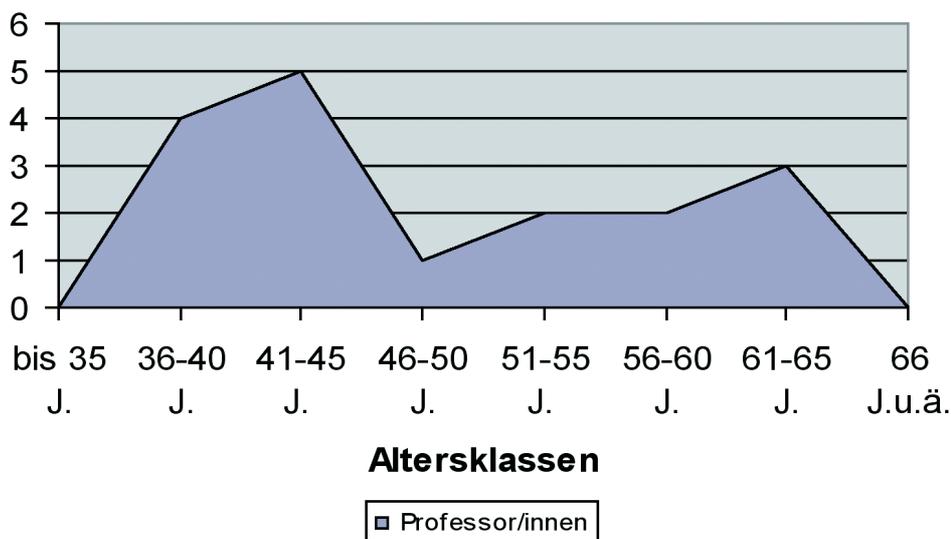
Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtag 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

Die Kapazitätsanteile für Universitätsmanagement, die dem allgemeinen Personal zugeordnet werden, vermindern in der statistischen Erfassung bei Professor/innen folglich das Beschäftigungsausmaß, das für den wissenschaftlichen Aufgabenbereich (Lehre und Forschung) ausgewiesen wird. Das ist auch der Grund für die hohe Zahl von Beschäftigungsverhältnissen mit einem verminderten Beschäftigungsausmaß, wie sie die Auswertung laut Bidok-Verordnung in Tabelle 8 zeigt. Wenn Professor/innen eine zusätzliche Funktion im Universitätsmanagement wahrnehmen<sup>79</sup>, reduziert sich in der Regel das „statistische“ Beschäftigungsausmaß im Beschäftigungsverhältnis „Professor/in“ bei vertraglich Vollbeschäftigten auf ein Ausmaß zwischen 50% und 90%, bei vertraglich Halbbeschäftigten auf ein Ausmaß zwischen 1% und 25%.

Nach Angabe der Personalabteilung der Universität für Weiterbildung Krets hat die Mehrzahl (59%) der Professor/innen ein vertraglich vereinbartes Beschäftigungsausmaß von 100% mit der Universität (siehe Tabelle 9). Unter den Professor/innen gemäß § 98 UG 2002 liegt der Anteil derer mit vollem Beschäftigungsausmaß bei 64%, unter Professor/innen gemäß § 99 UG 2002 bei 33%.

<sup>79</sup> Leitung eines Departments oder eines Vizerektorats

### Altersverteilung der Professor/innen (§98 und §99)



Fast alle Professor/innen der Universität für Weiterbildung Kreams stehen in einem Arbeitsverhältnis zur Universität (siehe Tabelle 10). Darüber hinaus stehen Professor/innen, auch die gemäß § 98 UG 2002 berufenen, in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Die Beschäftigungsverhältnisse der Professor/innen gemäß § 98 weisen fast alle eine Befristung von 5 Jahren auf, 2 Beschäftigungsverhältnisse sind kürzer befristet. Ausgehend vom Berufungszeitpunkt enden rund zwei Drittel der Befristungen demnach bis Ende des Jahres 2010. Bei den Professor/innen gemäß § 99 UG 2002 sind sämtliche Beschäftigungsverhältnisse auf zwei Jahre befristet<sup>80</sup>.

Die Professor/innen der Weiterbildungsuniversität Kreams waren im WS 2006/07 im Durchschnitt 49 Jahre alt. Die Professorinnen waren mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren jünger als ihre männlichen Kollegen mit einem Altersdurchschnitt von 51 Jahren.

Die Verteilung nach Altersklassen zeigt für die Professor/innenschaft dementsprechend einen Schwerpunkt in den jüngeren Altersgruppen bis 50 Jahre. Da erst in den letzten beiden Jahren Professor/innen an die Universität berufen wurden<sup>81</sup> und die Berufenen überwiegend jüngeren Jahrgängen angehörten, unterscheidet sich die Altersstruktur dieser „neuen“ Professor/innenschaft der Weiterbildungsuni-

versität Kreams signifikant von derjenigen des restlichen Universitätssektors: dort überwiegen - als Folge des Personalausbaus bis Anfang der neunziger Jahre - die älteren Jahrgänge.

Im WS 2005/06 lag der Schwerpunkt an den anderen Universitäten des Sektors eindeutig bei den höheren Altersgruppen, mit einem durchschnittlichen Anteil von 55% an Professor/innen, die älter als 55 Jahre sind<sup>82</sup>. An der Universität für Weiterbildung Kreams lag der prozentuelle Anteil der über 55jährigen Professor/innen hingegen nur bei 29%.

#### 3.4 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals hinsichtlich der Art und Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

An der Donau-Universität Kreams war seit der Gründung für die Anstellung von Personal das Angestelltengesetz anzuwenden. Das Inkraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 brachte für den Personalbereich der Weiterbildungsuniversität daher keine solche Veränderung wie für die anderen Universitäten das Inkraft-Treten des UG 2002, welches die Möglichkeit zur Begründung von neuen öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen beendete und für alle Neueinstellungen künftig das Angestelltengesetz vorsah.

<sup>80</sup> Quelle: Personalabteilung der Universität für Weiterbildung Kreams

<sup>81</sup> ausgenommen ein Beschäftigungsverhältnis, das gemäß § 13 (2) Z.1 DUK-Gesetz 2004 übergeleitet wurde

<sup>82</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabelle 27

**Tabelle 12 > Beschäftigungsverhältnisse des Personals (1) an der Universität für Weiterbildung Krems nach Art des Beschäftigungsverhältnisses, WS 2006/07**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt		Arbeits- verhältnis zur Universität		sonstiges Be- schäftigungs- verhältnis		unbefristetes Beschäftigungs- verhältnis		befristetes Be- schäftigungs- verh. gem. §109 (1) UG 2002	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Personal insgesamt (2)	991	100,0	294	29,7	697	70,3	236	23,8	755	76,2
Stammpersonal insgesamt (3)	349	100,0	290	83,1	59	16,9	236	67,6	113	32,4
wissenschaftl. Stammpersonal (4)	132	100,0	100	75,8	32	24,2	62	47,0	70	53,0
wiss. Personal mit Venia insges.	19	100,0	16	84,2	3	15,8	1	5,3	18	94,7
darunter: Professor/innen § 98	14	100,0	13	92,9	1	7,1	1	7,1	13	92,9
Professor/innen § 99	3	100,0	3	100,0	-	-	-	-	3	100,0
Dozent/innen	2	100,0	-	-	2	100,0	-	-	2	100,0
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	113	100,0	84	74,3	29	25,7	61	54,0	52	46,0
allgemeines Stammpersonal (5)	217	100,0	190	87,6	27	12,4	174	80,2	43	19,8
Universitätsmanagement	40	100,0	33	82,5	7	17,5	15	37,5	25	62,5
Verwaltung, Wartung, Betrieb etc.	177	100,0	157	88,7	20	11,3	159	89,8	18	10,2
Drittmittelpersonal (6)	5	100,0	4	80,0	1	20,0	-	-	5	100,0
externes Lehrpersonal (7)	637	100,0	-	-	637	100,0	-	-	637	100,0

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(5) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung)

Quelle: Datenmeldung der DUK, Stichtag 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

Da es an der Weiterbildungsuniversität Krems keine Dienstverhältnisse zum Bund gibt, sind in den großen Personalgruppen nur jeweils zwei Arten von Beschäftigungsverhältnissen vorzufinden: Arbeitsverhältnisse zur Universität oder sonstige Beschäftigungsverhältnisse (freie Dienstverträge, Werkverträge). Im Stammpersonal der Universität dominieren die Arbeitsverhältnisse zur Universität, besonders ausgeprägt beim allgemeinen Stammpersonal. Im wissenschaftlichen Stammpersonal sind ebenfalls die Arbeitsverhältnisse zur Universität vorherrschend, rund ein Viertel der Beschäftigten ist aber auf Basis eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses tätig. Das externe Lehrpersonal hingegen wird ausschließlich über sonstige Beschäftigungsverhältnisse eingestellt.

Das Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems ist mehrheitlich unbefristet beschäftigt. Dies gilt vor allem für das allgemeine Stammpersonal: über 80% dieser

Beschäftigungsverhältnisse sind nicht befristet. Beim wissenschaftlichen Stammpersonal ist die Situation heterogener. Während die Mehrzahl (54%) der nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unbefristet beschäftigt ist, ist das wissenschaftliche Stammpersonal mit Venia docendi fast zur Gänze im Rahmen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Das externe Lehrpersonal und das Drittmittelpersonal werden ausschließlich über befristete Beschäftigungsverhältnisse tätig.

Strukturelle Unterschiede zwischen Donau-Universität Krems und dem übrigen Universitätsbereich hinsichtlich der Art der Beschäftigungsverhältnisse entstehen dadurch, dass es an der Donau-Universität Krems keine Beschäftigten in einem Dienstverhältnis zum Bund und keine Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen gibt. Daher haben die anderen Universitäten des Sektors

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 13 > Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems, Beschäftigungsverhältnisse (1) nach Beschäftigungsausmaß, Prozentverteilung, WS 2004/05 und WS 2006/07**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	2004/05 Prozentverteilung					2006/07 Prozentverteilung				
	BV ge- samt	Beschäftigungsausmaß				BV ge- samt	Beschäftigungsausmaß			
		1% - 24,9%	25% - 49,9%	50% - 89,9%	90% u.mehr		1% - 24,9%	25% - 49,9%	50% - 89,9%	90% u.mehr
Stammpersonal insgesamt (2)	100	24	13	27	36	100	13	6	33	48
wissenschaftl. Stamm- personal (3)	100	21	23	19	37	100	14	11	29	46
wissenschaftl. Personal mit Venia docendi	100	56	-	33	11	100	26	5	63	5
nichthabil. wiss. Mitarbei- ter/innen	100	16	27	17	41	100	12	12	23	53
allgemeines Stammpersonal (4)	100	26	9	30	35	100	13	3	35	49
Universitätsmanagement	100	25	6	31	38	100	13	8	48	33
Verwaltung, Wartung, Betrieb etc.	100	26	9	30	35	100	13	2	32	53

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

beim Stammpersonal<sup>83</sup> niedrigere Beschäftigtenanteile in Arbeitsverhältnissen zur Universität wie auch in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen. Außerdem wird die Beschäftigtenstruktur an der Donau-Universität Krems durch die zahlenmäßige Dominanz des externen Lehrpersonals bestimmt, das ausschließlich in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen tätig ist.

Diese abweichenden Gegebenheiten an der Weiterbildungsuniversität Krems sind zu einem großen Teil auch für die strukturellen Unterschiede bezüglich Befristung verantwortlich, weil die Dienstverhältnisse zum Bund normalerweise unbefristet sind und weil die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse in aller Regel befristet abgeschlossen werden.

Darüber hinaus fällt als Besonderheit die konträre Struktur der Professor/innenschaft bzw. des wissenschaftlichen Personals mit

des wissenschaftlichen Personals mit Venia<sup>84</sup> in Bezug auf Befristungen ins Auge. Im übrigen Universitätsbereich sind dies die Personalgruppen mit den höchsten Quoten unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, weil sie die höchsten Beamt/innenanteile aufweisen und Neueinstellungen mit befristeten Verträgen diesen gegenüber bisher quantitativ nicht ins Gewicht fielen. An der Universität für Weiterbildung Krems verzeichnen diese Beschäftigtengruppen die höchsten Anteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse, weil mit den neu berufenen Professor/innen ausschließlich befristete Verträge abgeschlossen wurden (siehe Abschnitt 3.3).

### 3.5 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes

Wie sich bereits aus der unterschiedlichen Entwicklung von Vollbeschäftigungsäquivalenten und Beschäftigungsverhältnissen schließen lässt, hat es im Vergleichszeitraum eine deutliche Verschiebung in der Zusammensetzung des Stammpersonals nach Beschäftigungsausmaß gegeben.

<sup>83</sup> an den übrigen Universitäten das „hauptberufliche Personal“ (zum Unterschied siehe Anhang) 2006; vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabellen 16 und 17

<sup>84</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabellen 20 und 21

**Tabelle 14 > Personal an der Universität für Weiterbildung Krems nach Verwendung, Beschäftigungsverhältnisse (1), WS 2004/05 und WS 2006/07, Geschlechterproportion in %**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)	2004/05				2006/07			
	Männer	Frauen	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %	Männer	Frauen	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %
Personal insgesamt (2)	506	290	63,6	36,4	597	394	60,2	39,8
Stammpersonal insgesamt (3)	92	175	34,5	65,5	126	223	36,1	63,9
wissenschaftliches Stammpersonal (4)	36	37	49,3	50,7	66	66	50,0	50,0
wiss. Personal mit Venia insgesamt	8	1	88,9	11,1	16	3	84,2	15,8
Professor/innen § 98	-	-	-	-	11	3	78,6	21,4
Professor/innen § 99	-	-	-	-	3	-	100,0	0,0
Dozent/innen	8	1	88,9	11,1	2	-	100,0	0,0
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	28	36	43,8	56,3	50	63	44,2	55,8
allgemeines Stammpersonal (5)	56	138	28,9	71,1	60	157	27,6	72,4
Universitätsmanagement	24	8	75,0	25,0	27	13	67,5	32,5
Verwaltung, Wartung und Betrieb, etc.	32	130	19,8	80,2	33	144	18,6	81,4
Drittmittelpersonal (6)	-	-	-	-	2	3	40,0	60,0
externes Lehrpersonal (7)	414	115	78,3	21,7	469	168	73,6	26,4

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben  
(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten  
(5) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
(6) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten  
(7) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung)  
Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

Bei den Beschäftigungsverhältnissen des WS 2004/05 hatten noch 37% des Stammpersonals ein Beschäftigungsausmaß unter 50%; bis zum WS 2006/07 hat sich dieser Anteil mit 19% praktisch halbiert. Gleichzeitig stieg der Anteil höherer Beschäftigungsausmaße von 53% auf 81%, insbesondere die Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsausmaß von mehr als 90% (siehe Tabelle 13).

Der Trend zu Beschäftigungsverhältnissen mit höherem Beschäftigungsausmaß ist in allen Verwendungen des Stammpersonals festzustellen. Beim wissenschaftlichen Personal mit Venia docendi (Professor/innen und Dozent/innen) haben sich insbesondere Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Beschäftigungsausmaß stark verringert. Der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse liegt nun im Bereich eines Beschäftigungsausmaßes von 50% - 90%.

Allerdings ist bei dieser Auswertung aus den Datenmeldungen laut Bidok-Verordnung stets zu beachten, dass sich die Höhe des Beschäftigungsausmaßes in dieser Personalgruppe auf ihr „wissenschaftliches Beschäftigungsver-

hältnis“ bezieht. Ihre Funktionen im Universitätsmanagement werden anteilig dem Aufgabenbereich des allgemeinen Personals zugerechnet. Dieser Anteil wirkt entsprechend vermindern auf das „wissenschaftliche“ Beschäftigungsausmaß (vgl. Abschnitt 3.3) eines solchen Beschäftigten. Weil die überwiegende Mehrheit des Personals mit Venia docendi Funktionen im Universitätsmanagement (insbesondere Leitung von Departments durch Professor/innen) wahrnimmt, hat diese Beschäftigtengruppe einen hohen Prozentsatz von entsprechend verminderten „wissenschaftlichen“ Beschäftigungsausmaßen.

Bei den nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und dem allgemeinen Stammpersonal mit administrativen und technischen Aufgaben haben sich die Beschäftigungsverhältnisse mit höherem Beschäftigungsausmaß (Halb- bis Vollbeschäftigung) ebenfalls deutlich erhöht. In beiden Verwendungen machen Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als 90% Beschäftigungsausmaß bereits über die Hälfte aus.

Damit zeigen sich auch beim Strukturmerkmal „Beschäftigungsausmaß“ deutliche Unterschiede zwischen der Weiterbildungsuniversität Krems

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 15 > Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems, Geschlechterproportionen in % bei Vollbeschäftigungsäquivalenten und Beschäftigungsverhältnissen, WS 2004/05 und WS 2006/07**

Verwendung		Geschlechterproportionen in %			
		Vollbeschäftigungsäquivalente		Beschäftigungsverhältnisse	
		WS 2004/05	WS 2006/07	WS 2004/05	WS 2006/07
Stammpersonal insgesamt (1)	Männer	35,4	33,6	34,5	36,1
	Frauen	64,6	66,4	65,5	63,9
	zusam.	100,0	100,0	100,0	100,0
wiss. Stammpersonal (2)	Männer	50,6	47,9	49,3	50,0
	Frauen	49,4	52,1	50,7	50,0
	zusam.	100,0	100,0	100,0	100,0
allgemeines Stammpersonal (3)	Männer	29,9	25,6	28,9	27,6
	Frauen	70,1	74,4	71,1	72,4
	zusam.	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten  
(3) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

und dem übrigen Universitätssektor. Das wissenschaftliche Personal mit Venia docendi (Professor/innen und Dozent/innen) hat an den anderen Universitäten ein weit höheres Beschäftigungsausmaß in ihrem „wissenschaftlichen“ Beschäftigungsverhältnis: im Schnitt hatten dort 2006 94% ein Beschäftigungsausmaß zwischen 90% und 100% (Professor/innen zu 87% und Dozent/innen zu 98%)<sup>85</sup>. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Anteil derer mit Funktionen im Universitätsmanagement nicht so hoch ist wie an der Universität für Weiterbildung Krems. Beim allgemeinen Personal ist an den übrigen Universitäten der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Beschäftigungsausmaß über 90% ebenfalls höher als an der Donau-Universität Krems: im Schnitt lag er 2006 bei 89%<sup>86</sup>.

### 3.6 Die strukturelle Zusammensetzung des Personals nach Geschlecht

#### Geschlechterproportion und Frauenanteil nach Verwendung des Personals

Von allen Beschäftigungsverhältnissen an der Donau-Universität Krems entfallen im WS 2006/07 rund 40% auf Frauen. Das externe Lehrpersonal als Beschäftigtenbereich mit der höchsten Zahl an Beschäftigungsverhältnissen

weist dabei mit 26% einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

Das Stammpersonal der Donau-Universität Krems setzt sich zu nahezu zwei Dritteln (64%) aus weiblichen Beschäftigten zusammen. Es gibt Unterschiede zwischen den beiden großen Personalbereichen (siehe Tabelle 14): Im allgemeinen Personal ist die Frauenquote mit durchschnittlich 72% wesentlich höher als beim wissenschaftlichen Stammpersonal (50%). Verantwortlich dafür ist, dass der Anteil der Frauen nach wie vor in Abhängigkeit von der Verwendung differiert – ein Faktum, das sich auch im übrigen Universitätsbereich in derselben Weise zeigt<sup>87</sup>. Während beim Verwaltungspersonal der Donau-Universität weibliche Beschäftigte mit einem Anteil von 81% beträchtlich überrepräsentiert sind, sind im Universitätsmanagement - das Management- und Führungsfunktionen in den Bereichen Universitätsverwaltung, Universitätsleitung und Departments umfasst – weniger als ein Drittel Frauen.

Beim wissenschaftlichen Personal zeigen sich an der Donau-Universität Krems wie an anderen Universitäten ebenfalls die Auswirkungen des Phänomens der „leaky pipeline“<sup>88</sup>: in den weiter qualifizierten Verwendungen der wissenschaftlichen Laufbahn sind Frauen mit abnehmendem bzw. geringerem Anteil präsent. An der Donau-Universität Krems stellen Frauen 56% der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter-

<sup>85</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabelle 19

<sup>86</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Tabelle 19

<sup>87</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Abschnitt 2.7.1 und Tabelle 23

<sup>88</sup> Das „Versickern“ von Frauen im Karriereverlauf

**Tabelle 16 > Stammpersonal an der Universität für Weiterbildung Krems, Beschäftigungsverhältnisse (1) von Männern und Frauen nach Beschäftigungsausmaß, Prozentverteilung, WS 2004/05 und WS 2006/07**

Verwendung (Beschäftigungsverhältnisse)		2004/05 Prozentverteilung			2006/07 Prozentverteilung		
		BV gesamt	Beschäftigungsausmaß		BV gesamt	Beschäftigungsausmaß	
			1% - 49,9%	50% u. mehr		1% - 49,9%	50% u. mehr
Stammpersonal insgesamt (1)	Männer	100	38	62	100	27	73
	Frauen	100	37	63	100	15	85
wiss. Stammpersonal (2)	Männer	100	42	58	100	29	71
	Frauen	100	46	54	100	21	79
allgemeines Stammpersonal (3)	Männer	100	36	64	100	25	75
	Frauen	100	34	66	100	12	88

(1) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten  
(3) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten  
Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

/innen, haben aber 21% der Professuren gemäß § 98 inne und keine der Professuren gemäß § 99. Auch unter den angestellten Dozent/innen findet sich keine Frau.

Im Vergleich zu den anderen Universitäten des Sektors ist die Universität für Weiterbildung Krems die Institution mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter im Stamm- bzw. hauptberuflichen Personal. Gegenüber den einzelnen Universitäten der Wissenschaften verzeichnet die Donau-Universität Krems sowohl bei Professor/innen gemäß § 98 als auch bei nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen<sup>89</sup> einen höheren Frauenanteil. Nur einzelne Kunstuniversitäten haben bei den §98-Professuren höhere Frauenquoten (vgl. Abschnitt 3.3). Der Frauenanteil im Verwaltungspersonal ist an der Donau-Universität Krems ebenfalls der höchste im Universitätssektor<sup>90</sup>.

### Zeitliche Entwicklung des Frauenanteils beim Stammpersonal

Wie in Abschnitt 3.1 dargestellt, haben Frauen einen wesentlichen Anteil am Personalausbau der Donau-Universität Krems, der in den letzten Jahren stattgefunden hat. Allerdings füh-

ren die Zuwächse bei Personalkapazitäten einerseits und die Zuwächse bei der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse andererseits zu einer unterschiedlichen, teils sogar gegensätzlichen Entwicklung der jeweiligen Frauenanteile (siehe Tabelle 15).

Bei den *Personalkapazitäten* (ausgedrückt in Vollbeschäftigungsäquivalenten) hat sich der Frauenanteil sowohl beim wissenschaftlichen wie auch beim allgemeinen Stammpersonal erhöht, was einen entsprechenden Anstieg bei den gesamten Stammkapazitäten von 64,6% auf 66,4% Frauenanteil zur Folge hat.

Bei den *Beschäftigungsverhältnissen* stieg der Frauenanteil des allgemeinen Personals in geringerem Ausmaß. Bei den Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichem Stammpersonal ist er sogar leicht rückläufig. Dies führt zu einem ebenfalls rückläufigen Frauenanteil bei der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse des Stammpersonals von 65,5% auf 63,9%.

Der Grund für diese von einander abweichenden Trends der Frauenquote liegt in den strukturellen Veränderungen in Bezug auf das Beschäftigungsausmaß. Wie Tabelle 16 zeigt, ist die konstatierte Verschiebung hin zu Beschäftigungsverhältnissen mit höherem Beschäftigungsausmaß (vgl. Abschnitt 3.5) bei Frauen wesentlich stärker ausgeprägt als bei Männern. Besonders deutlich ist dies beim allgemeinen Personal der Weiterbildungsuniversität Krems zu beobachten.

<sup>89</sup> Nur die Veterinärmedizinische Universität Wien hat bei nicht habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Köpfen) mit 69% einen höheren Frauenanteil.

<sup>90</sup> Quelle der Vergleichswerte: Datawarehouse des BMWF - Gendermonitoring, Auswertungen des Personals (Köpfe) auf Basis der Bidok-Datenmeldungen der einzelnen Universitäten zum Stichtag 31.12.2006

## 3. Personal und Personalstruktur

**Tabelle 17 > Wahrnehmung von Leitungsfunktionen an der Universität für Weiterbildung Krems nach Geschlecht (Beschäftigungsverhältnisse), WS 2004/05 und WS 2006/07**

Funktion	WS 2004/05				WS 2006/07			
	Männer	Frauen	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %	Männer	Frauen	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %
Rektor/in (1)	1	-	100,0	0,0	1	-	100,0	0,0
Vizekanzler/in	-	-	-	-	1	1	50,0	50,0
Vorsitzender des Senats (2)	1	-	100,0	0,0	1	-	100,0	0,0
Leiter/in e. Organisationseinheit in Lehre und Forschung	23	3	88,5	11,5	22	5	81,5	18,5
Leiter/in e. Organisationseinheit mit anderen Aufgaben	1	5	16,7	83,3	3	7	30,0	70,0
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>76,5</b>	<b>23,5</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>68,3</b>	<b>31,7</b>
<b>%Anteil am Stammpersonal</b>	<b>28,3</b>	<b>4,6</b>			<b>22,2</b>	<b>5,8</b>		

(1) im WS 2004/05: Präsident/in

(2) im WS 2004/05: Vorsitzende/r des Kollegiums

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 31.10.2004, 31.12.2006

Die unterschiedliche Entwicklung der Frauenanteile bei Personalkapazitäten und Beschäftigungsverhältnissen weist darauf hin, dass in den jeweiligen Verwendungen mehr Frauen mit höherem Beschäftigungsausmaß eingestellt wurden bzw. dass das Beschäftigungsausmaß bestehender Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen stärker erhöht wurde.

### Geschlechterproportionen in den Leitungsfunktionen

Im Zuge der Implementierung der neuen Organisationsstruktur konnten auch die Zahl und der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen der Organisation erhöht werden. Wie Tabelle 17 veranschaulicht, ist unter den Inhaber/innen von leitenden Funktionen die Frauenquote von 24% im WS 2004/05 auf 32% im WS 2006/07 gestiegen.

Im WS 2006/07 nehmen rund 6% des weiblichen Stammpersonals eine Leitungsfunktion wahr, hingegen 22% des männlichen Stammpersonals. Obwohl damit die geschlechtsspezifische Schere nicht mehr so weit geöffnet ist wie im WS 2004/05, sind Frauen in der Führungsebene an der Weiterbildungsuniversität weiterhin schlechter repräsentiert als Männer. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Universitäten der Wissenschaften und der Künste, wo der Anteil von Frauen, die Leitungsfunktionen innehaben (durchschnittlich 2%), ebenfalls bloß ein Viertel des entsprechen-

den Anteils von Männern (durchschnittlich 8%) ausmacht<sup>91</sup>.

### 3.7 Die Altersstruktur des Personals

Die Altersstruktur der Beschäftigten zeigt in den verschiedenen Verwendungen des Personals unterschiedliche Akzente. Bei Professor/innen liegt der Schwerpunkt in der Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen: 53% der Professor/innen gehörten im WS 2006/07 dieser Altersklasse an (siehe auch Abschnitt 3.3). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen dominieren erwartungsgemäß die jüngeren Altersjahrgänge. Zwei Drittel von ihnen (66,4%) sind 40 Jahre und jünger. Noch jünger ist die Beschäftigtengruppe des allgemeinen Personals mit Aufgaben in Verwaltung, Wartung und Betrieb: 78% gehören den Altersgruppen bis 40 Jahre an. Das allgemeine Personal im Universitätsmanagement zeigt indes ähnliche Schwerpunkte in der Altersverteilung wie die Professor/innenschaft.

Eine breite Streuung über alle Altersklassen gibt es beim externen Lehrpersonal mit einem Fokus im Bereich der 40- bis 50-Jährigen (vgl. Tabelle 18 sowie die Grafik über die Altersverteilung des Personals).

<sup>91</sup> vgl. Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Abschnitt 2.7.2 und Tabelle 24

**Tabelle 18 > Personal der Universität für Weiterbildung Krems nach Alter, WS 2006/07, Beschäftigungsverhältnisse (1), Prozentverteilung**

Personal - Beschäftigungsverhältnisse	Ins-ges..	Altersklasse								
		bis 30 J.	31-35 J.	36-40 J.	41-45 J.	46-50 J.	51-55 J.	56-60 J.	61-65 J.	66 J.u.m.
Personal insgesamt (2)	100	7,8	11,3	17,0	19,2	16,2	9,6	8,6	6,2	4,2
Stammpersonal insges.(3)	100	17,5	17,5	22,1	16,6	9,5	5,7	4,9	3,2	3,2
wiss. Stammpersonal (4)	100	9,1	22,0	28,8	15,2	9,1	3,0	5,3	5,3	2,3
Professor/innen	100	-	-	23,5	29,4	5,9	11,8	11,8	17,6	-
Dozent/innen	100	-	-	-	-	-	50,0	-	50,0	-
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	100	10,6	25,7	30,1	13,3	9,7	0,9	4,4	2,7	2,7
allgemein. Stammpersonal (5)	100	22,6	14,7	18,0	17,5	9,7	7,4	4,6	1,8	3,7
Universitätsmanagement	100	-	5,0	22,5	20,0	7,5	7,5	12,5	7,5	17,5
Verwaltung, Wartung, etc.	100	27,7	16,9	16,9	16,9	10,2	7,3	2,8	0,6	0,6
Drittmittelpersonal (6)	100	40,0	20,0	20,0	-	-	20,0	-	-	-
externes Lehrpersonal (7)	100	2,2	7,8	14,1	20,7	20,1	11,6	10,7	7,8	4,9

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person kann mehrfach, d.h. mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, in der Zählung vorkommen. Dies betrifft vorwiegend Personen, die Beschäftigungsverhältnisse in einer Verwendung des wissenschaftlichen Personals wie auch im Universitätsmanagement haben

(2) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

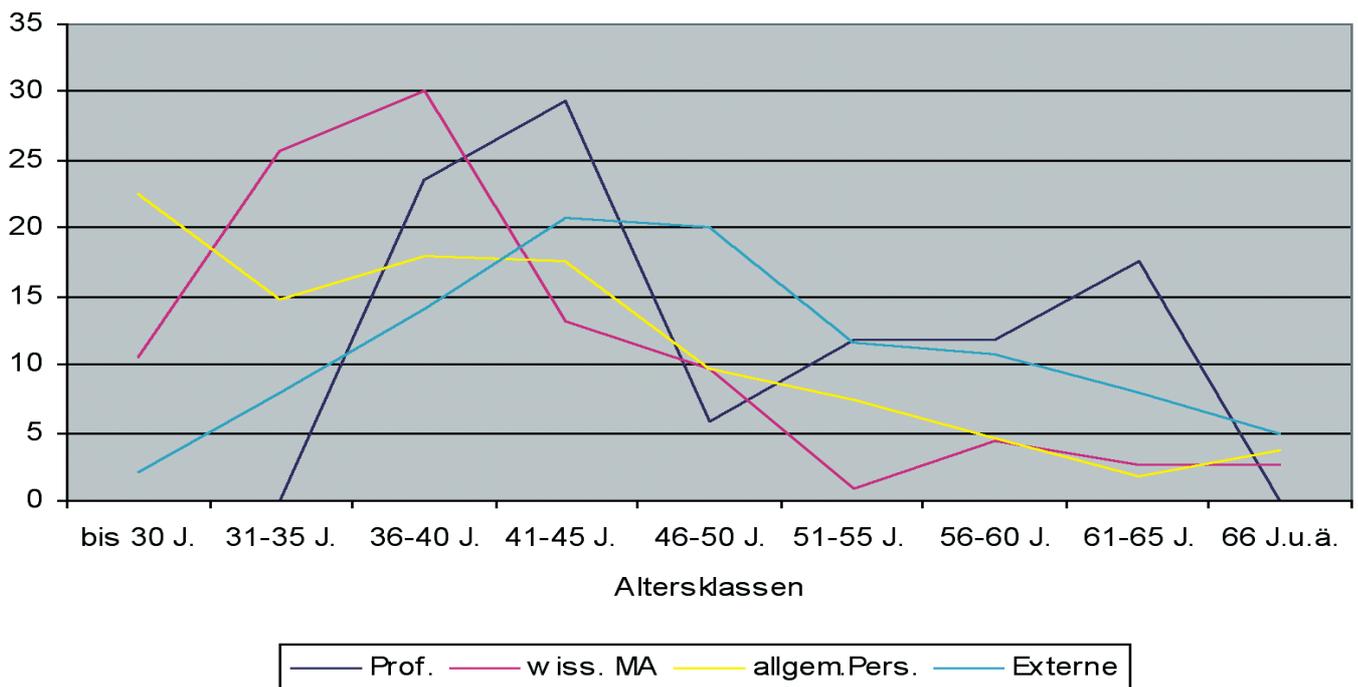
(5) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten ( für 2004/05 Schätzung)

Quelle: Datenmeldung der DUK, Stichtag 31.12. 2006, ohne Karenzierungen

### Altersverteilung in den Verwendungen des Personals



## 4. Nachwuchsförderung

### Zum Begriff Nachwuchsförderung im Universitätsbereich

Das Universitätsgesetz 2002 zählt die „Ausbildung der künstlerischen und wissenschaftlichen Fähigkeiten bis zur höchsten Stufe“<sup>92</sup> und die „Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses“<sup>93</sup> zu den ureigensten Aufgaben der Universitäten der Wissenschaften und der Künste. An diesen Vorgaben orientieren sich die Inhalte der Begriffe „wissenschaftlicher Nachwuchs“ und „Nachwuchsförderung“, wie sie beispielsweise im Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gemäß § 121 (19) UG 2002<sup>94</sup> verwendet werden. Unter wissenschaftlichem Nachwuchs wird dort der Personenkreis verstanden, der sich aus Doktoratsstudierenden zusammensetzt sowie aus Personen, die sich an einer Universität auf Qualifikationsstellen im Rahmen einer wissenschaftlichen Laufbahn finden und die zumindest ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium haben. Nachwuchsförderung sind folglich die Fördermaßnahmen und Aktivitäten, die auf diese Personengruppen abzielen.

### 4.1 Besonderheiten der Nachwuchsförderung an der Universität für Weiterbildung Krems

Definition und Gegebenheiten von Nachwuchsförderung haben an der Donau-Universität Krems andere Voraussetzungen.

– der spezifische Aufgabenbereich: Die Donau-Universität Krems besitzt als Universität für Weiterbildung, die postgraduale Universitätslehrgänge anbietet, einen speziellen Aufgabenbereich, der in § 4 DUK-Gesetz 2004 geregelt ist. Die im Aufgabenspektrum der Universitäten angeführte Aufgabe der „Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (§ 3 Z.1 bis 6 UG 2002) gilt im Rahmen ihres speziellen Wirkungsbereichs auch für die Donau-Universität Krems.

Dieser Wirkungsbereich hat allerdings Implikationen für den Bereich Nachwuchsförderung. Aus dem besonderen Aufgabenbereich resultieren unterschiedliche Tätigkeitsprofile der an der Donau-Universität Krems beschäftigten Wissenschaftler/innen. Ihr Tätigkeitspektrum unterscheidet sich über weite Strecken von dem der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an anderen Universitäten in Österreich. Die ökonomische Orientierung und das Produktmanagement sind an der Donau-Universität Krems ausgeprägter, und die Tätigkeit des Lehrgangsmanagements dominiert in vielen Bereichen. Forschungsaktivitäten stehen weniger im Vordergrund und sind auf Antrags- und Auftragsforschung ausgerichtet. Aus den besonderen Tätigkeitsprofilen resultiert eine Differenzierung des Nachwuchses in einen akademisch-wissenschaftlichen Nachwuchs und einen akademischen Bildungsmanagement-Nachwuchs. Die institutionelle Aufmerksamkeit gilt bisher vor allem der Förderung des akademisch-wissenschaftlichen Nachwuchses.<sup>95</sup>

– Doktoratsstudiengänge und Dissertationen müssen gemeinsam mit anderen Universitäten durchgeführt werden.

– Die Universität für Weiterbildung Krems besitzt kein Habilitationsrecht. Habilitationsvorhaben werden gemeinsam mit anderen Universitäten betreut.

– Seit Gründung der Donau-Universität Krems war im Personalbereich das Angestelltenrecht anzuwenden. Damit gab es keine rechtlichen Vorgaben, beim wissenschaftlichen Personal flächendeckend Verwendungsbilder umzusetzen, wie sie den befristeten „Qualifikationsstellen“ für wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs im übrigen Universitätsbereich<sup>96</sup> zu Grunde liegen. Diese sind als Einstiegsverwendungen für eine wissenschaftliche Laufbahn konzipiert mit dem expliziten Ziel der Hinführung auf ein Doktorat bzw. der Höherqualifizierung von Post-Docs.

<sup>92</sup> § 3 Z. 3 Universitätsgesetz 2002; diese Definition des Gesetzgebers umfasst auch die Aufgabenstellung des Doktoratsstudiums.

<sup>93</sup> § 3 Z. 4 Universitätsgesetz 2002

<sup>94</sup> BMBWK (Hrsg.), Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien 2006, S. 73ff.

<sup>95</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 15, und Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, S. 19

<sup>96</sup> vgl. das „Drei-Säulen-Modell“ der Dienstrechtsnovelle 2001 – Universitäten (Vertragsbedienstetengesetz 1948), z.B. in BMBWK (Hrsg.), Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien 2006, S. 14f.

**Tabelle 1 > Dissertationsvorhaben an der Donau-Universität Krems im Jahr 2006**

Department	Anzahl der Promotionsvorhaben in der DUK 2006	davon		Durch Professor/innen der DUK erstbetreute Diss. an anderen Universitäten
		auf einer für F&E- designierten Stelle in der DUK	Berufsbegleit. Dissertation ohne F&E-Stelle in der DUK	
Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement	1	-	1	5
Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien	2	-	2	13
Department für Psychosoziale Medizin & Psychotherapie	2	2	-	-
Department für Bauen und Umwelt	2	-	2	1
Department für Klinische Medizin und Biotechnologie	6	6	-	4
Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement	2	-	2	5
Department für Bildwissenschaften	3	3	-	-
Department für Wirtschafts- und Managementwissenschaften	3	-	3	-
Department für Politische Kommunikation	2	2	-	5
Department für Information und Knowledge Engineering	2	2	-	8
Department Verwaltungswissenschaft und Verwaltungsinformatik	1	-	1	1
Qualitätsmanagement	1	-	1	-
International Office/ Studienservice-Center	1	-	1	-
<b>Dissertationsvorhaben insgesamt</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>42</b>

Quelle: Forschungsservice der DUK

### Nachwuchsförderung – ein Bereich in Entwicklung

Die angeführten Besonderheiten und Unterschiede haben zur Folge, dass an der Universität für Weiterbildung Krems der Nachwuchsbereich weniger im Vordergrund stand als an den im UG 2002 geregelten Universitäten. Seit der Implementierung des DUK-Gesetzes 2004, durch Professor/innenberufungen und Personalausbau, wurde die Donau-Universität Krems mit einer deutlichen Neuorientierung in Richtung verstärkter Forschungsbasierung konfrontiert, die auch den Aspekt der Nachwuchsförderung miteinschließt. Gleichzeitig macht es die voranschreitende Integration der Donau-Universität Krems in die österreichische Universitätslandschaft notwendig, diesem Bereich seitens der Universität vermehrte Aufmerksamkeit zu widmen. So kann sich die Donau-Universität Krems mittlerweile gleichberechtigt mit den anderen Universitäten an der Ausschreibung des BMWF-Programms Forschungsinfrastruktur

IV und Vorziehprofessuren 2007/08<sup>97</sup> beteiligen. Bei der Beurteilung von Anträgen wird neben anderem auch eine intendierte Unterstützung von wissenschaftlichem Nachwuchs ein wesentliches Kriterium für die Zuerkennung solcher Mittel sein.

Wissenschaftlichen Nachwuchs und eine adäquate Stellenstruktur der Universität für Weiterbildung zu etablieren, führt in vielerlei Hinsicht zu Veränderungen, die von der vorhandenen Organisationsform und -logik abweichen und einen inneruniversitären Entwicklungsprozess in Gang setzen. Die folgenden Abschnitte veranschaulichen die Komponenten dieses Entwicklungsprozesses an der Donau-Universität Krems, die darin bestehen,

- wissenschaftlichen Nachwuchs als Gruppe zu identifizieren, als Personenkreis mit spezifischen

<sup>97</sup> Das Programm Forschungsinfrastruktur IV und Vorziehprofessuren 2007/08 des BMWF fördert die Schwerpunktsetzung und Profilbildung an den Universitäten mit einem Betrag in der Höhe von 50 Mio. Euro, davon rund 8 Mio. Euro für Vorziehprofessuren (vgl. <http://www.profilbildung.at/>)

## 4. Nachwuchsförderung

Tabelle 2 &gt; Habilitationsvorhaben an der Donau-Universität Krems im Jahr 2006

Department	Anzahl
Department für Wissens- und Kommunikationsmanagement	1
Department für Klinische Medizin und Biotechnologie	1
Department Verwaltungswissenschaft und Verwaltungsinformatik	1
Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement	1
<b>Habilitationsvorhaben insgesamt</b>	<b>4</b>
<i>Quelle: Forschungsservice der DUK</i>	

Tätigkeitsprofilen bzw. im Qualifikationsprozess des Doktoratsstudiums

– geeignete Infrastrukturen und Rahmenbedingungen, insbesondere für Forschungstätigkeiten, zu schaffen und damit zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beizutragen.

#### 4.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs als Personenkreis: Doktorand/innen und Habilitationsvorhaben<sup>98</sup>

Durch die Professor/innenberufungen wurde ein Umbau- und Ausbauprozess an der Donau-Universität Krems initiiert, der den gesamten Bereich des wissenschaftlichen Personals erfasste. Im Zuge der Berufung neuer Professor/innen wurden auch zahlreiche neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen angestellt. Eine Reihe von Professor/innen brachte nicht nur eigene wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, sondern auch neue Dissertations- und Habilitationsvorhaben an die Universität mit.

Die Universität für Weiterbildung Krems ist nunmehr in der Situation, dass der Personenkreis, der dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugezählt werden kann, sowie dessen forschungsorientierte Tätigkeiten in nahezu allen Departments eine sichtbare Kontur haben (siehe Tabelle 1). In früheren Jahren waren wissenschaftliche Nachwuchskräfte in der Institution vor allem im Bereich der Medizinischen Technologie und der Informations- und Technologieforschung durch Dissertationen<sup>99</sup> präsent. Seither konnte die Universität deren Zahl steigern und auch Post-Doc-Nach-

wuchskräfte einstellen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen machen es erforderlich, in kooperativen Modellen mit anderen Universitäten dem wissenschaftlichen Nachwuchs diese Wege anzubahnen und zu ermöglichen. Gleichzeitig tragen diese Rahmenbedingungen zur Bildung und zum Ausbau von universitätsübergreifenden Netzwerken bei.

Im Jahr 2006 waren insgesamt 28 Mitarbeiter/innen der Universität für Weiterbildung Krems mit Promotionsvorhaben befasst, wobei 13 berufs begleitende Dissertationen darstellten. Alle diese Nachwuchskräfte sind an anderen Universitäten als Doktoratsstudierende zugelassen. Weiters haben Professor/innen der Donau-Universität Krems 42 Promotionsverfahren an anderen Universitäten erstbetreut.

Darüber hinaus gab es 4 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die an ihrer Habilitation arbeiteten (siehe Tabelle 2).

Die Donau-Universität Krems ist mit Lehrenden und Lehrangeboten an zwei interuniversitären Kooperationen beteiligt, in denen berufs begleitende und praxisfeldorientierte Doktoratsstudien realisiert werden. Dies sind zum einen das Doktoratsstudium „Weiterbildung - Lebensbegleitende Bildung - Lifelong Learning“, das von den Universitäten Graz und Klagenfurt realisiert wird, und zum anderen das Research-PhD- Programm mit der Leeds Metropolitan University. Im Jahr 2006 wurden in letzterem Programm 22 Studierende betreut, wobei 14 Studierende in 2005 und 8 Studierende in 2006 begonnen haben. Die Aufgaben der Donau-Universität Krems in diesem Programm umfassen die Betreuung der Studierenden vor Ort in Krems, wozu ein Vorlesungsprogramm gehört, die Co-Supervision der schriftlichen Arbeit sowie Seminare für Dissertierende. Die Hauptbetreuung der PhD-Arbeiten sowie die Graduierung erfolgt in Leeds.

<sup>98</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 14f, S. 27f.

<sup>99</sup> In diesem Bereich werden darüber hinaus forschungsnahe und wissenschaftlich angeleitete Diplomarbeiten anderer Hochschulen betreut.

### 4.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs als Personenkreis: Tätigkeitsprofile und Laufbahnschemata<sup>100</sup>

Die inhaltliche und organisatorische Neuausrichtung der Donau-Universität Krems brachte es mit sich, dass die Formulierung eines Profils für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und die Weiterentwicklung der Karriereschemata laut Donau-Universität Krems mit zu den vorrangigen Aufgaben der Personalentwicklung an der Universität zählt. Dies hat auch in der Leistungsvereinbarung 2007 - 2009 ihren Niederschlag gefunden<sup>101</sup>.

Umfragen, Workshops und die Dokumentenanalyse<sup>102</sup> verweisen auf die Vielfalt des Tätigkeitsspektrums von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Donau-Universität Krems, das sich von Lehrgangsmanagement über Lehre und Forschung bis zum Consulting spannt (siehe auch Abschnitt 2.2). Der quantitativ größere Anteil an Tätigkeiten liegt im Bereich Lehrgangsmanagement. Forschungsaktivitäten sind größtenteils auf Antrags- und Auftragsforschung ausgerichtet. Die Einbindung des universitätsinternen Stammpersonals in die Lehre war bisher gering; die Universität plant jedoch, den Anteil der „Eigenlehre“ über den vermehrten Einsatz des internen wissenschaftlichen Personals in der Lehre kontinuierlich zu erhöhen<sup>103</sup>. Daneben ist auch die funktionale Ausdifferenzierung zwischen Forschungs- und Lehraufgaben beim Stammpersonal eine neue Entwicklung an der Weiterbildungsuniversität, die sich mit der Berufung von Professor/innen und der Ausstattung der Departments mit weiterem wissenschaftlichem Personal, welches auch in Forschung und Entwicklung tätig sein soll, ergibt<sup>104</sup>.

Im Zuge des raschen Wandels der Donau-Universität Krems änderte sich auch die interne Wahrnehmung der Kernkompetenzen der Mitarbeiter/innen im Bereich Lehrgangsmanagement gegenüber den Ansprüchen an wissenschaftliche Tätigkeiten. Dementsprechend wurden im Rahmen eines Personalentwicklungsprojekts der Donau-Universität Krems (siehe auch Abschnitt 2.2) unterschiedliche Entwicklungsszenarien für die Aufgabenprofile der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erarbeitet, die zur Formulierung von zwei möglichen Schwerpunkt-Laufbahnen führten:

a) eine klassische akademische Laufbahn mit Schwerpunktaufgabe Forschung und zusätzlichen Aufgaben in Lehre und/oder Consulting. Die Karriere ist auf den akademischen Arbeitsmarkt ausgerichtet und international orientiert. Der Verbleib an der Donau-Universität Krems ist in der Regel befristet, eine wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland wird unterstützt, eine Berufung angestrebt. Die Forschungsaufgaben sind neben der Orientierung an der Fachcommunity insbesondere auf den Bereich Praxisforschung und die im Leitbild der Universität formulierten Schwerpunkte ausgerichtet. Der Einstieg als Wissenschaftler/in kann als *Junior Researcher* gestaltet sein, mit der Dissertation kann das Profil eines *Senior Researchers* erreicht werden. Die akademische Karriere kann als *Associate Professor* weiter geführt werden.

b) eine Laufbahn als Lehrgangsmanager/in mit Schwerpunktaufgabe Bildungsmanagement und zusätzlichen Aufgaben in Antrags- oder Auftragsforschung oder Lehre oder Consulting. Die Tätigkeit ist am Bildungsmarkt orientiert, die Karriere orientiert sich auch an internationalen Entwicklungen im Weiterbildungsbereich. Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit an andere Arbeitsmärkte und Profile wie Personalentwicklung oder Bildungsmanagement sollen gegeben sein. Ein längerfristiger Verbleib an der Donau-Universität wird angestrebt. Der Einstieg als Lehrgangsmanager/in kann als *Koordinator/in* gestaltet sein, mit zunehmender Berufserfahrung und Übernahme von Lehrgängen kann das Profil eines/r *Lehrgangsmanager/in* erreicht sein; die Management-Laufbahn kann als *Managing Director* (mit Budget und Personalverantwortung) weitergeführt werden.

Diese Projektergebnisse wurden universitätsintern präsentiert. Die Donau-Universität Krems beabsichtigt, in einem nächsten Schritt Tätigkeitsprofile auszuformulieren und durch ein individuelles Anforderungs- und Kompetenzprofil zu ergänzen. Langfristig soll ein entsprechendes

<sup>100</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 11f.

<sup>101</sup> vgl. Tätigkeitsbericht 2006 der Universität für Weiterbildung Krems, S. 11; Leistungsvereinbarung 2007 - 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems, Vorhaben Nr. 02 in der qualitativen Personalentwicklung (S.5)

<sup>102</sup> vgl. auch DUK-Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S.7

<sup>103</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Vorhaben in der quantitativen Personalentwicklung, Nr. 01, Ziel Nr. 03 (S. 5-6)

<sup>104</sup> vgl. Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, S. 43

## 4. Nachwuchsförderung

laufbahnorientiertes Personalentwicklungsprogramm entwickelt werden.

### 4.4 Infrastrukturen und Rahmenbedingungen für die Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs

#### Forschungsservice<sup>105</sup>

Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Personals wurde 2005 das Forschungsservice im Rektorat neu errichtet. Je Department wurde ein/e Multiplikator/in bzw. ein/e Forschungsbeauftragte/r ernannt. Diese werden in regelmäßigen Roundtables über aktuelle Forschungsprogramme, Kalkulation von Forschungsprojekten, Software, interne Abläufe etc. informiert. Daneben werden auch Hürden in Projektumsetzung und internen Abläufen sowie der Schulungsbedarf erhoben. Zielgruppe des Roundtables „Forschungsbeauftragte“ bilden junge wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die mit der Beantragung und Umsetzung von Forschungsprojekten befasst sind.

#### Weiterbildung und Höherqualifizierung<sup>106</sup>

Die Universität für Weiterbildung Krems fördert und unterstützt die wissenschaftliche Höherqualifizierung ihres Nachwuchses. Seit 2004 besteht eine Betriebsvereinbarung über Doktoratsstudien der Mitarbeiter/innen. Die Donau-Universität Krems fördert deren Promotionsvorhaben, indem die Mitarbeiter/innen für den Zeitraum von maximal 3 Jahren eine Freistellung von einem Arbeitstag pro Woche erhalten (Betriebsvereinbarung vom 17. 8. 2004). Die Unterstützung der Promotionsvorhaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist auch als Ziel in Bezug auf Personalentwicklung in die Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 eingeflossen<sup>107</sup>.

2006 haben die Departmentleiter/innen in der Strategieklausur der Donau-Universität Krems befürwortet, dass künftig mehr Doktoratsstipendien eingeworben werden, um die finanzielle Situation in dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere zu entspannen.

<sup>105</sup> vgl. Tätigkeitsbericht der Universität für Weiterbildung Krems, S. 26

<sup>106</sup> vgl. Tätigkeitsbericht der Universität für Weiterbildung Krems, S.14 und 15; Beitrag der DUK zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 9

<sup>107</sup> Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom Dezember 2006: Ziel Nr. 02 in Bezug auf Personalentwicklung (S. 6)

Die Entwicklung eines kohärenten internen Fortbildungsprogramms für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit den Schwerpunkten eLearning, Fremdsprachen sowie Unterstützung bei Dissertationen ist als Vorhaben der qualitativen Personalentwicklung in der Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 verankert.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nehmen darüber hinaus an externen wissenschaftlichen Weiterbildungen teil; so haben z.B. zwei Mitarbeiterinnen der Universität für Weiterbildung Krems das Ausbildungsprogramm „fForte-Coachings“ im Rahmen von fForte (Frauen in Forschung & Technologie) absolviert. Ziel dieser Förderinitiative von BMWF und ESF ist eine Steigerung der Promotionen von Frauen in diesen Disziplinen.

#### Stellenstruktur und Forschungsorientierung<sup>108</sup>

Um promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vermehrt in die Forschungsschwerpunkte zu integrieren, sollen künftig zeitlich befristete Anstellungen, sogenannte „Post-Doc-Stellen“ eingerichtet werden. Intendiert sind in diesem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ausschließlich forschungsorientierte Tätigkeitsprofile, ohne Aufgaben in der Lehre oder deren Management, sowie befristete Anstellungen. Post-Doc-Stellen sollen zusammen mit Stipendien den Ausbau der Forschungsorientierung sowie die Profilierung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Richtung Forschung ermöglichen.

Generell sind Stellen für wissenschaftlichen Nachwuchs im drittmittelfinanzierten Forschungsbereich seitens der Institution mit einer Vorleistung und Risikoinvestition verbunden, weil Ausgang und Ertrag unsicher sind. Da die Eigenfinanzierung zu etwa zwei Dritteln aus dem Lehrbetrieb erwirtschaftet wird, ist laut Einschätzung der Donau-Universität Krems das unternehmerische Risiko im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs nur begrenzt ausbaufähig. Dies bedeutet, dass die in der herkömmlichen universitären Nachwuchsförderung übliche Zukunftsinvestition seitens der Institution an der Donau-Universität Krems nur dann möglich ist, wenn gleichzeitig ein hoher Anteil an eigenem unternehmerischem Handeln der jeweiligen Stelleninhaber/innen vorhanden ist. Das Forschungsser-

<sup>108</sup> vgl. Tätigkeitsbericht der Universität für Weiterbildung Krems, S.15; Beitrag der DUK zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 9

vice der Universität unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Beratungen zu konkreten Forschungsideen oder zu den jeweiligen Forschungsgebieten und durch Qualifizierungsangebote zum Projektmanagement und Workflow. Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte in einer Mischung aus Auftragsforschung, der Teilnahme an internationalen Forschungsprogrammen und durch Vorleistung der Donau-Universität Krems finanziert werden.

### **Internationale Mobilität<sup>109</sup>**

Seit 2006 stehen die europäischen Mobilitätsförderungen auch den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Donau-Universität Krems offen. Seither hat internationale Mobilität für die Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses an Relevanz gewonnen, es erfordert allerdings noch etwas Zeit, um diese Mobilitätsprogramme adäquat in der Organisation zu verankern. Künftig sollen Internationalisierung und ‚Staff Mobility‘ auch an der Universität für Weiterbildung Krems zu den klassischen Maßnahmen in der akademischen Nachwuchsförderung zählen. Insgesamt lag die Zahl der Auslandsaufenthalte bei Wissenschaftler/innen mit mehr als fünf Tagen Aufenthalt bei 60, was mehr als 300 Auslands-tagen entspricht<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> vgl. Beitrag der DUK zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem.

§ 12 (15) DUK-Gesetz 2004, S. 9

<sup>110</sup> vgl. Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, Indikator II.1.5

## ANHANG

### Erläuterungen zu den statistischen Auswertungen des Personals

#### 1. Datenquellen und Vergleichbarkeit

Die Berichterstattung der Donau-Universität Krems über ihr Personal erfolgte ab 2004 auf Basis der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten - BidokVUni<sup>111</sup> und deren Anlage 2. Nach dem vollständigen In-Kraft-Treten des DUK-Gesetzes 2004 wurde die Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten im Jahre 2006 geändert<sup>112</sup> und regelt nun alle 22 Universitäten anhand einheitlicher Vorgaben. Erhebungsformat und Personalkategorien der Datenmeldungen der Donau-Universität Krems wurden in der Folge an die der anderen Universitäten angepasst.

Die im Rahmen dieses Berichts publizierten Personalzahlen basieren auf den Datenmeldungen der Donau-Universität Krems zu den Stichtagen 31. 10. 2004, 15. 10. 2005 und 31. 12. 2006. Sie repräsentieren den Personalbestand im entsprechenden Wintersemester. Die Daten wurden einer profunden Qualitätssicherung durch BMWF und Donau-Universität Krems unterzogen. Dabei wurde vor allem auf eine Vereinheitlichung von stichtagsweise unterschiedlichen Vorgehensweisen bei den ursprünglichen Datenmeldungen geachtet. Auf diese Weise ist nunmehr die Vergleichbarkeit der Zahlen über den Zeitraum 2004/05 bis 2006/07 sichergestellt.

Aufgrund der im Jahr 2004 gültigen Anlage 2 der BidokVUni hatte die Donau-Universität Krems zum Stichtag 31.10. 2004 keine externen Lehrenden zu melden. Die in diesem Bericht angeführten Daten der externen Lehrenden im WS 2004/05 stammen aus einer Auszählung der Personen mit entsprechenden Werkverträgen, die von der DUK durchgeführt wurde. Die eigentliche Zählung der Donau-Universität Krems bezog sich auf das Kalenderjahr 2004 und umfasste 1010 externe Vortragende. Weil die Datenmeldungen der nach-

folgenden Stichtage die Zahl der externen Lehrenden nur für den Zeitraum des jeweiligen Wintersemesters repräsentieren, wurde in Absprache mit der Donau-Universität Krems ausgehend von der kalenderjahresbezogenen Zählung eine Lehrbeauftragtenzahl für das Wintersemester 2004/05 geschätzt.

#### 2. Begriffsdefinitionen

Die in diesem Bericht verwendeten Zahlen zum Personal wurden aus den Daten ausgewertet, die die Donau-Universität Krems im Rahmen der Bidok-Verordnung an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung übermittelt hat und die auch in der Wissensbilanz Verwendung finden.

Die Wissensbilanz bedient sich im Rahmen der Personalkennzahlen Kategorisierungen und Bezeichnungen, die für alle 22 Universitäten einheitlich zur Anwendung kommen, um Universitätsvergleiche zu ermöglichen. Für die quantitative Darstellung des Personals der Donau-Universität Krems wurden im vorliegenden Bericht leicht modifizierte Zusammenfassungen und Bezeichnungen gewählt, die den Gegebenheiten an der Weiterbildungsuniversität im Personalbereich besser gerecht werden.

Unter „*Personal*“ werden alle Personen verstanden, die in einem Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zur Donau-Universität Krems stehen<sup>113</sup>.

Unter dem „*Stammpersonal*“ sind alle „universitätsinternen“ Mitarbeiter/innen zu verstehen, die dem wissenschaftlichen Personal oder dem allgemeinen Personal angehören.<sup>114</sup> Sie stehen in der Regel in einem Arbeitsverhältnis zur Universität.

Das „*wissenschaftliche Stammpersonal*“ umfasst Professor/innen gemäß § 98 UG 2002 (unbefristetes oder länger als 3 Jahre befristetes Beschäftigungsverhältnis), Professor/innen gemäß § 99 UG 2002 (bis zu 2 Jahren befristetes Beschäftigungsverhältnis), habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Dozent/innen) und nichthabilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im

<sup>111</sup> Verordnung über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Donau-Universität Krems BidokVUni, BGBl. Nr. 30 vom 19. 1. 2004

<sup>112</sup> Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, mit der die Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten geändert wird, BGBl. Nr. 231 vom 21. 6. 2006

<sup>113</sup> In der Wissensbilanz entspricht dies der Summe des „haupt- und nebenberuflichen Personals“.

<sup>114</sup> Die für diesem Bericht gewählte Zusammenfassung zu einer Gruppe „Stammpersonal“ unterscheidet sich vom „hauptberuflichen Personal“ der Wissensbilanz durch die in den Fußnoten 5 und 8 angeführten Abweichungen.

**Tabelle 1 > Personal an der Universität für Weiterbildung Krems, Gegenüberstellung von Beschäftigungsverhältnissen (1) und Personen (2) nach Verwendung, WS 2005/06 und WS 2006/07**

Personal - Verwendung	2005/06		2006/07	
	Beschäftigungsverhältnisse (1)	Personen (2)	Beschäftigungsverhältnisse (1)	Personen (2)
Personal insgesamt (3)	931	910	991	969
Stammpersonal insgesamt (4)	252	245	349	334
wissenschaftl. Stammpersonal (5)	73	73	132	132
wiss. Personal mit Venia docendi insgesamt	8	8	19	19
darunter: Professor/innen § 98	4	4	15	15
Professor/innen § 99	-	-	2	2
Dozent/innen	4	4	2	2
nichthabil. wiss. Mitarbeiter/innen	65	65	113	113
allgemeines Stammpersonal (6)	179	178	217	216
Universitätsmanagement	37	36	40	39
Verwaltung, Wartung, Betrieb etc.	142	142	177	177
Drittmittelpersonal (7)	1	1	5	5
externes Lehrpersonal gesamt (8)	678	664	637	632

(1) Beschäftigungsverhältnisse: Eine Person mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis ist in der betreffenden Verwendung bzw. Summe entsprechend oft gezählt.

(2) Personen: Eine Person mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis ist in der betreffenden Verwendung bzw. Summe nur einmal gezählt

(3) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 17, 21, 24, 30, 40 bis 70 gem.

(4) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21, 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(5) Verwendungen 11, 12, 14, 16, 21 gem. Bidok-VO Universitäten

(6) Verwendungen 30, 40 bis 70 gem. Bidok-VO Universitäten

(7) Verwendung 24 gem. Bidok-VO Universitäten

(8) Verwendung 17 gem. Bidok-VO Universitäten

Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

Forschungs- und Lehrbetrieb.<sup>115</sup> Für Zwecke des Zeitvergleichs werden Professor/innen gemäß § 98, Professor/innen gemäß § 99 und Dozent/innen zu einer Gruppe „*wissenschaftliches Stammpersonal mit Venia docendi*“ zusammengefasst.

Die BidokVUni sieht bei nichthabilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb eine Unterscheidung in solche mit selbständiger Lehr- und Forschungstätigkeit und solche ohne selbständige Lehr- und Forschungstätigkeit vor. Die Donau-Universität Krems kann allerdings diesbezüglich keine scharfe Abgrenzung vornehmen und meldet ihre wissenschaftlichen

Mitarbeiter/innen unter dem Bidok-Verwendungscode 21 (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ohne selbständige Lehr- und Forschungstätigkeit). Daher unterbleibt in den Tabellen des vorliegenden Berichts bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen die Differenzierung nach selbständiger Lehr- und Forschungstätigkeit.

Zum „*allgemeinen Stammpersonal*“ zählen Personen mit Aufgaben im Universitätsmanagement bzw. mit entsprechenden Leitungsfunktionen, Personen in der Verwaltung, in Wartung und Betrieb sowie Personen, die zur „professionellen Unterstützung der Studierenden beim Lernen und Forschen“<sup>116</sup> sowie in Sozial- und Gesundheitsbelangen<sup>117</sup> eingesetzt sind<sup>118</sup>.

<sup>115</sup> Daraus folgt, dass sich die für diesen Bericht gewählte Zusammenfassung zu einer Gruppe „wissenschaftliches Stammpersonal“ vom „hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ der Wissensbilanz durch die beinhalteten §99-Professor/innen unterscheidet (die in der Wissensbilanz zum nebenberuflichen Personal zählen).

<sup>116</sup> Hier handelt es sich um einzelne Mitarbeiter/innen, die in Bibliothek, EDV und Kindergarten arbeiten, allerdings nicht ausschließlich für Studierende.

<sup>117</sup> Hier handelt es sich um Sporttrainer/innen (mit geringem Beschäftigungsausmaß)

**Tabelle 2 > Mehrfachzählungen von Beschäftigungsverhältnissen durch Personen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität für Weiterbildung Krems, WS 2005/06 und WS 2006/07**

Mehrfachzählungen innerhalb bzw. zwischen den Verwendungen und Summen:	WS 2005/06	WS2006/07
zwischen Summe "wiss. Stammpersonal" und Summe "allgem. Stammpersonal"	6	14
- zwischen "Professor/innen" und "Universitätsmanagement"	4	14
- zwischen "Dozent/innen" und "Universitätsmanagement"	2	0
innerhalb der Summe "allgemeines Stammpersonal"	1	1
- innerhalb der Verwendung "Universitätsmanagement"	1	1
innerhalb der Summe bzw. Verwendung "externe Lehrbeauftragte"	14	5
sonstige (1)	-	2
<b>Personen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>21</b>

(1) zwischen "Lehrbeauftragten" und "Dozent/innen" sowie "Lehrbeauftragten" und "Drittmittelpersonal"  
 Quelle: Datenmeldungen der DUK, Stichtage 15. 10. 2005, 31.12. 2006; ohne Karenzierungen

In der Kategorie „Universitätsmanagement“ wird die für Managementaufgaben eingesetzte Personalkapazität der Universität gesondert erfasst und ausgewiesen. Sie beinhaltet auch die anteiligen Beschäftigungsausmaße für Leitungsfunktionen (z.B. Departmentleitung), die zu Lasten des Beschäftigungsausmaßes der betroffenen Personen als Professor/in, Dozent/in oder sonstiger Mitarbeiter/in gehen und als weiteres Beschäftigungsverhältnis zu werten sind. Die Leiter/innen von Organisationseinheiten in der Verwaltung werden ebenfalls dieser Kategorie zugezählt.

Das „Drittmittelpersonal“ umfasst die Mitarbeiter/innen an Vorhaben gemäß § 26 UG 2002<sup>119</sup>. Laut Anmerkung der Donau-Universität Krems in der Wissensbilanz 2006 wurden Mitarbeiter/innen an Vorhaben gemäß § 26 UG 2002 bisher nicht systematisch erfasst und sind auch in der Gruppe der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen enthalten<sup>120</sup>.

<sup>118</sup> Daraus folgt, dass sich die für diesen Bericht gewählte Zusammenfassung zu einer Gruppe „allgemeines Stammpersonal“ vom „allgemeinen Personal“ der Wissensbilanz durch die beinhalteten Personen „zur professionellen Unterstützung der Studierenden beim Lernen und Forschen sowie in Sozial- und Gesundheitsbelangen“ unterscheidet (die in der Wissensbilanz zum nebenberuflichen Personal zählen).

<sup>119</sup> In der Wissensbilanz werden diese gemeinsam mit anderen Verwendungen zur Gruppe des „nebenberuflichen Personals“ gezählt.

<sup>120</sup> siehe Wissensbilanz 2006 der Donau-Universität Krems, S. 30

Zum „externen Lehrpersonal“ zählen Lehrbeauftragte bzw. externe Vortragende<sup>121</sup> der Donau-Universität Krems.

### 3. Zählweisen

Die Zählung des Personals erfolgt einerseits nach **Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ)** – dies veranschaulicht die vorhandenen Personalkapazitäten – und andererseits als Zählung von **Beschäftigungsverhältnissen**.

Vollbeschäftigungsäquivalente repräsentieren die vorhandenen Personalkapazitäten, standardisiert auf ein Beschäftigungsverhältnis in vollem Beschäftigungsausmaß. Personalzahlen auf Basis einer Zählung der Beschäftigungsverhältnisse bilden die Anzahl der entsprechend Beschäftigten bzw. deren Beschäftigungsverhältnisse unabhängig vom Beschäftigungsausmaß ab. Weil eine Person innerhalb der Universität prinzipiell mehr als ein Beschäftigungsverhältnis haben kann, kommt es bei dieser Zählweise zu Mehrfachzählungen von Personen. Daher bilden die so ermittelten Zahlen nicht „Personen“ ab, sondern Beschäftigungsverhältnisse. Wie eine Sonderauswertung für die Stichtage 15. 10. 2005 und 31.12. 2006 zeigt, ist die Gesamtheit von Personen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis gering und liegt bei rund 20 (siehe Tabellen 1 und 2). Bis auf eine Person mit drei Beschäftigungsverhältnissen nehmen alle übrigen jeweils zwei Beschäftigungsverhältnisse wahr. Im WS 2005/06 waren demnach 910 Personen in 931 Beschäfti-

<sup>121</sup> In der Wissensbilanz werden diese gemeinsam mit anderen Verwendungen zur Gruppe des „nebenberuflichen Personals“ gezählt.

gungsverhältnissen tätig, im WS 2006/07 969 Personen in 991 Beschäftigungsverhältnissen.

In den meisten Verwendungen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse identisch mit der Zahl der beschäftigten Personen. Mehrfachzählungen von Personen gibt es vor allem zwischen dem wissenschaftlichen und dem allgemeinen Stammpersonal - nämlich zwischen der Verwendung „Universitätsmanagement“ einerseits und den Verwendungen „Professor/innen“ oder „Dozent/innen“ andererseits (durch deren Wahrnehmung von Management- und Leitungsfunktionen) - und innerhalb der Verwendung „Lehrbeauftragte“ (siehe Tabelle 2).

Die Analysen von Personalentwicklung und Personalstruktur der Universität für Weiterbildung Krems in Kapitel 3 erfolgen ausschließlich anhand von Zählungen von VBÄ und von Beschäftigungsverhältnissen.

Da für den Bereich der Lehrbeauftragten und externen Vortragenden der Donau-Universität Krems eine Umrechnung in Vollbeschäftigungsäquivalente nicht für alle Stichtage verfügbar ist, beschränken sich Darstellungen nach Vollbeschäftigungsäquivalenten auf das Stammpersonal. Personalzahlen und Tabellen, die den gesamten Personalbestand abbilden sollen, werden folglich nur in Form der Zählung von Beschäftigungsverhältnissen ausgewiesen.

In allen Auswertungen ist Personal mit einem karenzierten Beschäftigungsverhältnis nicht berücksichtigt.

## Quellenverzeichnis

385 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII.GP, Erläuterungen zur Regierungsvorlage des Bundesgesetzes über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004), ausgedruckt am 27.1.2004

Bundesgesetz über die Errichtung des Universitätszentrums für Weiterbildung mit der Bezeichnung Donau-Universität Krems, BGBl. Nr. 269/1994, vom 8. April 1994

Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004), BGBl. I Nr. 22/2004, vom 5. April 2004

Bundesgesetz, mit dem das DUK-Gesetz geändert wird, BGBl. Nr. 129/1998

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2002), Hochschulbericht 2002, Wien

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2005), Universitätsbericht 2005, Wien

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2006), Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. § 121 (19) UG 2002, Wien

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (1993), Hochschulbericht 1993, Wien

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (1999), Hochschulbericht 1999, Wien

Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (1996), Hochschulbericht 1996, Wien

Donau-Universität Krems (2006), Entwicklungsplan 2006 der Donau-Universität Krems (DUK), Universität für Weiterbildung –Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht der Donau-Universität Krems , Geschäftsjahre 95'96

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht der Donau-Universität Krems 1997

Donau-Universität Krems, Der Bericht für das Geschäftsjahr 1998

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 1999 der Donau-Universität Krems

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 2000

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 2001

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 2002

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 2003

Donau-Universität Krems, Geschäftsbericht 2004

Gutachten zu den Entwicklungsperspektiven des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krems), vorgelegt von einer vom Minister für Wissenschaft und Verkehr eingesetzten Expert/innenarbeitsgruppe unter Vorsitz von Univ. Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen, November 1999

Gutachten zum Entwicklungskonzept der Donau-Universität Krems, vorgelegt von einer von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur eingesetzten Expert/innenarbeitsgruppe unter Vorsitz von Univ. Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen, März 2001

Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies an der Donau-Universität Krems (DUK)(2006), Gleichstellung und Gender Studies als Profil bildendes Merkmal der Universität für Weiterbildung Krems (Gender-Ist-Analyse 2006), Endbericht

Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 zwischen der Republik Österreich und der Donau-Universität Krems vom 6.Dezember 2006

UG 2002, Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien, (Universitätsgesetz 2002), BGBl. I Nr. 120/2002

Universität für Weiterbildung Krems Donau-Universität Krems (DUK) (2006), Wissensbilanz 2005

Universität für Weiterbildung Krems Donau-Universität Krems (DUK) (2007), Wissensbilanz 2006 (unveröffentlichte Version Stand Juli 2007)

Universität für Weiterbildung Krems Donau-Universität Krems (DUK) (2007), Tätigkeitsbericht 2006, Krems

Universität für Weiterbildung Krems Donau-Universität Krems (DUK) (2007), Beitrag zum Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität für Weiterbildung Krems gem. § 12 (15) DUK-Gesetz 2004 (unveröffentlichte Ergänzung zum Tätigkeitsbericht 2006)

Universität für Weiterbildung Krems Donau-Universität Krems (DUK) (2006), Tätigkeitsbericht 2005, Krems

Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich über die Errichtung und den Betrieb des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krems) samt Anlage, BGBl. Nr. 501/1994

Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich über den Ausbau des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität Krems) samt Anlage, BGBl. I Nr. 81/2004

Verordnung über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Donau-Universität Krems – Bidok VUni, BGBl. Nr. 30/2004

Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, mit der die Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten geändert wird, BGBl. II Nr. 231/2006