



Universitätsbericht > 2011

BM.W.F^a

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Universitätsbericht > 2011



Impressum

Dem Nationalrat vom Bundesminister für Wissenschaft und Forschung
gemäß § 11 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, vorgelegt.

Früher erschienen:

Hochschulberichte 1969, 1972, 1975, 1978, 1981,
1984, 1987, 1990, 1993, 1996, 1999, 2002
Universitätsberichte 2005, 2008

Medieninhaber (Verleger):

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
1014 Wien, Minoritenplatz 5

Internet:

[http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menu/service/publikationen/wissenschaft/
universitaetswesen/hochschul_und_universitaetsberichte/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menu/service/publikationen/wissenschaft/universitaetswesen/hochschul_und_universitaetsberichte/)

Alle Rechte vorbehalten.

Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Redaktion:

Eva Schmutzer-Hollensteiner

Layout:

Peter Sachartschenko & Mag. Susanne Spreitzer OG, 1160 Wien

Cover:

ateliersmetana

Hersteller:

Donau Forum Druck Ges.m.b.H., 1230 Wien

Wien 2011



Vorwort

Hochschulen und Universitäten agieren in Österreich seit einigen Jahren unter deutlich veränderten Rahmenbedingungen: erweiterte rechtliche Handlungsspielräume gewähren ihnen umfangreiche Freiheiten, mit denen aber auch eine weitaus stärkere Eigenverantwortung korrespondiert. Diese weitgehende Hochschulautonomie steht für ein neues, sich immer wieder wandelndes Verhältnis zwischen Staat und Hochschulen.

Wissen schafft Werte – unter dieser Prämisse hat Wissenschafts- und Forschungspolitik des 21. Jahrhunderts zu stehen. Wir verfügen nicht über Rohstoffe im klassischen Sinn, unser größtes Kapital heißt Wissen und Forschung. Bildung, Wissenschaft und Forschung sind die

Grundlagen, auf denen Österreich seine Zukunft aufbauen muss. Dieses Dreieck ist die Basis für Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand und Wachstum in Österreich. Wissen und Bildung bereichern aber auch das Individuum und die es umgebende demokratische Gesellschaft. Die dadurch geschaffenen immateriellen Werte sind nicht hoch genug zu veranschlagen.

Aktuelle Debatten verlieren sich gerne in den technischen Details der Bildungspolitik, während die Frage nach der Alternative – welche Universität wollen wir? – oft ausgeblendet bleibt. Diente die Universität im Humboldt'schen Sinne auch pädagogischen und nationalen Zwecken und wurde so zur Geburtsstätte der nationalen Souveränität, so gründet „Humboldt 2“, wie der deutsche Soziologe Ulrich Beck die Universität der Zukunft definiert, auf einer „Declaration of Interdependence“: keine Nation könne ihre Probleme alleine lösen, Interdependenz sei keine Geißel der Menschheit, sondern die Voraussetzung ihres Überlebens – entsprechend müsse das Wörterbuch des Gesellschaftlichen und des Politischen umgeschrieben werden.

So ist der Humboldt'sche Bildungsbegriff heute moderner denn je. In diesem Sinn bedeutet „Humboldt 2“ eine dem 21. Jahrhundert adäquate Schule der Weltbürgerlichkeit. Erforderlich ist eine Universität mit den sie definierenden Prinzipien: Freisetzung individueller Kreativität durch die Freiheit von Lehre und Forschung, Zusammengehörigkeit von Forschung und Lehre, Universalität des Wissens.

Mit anderen Worten: Menschen sollen nicht zu möglichst perfekten „Kopisten vorgegebener Blaupausen ausgebildet“ werden, sondern zu „schöpferisch handelnden Grenzgängern, die befähigt sind zur Selbstbestimmung, Mitbestimmung und zur Solidarität über Grenzen hinweg.“

Der vorliegende „Universitätsbericht 2011“ stellt in seinen insgesamt elf Kapiteln eindrucksvoll unter Beweis, dass sich mittlerweile – ausgehend vom ambitionierten Universitätsgesetz 2002 – ein deutliches Fundament herauskristallisiert hat. Dieses Fundament besteht in dem Konzept einer modernen Hochschule, in der sich Autonomie, Wissenschaftlichkeit, Wettbewerbsorientierung, Profilbildung, Wirtschaftlichkeit, Internationalität und Virtualität zu einer Einheit verbinden. Die so konzipierte Hochschule schafft sich ihr eigenes Qualitätsmanagement, mit dessen Hilfe sie sich selbst und der sie tragenden Gesellschaft Rechenschaft über das Erreichte ablegt.

Vorwort

Der „Hochschulplan“ ist dafür ein „Transmissionsriemen“ mit dem Ziel, den österreichischen Hochschulraum in seiner Weiterentwicklung und internationalen Sichtbarkeit zu stärken und höchste Qualität in Lehre und Forschung sicherzustellen. An den Hochschulen sowie in der Politik hat sich spür- und merkbar die Einsicht durchgesetzt, dass heute vereinzelt Reformmaßnahmen längst nicht mehr ausreichen; ein ganzheitlicher Ansatz und ein neues Leitbild sind gefragt.

Effizienz steigern, Kräfte bündeln und Synergien nutzen sind deshalb unerlässliche Aufgaben. Dies betrifft zahlreiche Facetten universitärer Rahmenbedingungen, von der finanziellen Ausstattung über die Steuerungsmöglichkeiten bei der Aufnahme von Studierenden bis hin zu den Chancen der Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Partnern. Fakt ist, dass ein enormes Potenzial an Entfaltungsspielräumen besteht, das aufgrund der aktuellen Situation nur marginal aktiviert werden kann. Vielmehr zeigt sich, dass sich Universitäten immer stärker im Spannungsfeld zwischen internationalem Wettbewerb, allgemeinem Bildungsauftrag und natürlichen Kapazitätsgrenzen aufreiben, ohne sich dabei in struktureller, inhaltlicher und strategischer Weise weiterzuentwickeln.

So kreisen die elf Kapitel dieses „Universitätsberichts 2011“ nicht von ungefähr um die Themen effektive Steuerung, bessere Allokation von Ressourcen und Entwicklung von Indikatoren für den Erfolg. Denn Lehre, Forschung und Wissenstransfer sind die grundlegenden Aufgaben der Hochschulen. Mit der bestmöglichen Erfüllung dieser Aufgaben tragen sie zur wissenschaftlichen, ökonomischen und soziokulturellen Entwicklung des Landes sowie zum Wohl der Bevölkerung bei.



o. Univ.-Prof. Dr. Karlheinz Töchterle
Bundesminister für Wissenschaft und Forschung

Inhalt

Einleitung	11
1 Entwicklung des österreichischen Hochschulraums	39
2 Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum	43
2.1 Finanzierung der Universitäten	43
2.1.1 Die Entwicklung von Hochschulbudget und Universitätsbudget bis 2011.	44
2.1.2 Finanzierung der Leistungsvereinbarungsperioden 2007–2009 und 2010–2012	46
2.1.3 Programmausschreibungen zur Stärkung von Lehre und Forschung	47
2.1.4 Universitätsbauten und Generalsanierungsoffensive	49
2.1.5 Die finanzielle und wirtschaftliche Lage der Universitäten	50
2.1.5.1 Entwicklungen in der Leistungsvereinbarungsperiode 2007 bis 2009	51
2.1.5.2 Die Novellierung der Univ. Rechnungsabschluss VO	52
2.1.5.3 Der Rechnungsabschluss 2010	53
2.2 Die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten	55
2.2.1 Leistungsvereinbarungen 2007–2009 – ein Rückblick auf die erste Leistungsvereinbarungsperiode ...	55
2.2.2 Der Abschluss der Leistungsvereinbarungen 2010–2012	56
2.2.3 Strategische Schwerpunkte der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012	57
2.2.4 Begleitung der Umsetzung der Leistungsvereinbarungen	59
2.2.5 Umsetzungsstand nach dem ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012	59
2.2.6 Die Wissensbilanz als Instrument der Berichtslegung über die Umsetzung der Leistungsvereinbarungen.	60
2.3 Der Dialog Hochschulpartnerschaft 2009/2010	61
3 Qualitätssicherung	63
3.1 Evaluierung und Qualitätssicherung im Universitätsgesetz, in den Leistungsvereinbarungen und im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz	63
3.2 Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)	64
3.2.1 Einführung von Quality Audits	64
3.2.2 Information und Unterstützung der Universitäten zu Themen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements	65
3.2.3 Neuausrichtung der Gremien	67
3.2.4 Internationale Ausrichtung	68
3.3 Das Netzwerk für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten	68
3.4 Neuordnung der externen Qualitätssicherung	69
3.5 Evaluierung und Qualitätssicherung im Kontext europäischer Entwicklungen.	70
3.6 Beteiligungen von Universitäten und Fachbereichen an Hochschulvergleichen	71

Inhalt

4	Personal und Nachwuchsförderung	73
4.1	Personal an Universitäten	73
4.1.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen des Personalbereichs	73
4.1.2	Der Kollektivvertrag und seine Umsetzung	74
4.1.3	Personal und Personalentwicklung in den Leistungsvereinbarungen	78
4.1.4	Quantitative Entwicklungen im Personalbereich der Universitäten	79
4.2	Nachwuchsförderung	86
4.2.1	Instrumente der Nachwuchsförderung	86
4.2.1.1	Maßnahmen der Universitäten zur Förderung des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses	86
4.2.1.2	Nachwuchsförderung über Postgraduate-Stipendien des BMWF	88
4.2.1.3	Nachwuchsförderung durch Programme des FWF	89
4.2.1.4	Nachwuchsförderung durch Programme der Österreichischen Akademie der Wissenschaften	91
4.2.2	Nachwuchsförderung und Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftlichen Karriere in den Leistungsvereinbarungen	92
4.2.3	Doktoratsausbildung – Nachwuchs an der Nahtstelle von Lehre und Forschung	92
5	Forschung an Universitäten	99
5.1	Personelle Forschungskapazitäten	103
5.1.1	Forschungspersonal in Österreich	103
5.1.2	Arbeitszeitverteilung des F&E-Personals	105
5.2	Forschungsfinanzierung und Forschungsförderung	105
5.2.1	Internationale Trends in der Forschungsfinanzierung von Universitäten	105
5.2.2	Finanzierung der Forschung an den österreichischen Universitäten	106
5.2.2.1	Befunde aus der F&E-Erhebung 2009	106
5.2.2.2	Drittmittelleinnahmen der Universitäten laut Wissensbilanzen	107
5.2.2.3	Der Wissenschaftsfonds FWF	109
5.2.2.4	Die Forschungsförderungsgesellschaft FFG	112
5.3	Forschung in den Leistungsvereinbarungen	113
5.4	Forschungsleistungen der Universitäten	115
5.4.1	Publikationen als Indikator universitärer Forschungsleistung	115
5.4.2	Forschungoutput Publikationen an österreichischen Universitäten	116
5.5	Forschungsinfrastruktur	118
5.5.1	Forschungsinfrastruktur in der FTI-Strategie des Bundes	119
5.5.2	Förderung von universitärer Forschungsinfrastruktur durch das BMWF	120
5.5.3	European Strategy Forum on Research Infrastructures (ESFRI)	122
5.6	Kooperation in der Forschung	123
5.6.1	Bedeutung der Forschungszusammenarbeit	123
5.6.2	Förderung der Forschungsk Kooperation	124
5.6.2.1	Nationale Förderungen für die Kooperation Wissenschaft-Wirtschaft	124
5.6.2.2	Kooperation Forschung – Bildung: Sparkling Science	125
5.6.2.3	Internationale Forschungsk Kooperation unter dem Einfluss europäischer F&E-Initiativen	125
5.7	Integration von außeruniversitärer Forschungsexzellenz in universitäre Strukturen	126

6	Studien, Lehre und Weiterbildung	129
6.1	Lehre und Studien	129
6.1.1	Gesetzliche Maßnahmen im Berichtszeitraum	129
6.1.2	Lehre und Studien in den Leistungsvereinbarungen	130
6.1.3	Lehre und Studienangebot	132
6.1.4	Studien mit Zulassungsverfahren gemäß § 124b UG 2002	137
6.1.5	Die Gestaltung der Studieneingangs- und Orientierungsphase	140
6.1.6	Kooperationen im Lehrbereich	142
6.1.7	Das Reformvorhaben „Pädagog/inn/enbildung NEU“	143
6.2	Weiterbildung an Universitäten	145
6.2.1	Weiterbildungsangebot und Aktivitäten der Universitäten	145
6.2.2	Weiterbildung in den Leistungsvereinbarungen	146
6.2.3	Universitätsübergreifende Aktivitäten	147
6.2.4	Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)	148
7	Studierende, Absolventinnen und Absolventen	151
7.1	Quantitative Entwicklungen im Universitätsbereich	151
7.1.1	Zugang zu den Universitäten	151
7.1.2	Studierende an Universitäten	155
7.1.3	Absolvent/inn/en an Universitäten	158
7.1.4	Eurostudent Report 2010	162
7.2	Studierende mit spezifischen Bedürfnissen	163
7.2.1	Studium und Erwerbstätigkeit	164
7.2.2	Studierende mit Kind	165
7.2.3	Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung	167
7.3	Hochschulprognose 2011 – die künftige Entwicklung der Studierendenzahlen	169
7.3.1	Maturant/inn/enprognose	170
7.3.2	Übertritte	170
7.3.3	Studienanfänger/innen-Prognose	171
7.3.4	Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Studierenden	174
7.3.5	Prognose der Studienabschlüsse	177
8	Beratung und Förderung von Studierenden	179
8.1	Beratung und Information von Studieninteressierten und Studierenden	179
8.1.1	Studienwahlberatung Neu: Maßnahmenpaket zur Unterstützung der Studienwahlvorbereitung	180
8.1.2	Psychologische Beratungsstellen für Studierende an der Schnittstelle von sekundärer und tertiärer Ausbildung	181
8.1.3	Die Studierendenanwaltschaft	182
8.2	Soziale Förderung von Studierenden	183
8.2.1	Studienfördermaßnahmen im Überblick	183
8.2.1.1	Direkte staatliche Ausbildungsförderung für Studierende (direkte Studienförderung)	184

Inhalt

8.2.1.2	Indirekte staatliche Ausbildungsförderung für Studierende (indirekte Studienförderung)	186
8.2.2	Entwicklungen im Bereich Studienförderung seit 2008	188
8.2.2.1	Gesetzliche Maßnahmen im Berichtszeitraum	188
8.2.2.2	Aufwendungen für Studienförderung und Zahl der Studienbeihilfenbezieher/innen	188
9	Gleichstellung und Frauenförderung	191
9.1	Gesetzliche Maßnahmen im Berichtszeitraum	191
9.2	Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten	193
9.2.1	Präsenz der Frauen im Universitätsbereich	195
9.2.2	Frauen- und Geschlechterforschung	197
9.3	Europäische Entwicklungen und Vorgaben zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung	199
9.4	Gleichstellung und Frauenförderung in den Leistungsvereinbarungen	200
9.5	Frauenförderungsprogramme und –projekte des BMWF	203
9.6	Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	204
9.7	Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	205
9.8	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	205
10	Internationalisierung und Mobilität	209
10.1	Universitäten und Europa	210
10.1.1	Europa 2020-Strategie	211
10.1.2	Umsetzung der Europa 2020-Strategie	211
10.1.3	Universitäten und Europa 2020	212
10.2	Die Universitäten im Europäischen Hochschulraum	215
10.2.1	Hochschulbildung im Kontext der europäischen Entwicklungen	215
10.2.1.1	Europäische Entwicklungen und Strategien	215
10.2.1.2	EU-Bildungsprogramme	217
10.2.2	Der Bologna-Prozess auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum	220
10.2.2.1	Aktuelle Entwicklungen	220
10.2.2.2	Nationale Umsetzung	221
10.2.2.3	Initiative „Bologna Reloaded“	223
10.3	Mobilität von Studierenden und von Universitätspersonal	224
10.3.1	Studierendenmobilität	225
10.3.2	Personalmobilität	231
10.4	Internationalisierung, Mobilität und internationale Kooperationen in den Leistungsvereinbarungen	233
10.5	Die Universitäten im Europäischen Forschungsraum	234
10.5.1	Europäische Entwicklungen und Strategien	234
10.5.2	Universitäre Forschung im europäischen Wettbewerb – Beteiligung an den EU-Rahmenprogrammen	236
10.5.3	Förderung von Humanpotenzial und Mobilität von Forschenden	241
10.6	Bi- und multilaterale Bildungs- und Forschungsk Kooperation	244
10.6.1	Kooperation mit Mittel-, Ost- und Südosteuropa	244
10.6.2	Kooperation mit Südostasien, Zentralasien und China	245
10.6.3	Kooperationen mit den Vereinigten Staaten	246

10.6.4	Österreichzentren	246
10.6.5	Wissenschaftlich-technische Abkommen (WTZ)	246
10.6.6	Anerkennung und Abkommen über Gleichwertigkeiten	247
10.7	Der Europäische Qualifikationsrahmen und die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens	247
11	Universitäten, Wirtschaft und Gesellschaft	249
11.1	Beschäftigung von Universitätsabsolvent/inn/en	250
11.1.1	Ergebnisse der Studie „Arbeitssituation von Universitäts- und Fachhochschulabsolvent/inn/en“	250
11.1.2	Qualifikationsniveau, Akademikerquote und Erwerbslosigkeit von Akademiker/inne/n	254
11.1.3	Maßnahmen der Universitäten für Absolvent/inn/en	255
11.2	Lebensbegleitendes Lernen	256
11.2.1	Die österreichische Strategie für lebensbegleitendes Lernen – LLL:2020.	257
11.2.2	Hochschulrelevanz von LLL und lebensbegleitendes Lernen in den Leistungsvereinbarungen.	259
11.2.3	Universitätsübergreifende Aktivitäten	260
11.3	Universitäten als Faktor für Standort und Region	260
11.4	Wissens- und Technologietransfer	263
11.4.1	Europäische Entwicklungen.	263
11.4.2	Wissenstransfer und Entrepreneurship	263
11.4.3	Verwertung von universitären Intellectual Property Rights	264
11.2.4	Umsetzung der IP-Recommendation der Europäischen Kommission	265
11.2.5	Kooperation Wissenschaft-Wirtschaft	266
11.5	Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation	272
11.6.	Bildung für nachhaltige Entwicklung	275
	Abkürzungen	279

Einleitung

Der Universitätsbericht 2011 ist der dritte Bericht an den Nationalrat auf Basis des § 11 UG und behandelt die bisherige Entwicklung und künftige Ausrichtung der österreichischen öffentlichen Universitäten, wobei er im Besonderen auf die Nachwuchsförderung, die Entwicklung der Personalstruktur und die Lage der Studierenden eingeht. Die wichtigste Informationsgrundlage für seine Erstellung bildeten die Berichte der Universitäten, die im Zeitraum 2008 bis 2011 im Rahmen des universitären Berichtswesens vorgelegt wurden – die Rechnungsabschlüsse 2008 bis 2010, die Leistungsberichte 2008 und 2009 und insbesondere die Wissensbilanzen 2008 bis 2010.

Im Zentrum des Berichts stehen die 22 Universitäten, die Teil des diversifizierten österreichischen Hochschulraums sind. Sie interagieren mit anderen Segmenten des Hochschulsektors wie dem Fachhochschulbereich, den Pädagogischen Hochschulen oder den Privatuniversitäten. In einigen Abschnitten nimmt der Bericht daher auch auf andere Bereiche des Hochschulsektors Bezug, beispielsweise in Kapitel 1 zur Entwicklung des österreichischen Hochschulraums oder in Kapitel 7 zu den Ergebnissen der Hochschulprognose.

Der Universitätsbericht 2011 befasst sich im ersten Kapitel explizit mit den Herausforderungen für die künftige Gestaltung des österreichischen Hochschulraums, mit dem zukunftsweisenden Instrument des Hochschulplans und der Positionierung der Universitäten. In weiteren zehn Kapiteln legt der Bericht Rechenschaft über den Berichtszeitraum 2008 bis 2011 und zeigt relevante Entwicklungen in den verschiedenen Aufgaben- und Leistungsbereichen der Universitäten auf. Die Darstellungen sollen einen Überblick geben über die wesentlichen Veränderungen und Entwicklungen, die den Universitätsbereich im Berichtszeitraum geprägt haben, thematisieren aber auch anstehende und künftige Entwicklungen. Dabei richtet der Bericht den Blick sowohl auf die Ebene des Gesamtsystems als auch beispielhaft auf die Ebene der einzelnen Universitäten. Wesentliche Zahlen und Fakten, die diese Entwicklungen veranschaulichen und beleuchten, wurden als Tabellen und Abbildungen in die Darstellungen des vorliegenden Berichts integriert. Weiterführende Informationen stehen der interessierten Öffentlichkeit über

uni:data, das Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, zur Verfügung.

Die folgenden Seiten bieten einen kompakten Überblick über die wesentlichen Inhalte der elf Berichtskapitel.

1 Entwicklung des österreichischen Hochschulraums

Österreichs Universitäten stehen vor wichtigen Richtungsentscheidungen. Dies betrifft zahlreiche Facetten universitärer Rahmenbedingungen, von der finanziellen Ausstattung über die Steuerungsmöglichkeiten bei der Aufnahme von Studierenden bis hin zu den Chancen der Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Partnern. Dringlichste Herausforderung ist die Überwindung der Diskrepanz zwischen **größtenteils unbegrenzter Aufnahmepflicht und vorhandenen Ressourcen**. Zugleich muss es gelingen, parallel zu einer diesbezüglichen Auflösung bereits schrittweise jene Strategien festzuschreiben, die weg von Reparaturmaßnahmen hin zu echten Entwicklungsschritten führen. Zur Sicherung ausreichender Ressourcen zählen die zukünftigen Einnahmen. Diese sind in öffentliche und private Mittel gegliedert und sollen vorwiegend zur Grundausstattung der Universitäten dienen. Es muss Ziel sein, auch die Mittel aus privaten Quellen zu erhöhen, um weitere Ressourcen schaffen und vor Ort individuelle inhaltliche Impulse setzen zu können. Tragende Wirkung für die Zukunft der Hochschulen in Österreich besitzen auch jene Maßnahmen, die parallel dazu die künftigen Grundsätze von Aufnahme und Kapazitäten schaffen.

Um diesen Herausforderungen kompetent und weitsichtig begegnen zu können, wurde der Prozess für einen **Hochschulplan** initiiert. Dieses strategische Instrument soll die großen **Leitlinien universitärer Entwicklung** in Österreich festlegen und somit den Partnern auch Orientierung für ihr künftiges Agieren geben. Der Hochschulplan hat das Ziel, den österreichischen Hochschulraum in seiner **Weiterentwicklung** und **internationalen Sichtbarkeit zu stärken** und **höchste Qualität in Lehre und Forschung** sicherzustellen. In Koordination mit den zentralen Hochschulpartnern – diese sind in der **Hochschulkonferenz** als

Universitätsbericht 2011 Einleitung

neuem und institutionalisiertem Koordinierungsgremium direkt am Prozess beteiligt – soll diese Stärkung durch eine abgestimmte Kooperation, individuelle Profilierung und die Bündelung von Ressourcen erfolgen. Zudem bietet er Planungssicherheit und Selbststeuerung an den Einrichtungen, etwa durch das Modell einer kapazitätsorientierten Universitätsfinanzierung (Studienplatzfinanzierung).

Die Ausarbeitung des Expert/inn/enberichtes durch drei international renommierte Hochschulkenner/innen sowie die Durchführung eines Hochschuldialogs stellten die Ausarbeitung des Hochschulplans bereits früh auf eine fundierte und akkordierte Basis. Aus der Vielzahl an Bedürfnissen, Anforderungen und Herausforderungen müssen nunmehr jene Themenbereiche gebündelt und in definierte Prozesse geformt werden, die zu einer **Neuausrichtung und Schärfung universitärer Rahmenbedingungen** führen. Ziel muss es auch sein, in eine **differenzierte Positionierung und Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit** zu investieren. Österreich soll sich auf diesem Wege als Hochschulstandort auf sehr hohem europäischen Niveau entwickeln.

Inhaltlich setzt sich der Hochschulplan aus vier Teilbereichen zusammen, die den strategischen Zielen Ausdruck verleihen: die abgestimmte Reihung künftiger Bauvorhaben (**Bauleitplan**), die Planung künftiger Großanlagen für die Grundlagenforschung (**Forschungsinfrastrukturplan**), das Modell für eine neue Form der Universitätsfinanzierung (**kapazitätsorientierte Universitätsfinanzierung**) und die strategische Koordinierung des Lehr- und Forschungsangebots (**Koordinationsmaßnahmen**).

Der Gleichklang aus finanzieller Sicherheit, die Aktivierung neuer Potenziale und der gemeinsame Plan einer strategisch-inhaltlichen Vision soll Universitäten die Kraft geben, ihre Ressourcen in Zukunft besser nützen und gestalterischer einbringen zu können. Dies wird sich nicht zuletzt auch auf das öffentliche Bild der Universitäten auswirken, das zu oft von jenen strukturellen Hemmnissen geprägt ist, die es Universitäten erschweren, ihre Leistungsfähigkeit bestmöglich zu entfalten und auch entsprechend darzustellen. Dabei verfügt Österreichs Wissenslandschaft über zahlreiche Stärkefelder, die international angesehen sind. Auch diese werden im Rahmen künftiger Positionierungsprozesse als „Leuchttürme“ eine wesentliche Rolle in der Innen- und Außendarstellung einnehmen. Das Entwicklungspotenzial der österreichischen Universitäten kann auch dazu beitragen, die Wissenschafts- und Forschungsexzellenz auszubauen und somit auch eine gesamthafte Sogwirkung nach oben zu erzeugen. Entscheidend wird sein, dass die aktuellen Anstrengungen in hohem

Maße zu nachhaltigen strukturellen und inhaltlichen Effekten an Österreichs Universitäten führen. Nur auf diesem Wege können Universitäten auch in Zukunft ihren wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft leisten.

2 Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum

Österreich liegt bei den **öffentlichen Ausgaben** für den tertiären Bereich mit einem BIP-Anteil von 1,2% sowohl über dem EU-Durchschnitt (1,1%) als auch über dem OECD-Durchschnitt (1,0%). Vergleicht man allerdings den Anteil **öffentlicher plus privater Ausgaben** für tertiäre Bildungseinrichtungen (1,3%), verschlechtert sich die Positionierung im internationalen Vergleich aufgrund des niedrigen Anteils privater Ausgaben beträchtlich.

Finanzierung der Universitäten

Die jährlichen Ausgaben des Bundes für den gesamten Hochschulbereich sind seit 2007 um rund 22% gestiegen, die Ausgaben eingeschränkt auf den Universitätsbereich um 18%. 2010 beliefen sich die jährlichen Bundesausgaben für den Universitätsbereich auf rund 3 Mrd. Euro.

Im Berichtszeitraum wurde die erste dreijährige Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 beendet, für die der Bund insgesamt 6,863 Mrd. Euro zur Finanzierung der Universitäten bereitstellte. Für die laufende Periode 2010 bis 2012 wird den Universitäten ein Gesamtbetrag von 7,888 Mrd. Euro zur Verfügung stehen.

Die Universitäten werden überwiegend durch Bundesmittel finanziert. Der Globalbudgetbeitrag des Bundes als wesentlichste Erlösponente macht ca. 76% der Umsatzerlöse der Universitäten aus. 9% der Erlöse 2010 stammen aus Forschungs- bzw. künstlerischen Leistungen, 4% aus Studienbeiträgen. Ab dem Sommersemester 2009 wurden neue gesetzliche Bestimmungen über den Studienbeitrag wirksam, aufgrund dessen etwa 85% aller Studierenden keinen Studienbeitrag mehr zu leisten haben. Als Ersatz für die dadurch entgehenden Einnahmen erhalten die Universitäten laut § 141 Abs. 8 UG bis einschließlich 2013 jährlich einen Gesamtbetrag von 157 Mio. Euro.

Programmausschreibungen zur Stärkung von Lehre und Forschung

Zur Stärkung der Lehre und zur Verbesserung der Lehr- und Studiensituation werden den Universitäten aus den gemäß § 12 Abs. 5 UG vorläufig einbehaltenen Mitteln der Periode 2010–2012 insgesamt 34

Mio. Euro zur Verfügung gestellt (**34 Mio. Euro-Paket** für die Verbesserung der Lehr- und Studiensituation). Die Aufteilung dieser Mittel auf die Universitäten orientierte sich grundsätzlich an den Studierendenzuwächsen im Vergleichszeitraum WS 2008 bis WS 2009.

Weiters wurde 2009/2010 ein Betrag von 34 Mio. Euro für die Anschaffung neuer Geräte an den Universitäten bereitgestellt (**Forschungsinfrastrukturmittel Konjunkturpaket II**). Die Zuteilung erfolgte wettbewerbsorientiert über Empfehlung einer Expert/inn/enkommission nach Relevanz für den Forschungsstandort Österreich und den Bedürfnissen der Universitäten.

Darüber hinaus wurden im Oktober 2011 ebenfalls auf Empfehlung einer Expert/inn/enkommission insgesamt 40 Mio. Euro Offensivmittel für weitere Verbesserungen in der Lehre vergeben. Schwerpunkte werden dabei in den Massenfächern und den gesellschaftlich wichtigen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gesetzt (**Offensivmittel für MINT- und Massenfächer**).

Universitätsbauten und Generalsanierungsoffensive

Der Berichtszeitraum war eine Periode mit hoher Bauleistung für die Universitäten. Zusätzlich zur seit 2005 laufenden Generalsanierungsoffensive der Bundesregierung ermöglichte das Ende 2008 beschlossene Konjunkturpaket II den Beginn von weiteren neun Bauvorhaben mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von über 600 Mio. Euro, von denen vier bereits fertiggestellt sind. Die Bauoffensive brachte auch einem Zuwachs an universitärer Nutzfläche von 90.000 m² von 2007 auf 2010. Weitere bereits in Planung oder Vorbereitung befindliche Bauvorhaben sind in den mit dem BMWF abgestimmten Bauleitplänen der Universitäten erfasst.

Die finanzielle und wirtschaftliche Lage der Universitäten

Die Universitäten unterliegen seit 2008 dem Finanz- und Beteiligungscontrolling des Bundesministeriums für Finanzen. Mit der Novelle der Univ. Rechnungsabschluss VO wurde zusätzlich ein „**Frühwarnbericht**“ eingeführt, der dem BMWF vorzulegen ist, sobald bestimmte finanzielle Kennzahlen auf eine angespannte Liquiditätslage der Universität hindeuten. Damit soll sichergestellt werden, dass von BMWF und Universität gemeinsam rechtzeitig Schritte gesetzt werden können, um die Finanzlage wieder zu normalisieren.

Das BMWF analysiert jährlich die universitären Rechnungsabschlüsse anhand ausgesuchter Kennzahlen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage und zur

Liquiditätssituation der Universitäten. Im Zeitraum der **Leistungsvereinbarungsperiode 2007 bis 2009** war ein kontinuierlicher Anstieg der Bilanzsumme zu beobachten, insbesondere ein Aufbau des Anlagevermögens. Die frei verfügbaren Finanzmittel (Cash-Flow) blieben auf einem relativ einheitlichen Niveau. Ebenso positiv entwickelte sich der Absolutbetrag der Eigenmittel. In der Gewinn- und Verlustrechnung konnte in allen drei Jahren, kumuliert über alle Universitäten, ein positives Ergebnis erzielt werden. Im Jahr 2009 betrug der Überschuss rund 41 Mio. Euro und lag damit rund 5,6% höher als im Vorjahr.

Für das **Rechnungsjahr 2010** lässt sich bei der **Vermögenslage** insgesamt ein weiterer Anstieg des Anlagevermögens feststellen, wobei die Substanz für alle Universitäten erhalten bzw. bei vielen Universitäten erweitert werden konnte. Die **Liquiditätssituation** war zum Bilanzstichtag 2010 ausreichend – bei fast allen Universitäten konnten die kurzfristigen Verbindlichkeiten zum Bilanzstichtag durch kurzfristig gebundene bzw. liquide Mittel ausgeglichen werden. Die **Finanzlage** der Universitäten ist 2010 stabil. Es ist generell eine gute Eigenmittelausstattung gegeben. Die **Ertragslage** hat sich gegenüber dem Vorjahr generell verbessert. Das ist jedoch eine Momentaufnahme für das Jahr 2010. Wie aktuelle Berichte aus dem Beteiligungscontrolling 2011 zeigen, wird sich die Ertragslage der Universitäten ab dem Jahr 2011 voraussichtlich deutlich verschlechtern. Zwei Universitäten weisen bereits im Rechnungsjahr 2010 ein negatives „Ergebnis der gewöhnlichen Universitätstätigkeit“ auf (Technische Universität Wien, Medizinische Universität Graz). In diesen Fällen ist das BMWF an die Universitäten herangetreten, damit Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation eingeleitet werden.

Die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten

Die erste **Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009** wurde von den Universitäten und dem BMWF genutzt, die neue Steuerungslogik im Sinne eines modernen Kontraktmanagements sowie eine strukturierte Begleitung der Umsetzung zu erproben und zu verbessern. Die vereinbarten Vorhaben und Ziele der Periode 2007–2009 wurden von den Universitäten erfolgreich umgesetzt. Dies belegen die resultierenden positiven Entwicklungen, z.B. bei der Steigerung des Forschungsausgaben und der Schwerpunktsetzung in der Forschung, bei der Profilbildung in der Lehre, der Umsetzung der Bologna-Ziele, bei der Professionalisierung des Qualitätsmanagements, der Hebung der Frauenanteile oder der Forcierung von nationalen und internationalen Kooperationen mit anderen Universitäten.

Für den **Abschluss der Leistungsvereinbarungen 2010–2012** wurden Prozessabläufe, Themenfokussierung und die inhaltliche Gestaltung weiterentwickelt. Die Leistungsvereinbarungen wurden verstärkt für eine effektive Gesamtsteuerung genutzt, um wesentliche mittel- und langfristige hochschulpolitische Zielsetzungen gemeinsam mit den Universitäten in koordinierter Weise umzusetzen. Gemeinsam mit den Universitäten wurden in den Leistungsvereinbarungen zahlreiche horizontale Themen und Schwerpunkte verankert, welche die Entwicklung des Universitätsbereiches in der Leistungsvereinbarungsperiode bis 2012 und darüber hinaus spürbar beeinflussen werden.

Wesentliche **strategische Schwerpunkte der Periode 2010–2012** waren beispielsweise die Etablierung eines integrierten Qualitätsmanagementsystems in der Leistungsvereinbarungsperiode, die Initiierung geeigneter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten, sowie die Sicherstellung einer hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung der Universitätslehrer/innen. Im Forschungsbereich standen vor allem eine Festlegung von 3 bis maximal 5 Forschungsschwerpunkten, eine bessere Nutzung von Forschungsinfrastruktur sowie die Implementierung der wesentlichen Grundsätze der Europäischen Charta für Forschende und des Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscher/innen im Mittelpunkt. Schwerpunkte in den Bereichen Lehre und Studien waren die Weiterführung der Umstellung auf die Bologna-Studienarchitektur, die Weiterentwicklung der Curricula im Hinblick auf ihre berufliche Relevanz und die Erstellung von Qualifikations- und Kompetenzprofilen, die Schaffung berufsbegleitend organisierter Studienangebote sowie die Steigerung der Beteiligung an Projekten des lebensbegleitenden Lernens. Die Umsetzung einer qualitätsvollen Doktoratsausbildung wurde durchgängig in den Leistungsvereinbarungen verankert. Weitere strategische Schwerpunkte lagen auf der Steigerung der Studierendenmobilität, auf nationalen Kooperationen zur Ressourcenbündelung und -nutzung, auf der nachhaltigen Anhebung der Frauenanteile in allen Ausbildungs- und Karrierephasen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie auf der Implementierung von Gender Budgeting an den Universitäten. Forschungs-Bildungs-Kooperationen und die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzrechts- und Verwertungsstrategien der Universitäten bildeten ebenfalls Schwerpunkte.

Die zweimal jährlich stattfindenden **Begleitsprache** zwischen BMWF und Universitätsleitungen ermöglichen eine sinnvolle Begleitung der universitären Umsetzungsprozesse. Sie bieten ein optimales

Forum für einen institutionalisierten Austausch und haben sich als ergänzendes Controllinginstrument bewährt.

Die Berichtslegung über die **Umsetzung der Leistungsvereinbarungen** erfolgt aufgrund des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 und der Novellierung der Wissensbilanz-Verordnung seit 2010 im Rahmen der Wissensbilanz. Nach dem ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 konnten bereits 12% der Vorhaben realisiert werden, weitere 86% befinden sich in Umsetzung. Laut Angaben in den Wissensbilanzen 2010 sollen 2% der Vorhaben nicht umgesetzt werden, wobei die betreffenden Universitäten als Begründung auf die vorliegenden Budgetrestriktionen und eine angesichts der Budgetprognose als notwendig erachtete Konsolidierung verweisen.

Der Dialog Hochschulpartnerschaft 2009/2010

Der „Dialog Hochschulpartnerschaft“, der von November 2009 bis Juni 2010 stattfand, war ein breiter Diskussionsprozess mit allen Beteiligten am österreichischen Hochschulraum, der initiiert wurde, um eine gemeinsame Hochschulplanung zu behandeln. Die Ergebnisse der Arbeit in 5 thematisch abgegrenzten Arbeitsforen („Gesellschaftlicher Auftrag des tertiären Sektors“, „Koordinierte Entwicklung des tertiären Sektors“, „Bologna, Studienstruktur, Lehre“, „Studienwahl und Hochschulzugang“, „Ressourcen und Finanzierung von Lehre und Forschung“) wurden im Juni 2010 in einem Endbericht mit insgesamt 92 Empfehlungen festgehalten, der auch an den Nationalrat übermittelt wurde. Empfehlungen und Ergebnisse fließen in verschiedene laufende Projekte des BMWF ein, z.B. in die Vorbereitung des gesamtösterreichischen Hochschulplans und seiner geplanten Steuerungs- und Koordinierungsmechanismen, in die Verbesserung der Studienwahlberatung oder in die Konzeption einer neuen Universitätsfinanzierung.

3 Qualitätssicherung

Das UG 2002 verpflichtet die Universitäten, zur Qualitäts- und Leistungssicherung in allen Bereichen ein eigenes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Bereits in den **Leistungsvereinbarungen 2007–2009** haben sich die Universitäten zu vielfältigen Vorhaben der Qualitätssicherung und Evaluierung verpflichtet. Besonderes Augenmerk wurde auf Qualitätsentwicklung und vorbereitende Initiativen zum Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen gelegt. Die universitären Initiativen wurden zur Gänze umgesetzt.

Die erreichten Fortschritte beim Aufbau der Qualitätsmanagementsysteme führten dazu, dass die

Mehrzahl der Universitäten in der zweiten **Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012** bereits klare Festlegungen für ein zeitnahes Audit des Qualitätsmanagementsystems getroffen haben. Auf Basis der Leistungsvereinbarungen werden acht Universitäten eine Auditierung bis 2012 absolvieren. Für die Vorbereitung auf eine Auditierung bis 2012 haben sich fünf Universitäten entschieden. Die Vorbereitung bis 2012 inklusive Auftragsvergabe an eine Agentur für eine Auditierung ab 2013 planen fünf Universitäten. Mit einzelnen anderen Universitäten wurde eine fachspezifische Rezertifizierung oder eine Reakkreditierung vereinbart. Die Mehrzahl der Universitäten stimmte zu, das Audit von einer im EQAR registrierten Agentur durchführen zu lassen.

Diese positiven Entwicklungen wurden wesentlich beeinflusst durch die internationalen Entwicklungen im Bereich der Qualitätssicherung, durch die Aktivitäten der AQA insbesondere im Rahmen von BMWF-finanzierten Projekten, sowie durch die Aktivitäten des „**Netzwerks für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten**“. In diesem Netzwerk sind sämtliche öffentliche Universitäten vertreten; es dient dem interuniversitären Austausch über die Praxis des Qualitätsmanagements an den beteiligten Universitäten und dem Austausch über nationale und internationale Entwicklungen in der universitären Qualitätsarbeit.

Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)

Die AQA hat ihr Leistungsangebot im Berichtszeitraum deutlich ausgebaut. Mit der Etablierung von Qualitätssicherungsverfahren in allen Hochschulsektoren erwarb sich die AQA breite Akzeptanz. Die Verpflichtung der Universitäten in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012, ihre Qualitätsmanagementsysteme einem Audit zu unterziehen bzw. sich darauf vorzubereiten, hat den Entwicklungen von **Audit-Verfahren** einen Schub verliehen, der auch international auf großes Interesse gestoßen ist. Quality Audits sind mittlerweile ein fester Bestandteil des Systems der externen Qualitätssicherung in Österreich. Die AQA Audits bieten Hochschulen eine unabhängige Begutachtung und Zertifizierung ihres Qualitätsmanagements in **einem** (FOCUS Audit) oder **mehreren** (ADVANCED Audit) Leistungsbereichen. Die internationale Ausrichtung des Audit-Verfahrens wird durch den regelmäßigen Austausch mit Qualitätssicherungsagenturen und der Entwicklung eines gemeinsamen Projektdesigns für ein **Joint Audit Modell** mit der finnischen Qualitätssicherungsagentur FINHEEC unterstützt, welches vom BMWF finanziert wird.

Weiters begleitet die AQA Universitäten bei der Entwicklung interner QM-Prozesse. Im Rahmen ei-

nes vom BMWF finanzierten Projekts hat die AQA an neun Universitäten die **Begleitung und Entwicklung von QM-Prozessen** in unterschiedlichen Leistungsbereichen durchgeführt. An drei Universitäten hat die AQA im Berichtszeitraum das institutionelle Qualitätsmanagement in bestimmten Leistungsbereichen begutachtet und zertifiziert.

Darüber hinaus hat die AQA im Berichtszeitraum ein Projekt zur Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten und ein Projekt zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen durchgeführt.

Die AQA ist seit September 2009 im **Europäischen Register der Qualitätssicherungsagenturen (EQAR)** gelistet und erfüllt damit nachweislich die europäischen Standards und Richtlinien für die Qualitätssicherung im Hochschulbereich (ESG). Seit 2009 bietet die AQA als eine der ersten nichtdeutschen Agenturen Hochschulen in Deutschland die Systemakkreditierung nach den Richtlinien des deutschen Akkreditierungsrates an. Seit 2010 ist die AQA auch für die Programmakkreditierung in Deutschland zugelassen.

Neuordnung der externen Qualitätssicherung

Mit dem Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), das 2012 in Kraft tritt, wurde ein bedeutender Schritt zur Neuordnung und Weiterentwicklung der externen Qualitätssicherung im österreichischen Hochschulwesen gesetzt.

Die wesentlichen Neuerungen durch das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz sind die **sektorenübergreifende gesetzliche Regelung** für externe Qualitätssicherung und die Einrichtung der ebenfalls sektorenübergreifenden **Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria** unter Integration der bislang bestehenden Einrichtungen (AQA, Fachhochschulrat, Akkreditierungsrat). Außerdem legt das HS-QSG für die Universitäten die verpflichtende externe Evaluierung durch Audits fest und greift damit die mit der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 begonnenen Entwicklungen auf. Bei der Durchführung von Audits können die Universitäten zwischen der neuen Agentur, einer im EQAR gelisteten Agentur oder einer anderen international anerkannten und unabhängigen Qualitätssicherungsagentur wählen. Letztere legt das BMWF durch Verordnung fest.

4 Personal und Nachwuchsförderung

Die Universitäten sind seit dem vollen Wirksamwerden des UG 2002 am 1. 1. 2004 hinsichtlich ihrer Angestellten selbst Arbeitgeber und berechtigt, Personal nach dem Angestelltengesetz einzustellen. Für

Universitätsbericht 2011 Einleitung

den Abschluss neuer Beschäftigungsverhältnisse galt bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrags das Vertragsbedienstetengesetz 1948 als Vertragsinhalt.

Der Kollektivvertrag Universitäten

Nach mehrjährigen Verhandlungen haben der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst 2009 einen Kollektivvertrag abgeschlossen, der mit 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist.

Der Kollektivvertrag erfasst alle Arbeitnehmer/innen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 eingegangen oder deren Bundesdienstverhältnis bzw. deren Arbeitsverhältnis auf die Universität übergeleitet wurde. Er beinhaltet einen erweiterten Kündigungsschutz, der von der Zugehörigkeitsdauer zur Universität und vom Lebensalter abhängt. Die Universitäten können je nach Bedarf ihre Stellen als „Laufbahnstellen“ oder „Rotationsstellen“ besetzen. Um Anreize für eine wissenschaftliche Karriere zu schaffen, sieht der Kollektivvertrag ein Laufbahnmodell für Universitätsassistent/inn/en, Senior Scientists/Artists und Senior Lecturer vor. Auf Laufbahnstellen kann die Universität den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation wird das befristete Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Titel „assoziierter Professor“ fortgesetzt. Im Regelfall sollen die Qualifizierungsziele innerhalb von vier Jahren erreichbar sein. Mitte 2011 hatten 14 von 21 Universitäten Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen.

Im Laufe des Jahres 2010 wurden alle betreffenden Arbeitnehmer/innen in den Kollektivvertrag übergeleitet und in eine Verwendungsgruppe nach Kollektivvertrag eingestuft. Mit Jahresende 2010 waren mehr als zwei Drittel (68,3%) der Mitarbeiter/inne/n auf Basis des Kollektivvertrags beschäftigt. Damit gelten nun für den überwiegenden Teil des Personals Regelungen, die klare Karrieremöglichkeiten eröffnen und Sicherheiten in Form von kollektivvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen gewährleisten.

An vielen Universitäten wurden mittlerweile **Betriebsvereinbarungen** mit ergänzenden Regelungen abgeschlossen, z.B. Betriebsvereinbarungen über eine zusätzliche Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung oder Betriebsvereinbarungen zur näheren Festlegung der Modalitäten und Inhalte der Qualifizierungsvereinbarung.

Personal und Personalentwicklung in den Leistungsvereinbarungen

Die Universitäten haben in der ersten Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 ihre Vorhaben und Ziele in Bezug auf Personalmaßnahmen erfolgreich umgesetzt, ihre Personalentwicklung professionalisiert und ihr diesbezügliches Angebot ausgebaut. Die Leistungsvereinbarungen der Periode 2010–2012 werden von den Universitäten dazu genutzt, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen weiter zu verbessern, z.B. bezüglich Karrieremöglichkeiten oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und eine zielgruppenorientierte Personalentwicklung zu bieten. Besonderes Augenmerk liegt auf Personalentwicklungsmaßnahmen zur didaktischen Aus- und Weiterbildung der Lehrenden. Ein weiteres zentrales Thema ist die Umsetzung des Kollektivvertrags, die damit verbundene Personalstrukturplanung und die Implementierung des Karrieremodells des Kollektivvertrags.

Quantitative Entwicklungen im Personalbereich

An den Universitäten sind im WS 2010 insgesamt 51.138 Personen beschäftigt – eine Steigerung von rund 5.400 Personen (12%) innerhalb der Berichtsperiode. 46% der Beschäftigten sind Frauen. Die Beschäftigtenzahl des wissenschaftlich-künstlerischen Personals hat mit 13% einen stärkeren Zuwachs zu verzeichnen als die Zahl des allgemeinen Personals (6%). Der Frauenanteil unter den Beschäftigten des wissenschaftlich-künstlerischen Personals hat sich von 38% (2007) auf rund 40% erhöht. Die Zahl der über F&E-Projekte drittfinanzierten Mitarbeiter/innen hat im Berichtszeitraum weiter (um 28%) auf insgesamt 10.127 zugenommen. Im WS 2010 haben 23% des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ein Beschäftigungsverhältnis im Drittmittelbereich. Die Anzahl der Lektor/inn/en ist in den Jahren 2008 bis 2010 um 7% gestiegen.

Im WS 2010 waren insgesamt 2.232 **Professor/inn/en** gemäß § 98 und § 99 UG an den Universitäten beschäftigt, rund 1% mehr als im WS 2007. Der Frauenanteil lag bei 19,6%. 1.900 Professor/inn/en (85%) waren unbefristet angestellt; bis 2015 wird etwa ein Fünftel von ihnen emeritiert bzw. pensioniert werden.

Die Zahl **beamteter Universitätslehrer/innen** sank im Berichtszeitraum um 17% weiter auf 4.662 Beschäftigungsverhältnisse. Höhere Beamt/inn/enanteile gibt es noch unter Professor/inn/en und Dozent/inn/en.

Die Universitäten haben im Berichtszeitraum insgesamt 858 Professor/inn/en berufen, darunter 30%

Frauen. Somit wurde mehr als ein Viertel (29%) der im WS 2010 tätigen Professor/inn/en in den Jahren 2008 bis 2010 berufen. Rund 60% aller im Berichtszeitraum Berufenen kamen aus dem Ausland, wobei 414 aus einem EU-Land und 93 aus Drittstaaten kamen. Von den innerösterreichischen Berufungen des Jahres 2010 waren 52% Hausberufungen.

Zahlenverhältnis Studierende – Lehrpersonal

Im WS 2007/08 entfallen auf ein Vollzeitäquivalent des universitären Lehrpersonals durchschnittlich 20,5 ordentliche Studierende, die Relation von Professor/inn/en zu Studierenden beträgt 1 zu 123. Diese Zahlenverhältnisse haben sich im Berichtszeitraum infolge der gestiegenen Studierendenzahlen um 12% bzw. 18% verschlechtert.

Eine deutlich günstigere Zahlenrelation zeigt sich, wenn nur „prüfungsaktive Studierende“ (laut Wissensbilanz Studierende, die im Studienjahr Prüfungen im Ausmaß von mindestens 8 Semesterstunden oder 16 ECTS abgelegt oder einen Studienabschnitt abgeschlossen haben) berücksichtigt werden: im Studienjahr 2009/10 entfallen auf ein Vollzeitäquivalent des universitären Lehrpersonals durchschnittlich 12 „prüfungsaktive Studierende“ und je Professor/in durchschnittlich 73 „prüfungsaktive Studierende“. Die Studienfelder, in denen im Studienjahr 2009/10 die höchsten Studierendenzahlen je Vollzeitäquivalent im Lehrbereich zu verzeichnen waren, sind die Sozialwissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften und die Rechtswissenschaften.

Nachwuchsförderung

Die Universitäten betrachten die Nachwuchsförderung als wesentliches strategisches Ziel und nutzen sie vermehrt zur Profilbildung. Sie sind bestrebt, ihren Nachwuchswissenschaftler/innen attraktive Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten zu bieten, insbesondere durch Laufbahnstellen und das Anbot von Qualifizierungsvereinbarungen im Rahmen des Karrieremodells des Kollektivvertrags. Sie offerieren weiters eine Vielzahl an Fördermaßnahmen, die meist in den Leistungsvereinbarungen verankert sind und von spezifischen Weiterbildungsangeboten über Doktoratsstipendien oder Mobilitätsstipendien bis zur Förderung junger Forscher/innen durch spezielle Forschungsmittelvergabe reichen. Die Aus- und Fortbildungsangebote für den Nachwuchs sollen Qualifikationen vermitteln, die nicht nur eine universitäre Laufbahn unterstützen, sondern den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auch bei einem Wechsel in eine außeruniversitäre Laufbahn zugute kommen. Viele Universitäten unterstützen im Besonderen den weiblichen Nachwuchs, um den Verlust qualifizierter

Frauen im universitären Karriereverlauf zu verringern. Über die curriculare und organisatorische Gestaltung der Doktoratsstudien nehmen die Universitäten Einfluss auf die Qualität der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Fördermaßnahmen der einzelnen Universitäten werden ergänzt durch die Stipendien- und Nachwuchsförderprogramme des BMWF (insbesondere durch Postgraduate-Stipendien und die GSK-Graduiertenförderung), des Wissenschaftsfonds FWF und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie durch Mobilitätsförderungen im Rahmen europäischer Förderprogramme und –initiativen oder internationaler universitärer Netzwerke.

Der **Wissenschaftsfonds FWF** vergibt Individualförderungen an Nachwuchswissenschaftler/innen im START-Programm, in den Mobilitätsprogrammen „Erwin-Schrödinger-Stipendien“ und „Lise-Meitner-Stipendien“ sowie in den Karriereentwicklungsprogrammen „Elise Richter“ und „Hertha Firnberg“. Im Rahmen seiner Programme zur Forschungsförderung und –finanzierung trägt der FWF durch die Anstellung von Doktorand/inn/en und Postdocs wesentlich zur Nachwuchsförderung bei. 2010 wurden durch den FWF 1.683 Doktorand/inn/enstellen und 976 Postdoc-Stellen finanziert. Von besonderer Relevanz für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das Förderprogramm für Doktoratskollegs. Ende 2010 liefen an den Universitäten 31 FWF-geförderte Doktoratskollegs.

Die Österreichische **Akademie der Wissenschaften** fördert qualifizierte Nachwuchsforscher/innen mit Dissertationsstipendien im Rahmen des DOC-Programms, mit Förderungen des Programms DOC-team für Doktorand/inn/engruppen in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften, mit den postdoktoralen Stipendien des APART-Programms, mit DOC-ffORTE-Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik oder mit L'ORÉAL-Stipendien für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Naturwissenschaften, der Medizin und der Mathematik.

Doktoratsausbildung

Seit dem WS 2009 werden von den Universitäten nur noch mindestens dreijährige Doktoratsstudien angeboten, wie dies auch den europäischen Standards entspricht. Die Studierenden in den auslaufenden Doktoratsstudien haben aber die Möglichkeit, diese bis längstens 2017 abzuschließen. Im WS 2010 studierten 56% der Doktorand/inn/en in viersemestrigen Doktoratsstudien und bereits 44% in mindestens sechssemestrigen Doktoratsstudien.

Universitätsbericht 2011 Einleitung

Im Zusammenhang mit der Umstellung auf mindestens dreijährige Doktoratsstudien wurde die **Umsetzung einer qualitätsvollen Doktoratsausbildung**, die sich an den „Zehn Salzburger Grundprinzipien“ orientiert, durchgängig in den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 verankert. Die Universitäten haben in ihren neuen Ausbildungsangeboten wichtige Komponenten einer qualitativ hochwertigen und international kompetitiven Doktoratsausbildung wie Teambetreuung, stärkere Strukturierung und institutionelle Einbindung in unterschiedlicher Weise umgesetzt. Viele Universitäten haben Dissertations- oder Betreuungsvereinbarungen eingeführt, die individuell auf die Bedürfnisse des/der Doktoratsstudierenden und auf das konkrete Dissertationsprojekt ausgerichtet werden können. An zahlreichen Universitäten werden fachübergreifende Ausbildungsangebote angeboten, durch die Doktorand/inn/en generelle Fähigkeiten und zusätzliche Qualifikationen („transferable skills“) erwerben können. Eine Reihe von Universitäten hat eine neue Organisationsstruktur auf fachlicher oder fakultärer Ebene geschaffen, beispielsweise fachlich ausgerichtete Doktoratsschulen.

Neben der **klassischen Form des individuellen, nichtstrukturierten Doktoratsstudiums** mit Einzelbetreuung bieten Universitäten zunehmend auch Doktoratsausbildungen in der Durchführungsform von **strukturierten Doktoratsprogrammen**, insbesondere in Form von Doktoratskollegs. Dabei schließen sich mehrere Wissenschaftler/innen zusammen, um aufbauend auf einem Forschungsprogramm in organisierter Form Doktorand/inn/en auszubilden. Die Universitäten erachten Doktorand/inn/enkollegs auch als effektive Maßnahme zur Profilbildung und Schaffung von Exzellenz in der Forschung. Im Sommersemester 2011 waren an 16 Universitäten 66 Doktoratskollegs (FWF-Doktoratskollegs, Initiativkollegs, PhD-Kollegs, Doktorand/inn/enkollegs, fForte-Wissenschaftlerinnenkollegs etc.) eingerichtet.

Doktorand/inn/en werden nicht nur als Studierende, sondern gleichzeitig – in Entsprechung der Europäischen Charta für Forschende – auch als Nachwuchsforscher/innen betrachtet. Die studienbezogene Beschäftigung von Doktorand/inn/en an der Universität ist ein wesentlicher Grundpfeiler für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Laut Sozialerhebung 2009 waren 31% der Doktoratsstudierenden studienbezogen an der Universität beschäftigt. Die Universitäten bemühen sich, Doktorand/inn/en entsprechende Arbeitsbedingungen und möglichst vielen ein Beschäftigungsverhältnis zu bieten. Dementsprechend achten sie auch auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rotationsstellen und Laufbahnstellen. Im Rahmen von strukturierten Dok-

toratsprogrammen und Doktoratskollegs sind Doktorand/inn/en in der Regel über befristete Verträge (drei bis vier Jahre) an der Universität angestellt.

5 Forschung an Universitäten

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E) in Österreich lagen 2009 bei 7,48 Mrd. Euro. Die österreichische F&E-Quote stagniert seit 2009 infolge der Wirtschaftskrise bei Werten um 2,79%, sie ist jedoch in den Jahren davor so schnell gewachsen wie in kaum einem anderen EU- oder OECD-Land. Österreich ist zu einem forschungsintensiven Land geworden.

Universitäten und Hochschulen gehören zu den Hauptakteuren in der Österreichischen Forschungslandschaft: Sie bilden das Rückgrat der Grundlagenforschung in Österreich und betreiben auch angewandte Forschung, oft in Kooperation mit der Wirtschaft. 2009 waren an den Universitäten 35.255 Personen mit Forschung und Entwicklung beschäftigt, das ist fast ein Viertel aller F&E-Beschäftigten in Österreich. Damit standen 2009 an Universitäten Personalkapazitäten für F&E im Ausmaß von 13.358 Vollzeitäquivalenten zur Verfügung.

Finanzierung der Forschung an den Universitäten

Laut F&E-Erhebung 2009 wird die Finanzierung der universitären Forschung von der öffentlichen Hand dominiert: Diese trägt 90% bei, vor allem über die Globalbudgets, über wettbewerbliche Förderungen sowie über Forschungsaufträge. Mehr als drei Viertel dieser Mittel kommen vom Bund.

Die Drittmittelerlöse aus F&E-Projekten der Universitäten sind seit 2007 von 406 auf 525 Mio. Euro im Jahr 2010 gestiegen, das entspricht einem Zuwachs von 29%. 23% der Erlöse, die die Universitäten im Berichtszeitraum lukrierten, stammen vom FWF, 22% von Unternehmen, 13% von der EU und rund 8% von vorwiegend aus Bundesmitteln getragenen Fördereinrichtungen wie der FFG. Besonders stark gestiegen sind Erlöse vom Geldgeber EU (+61%) sowie von Stiftungen, Fonds u.ä. (+161%). Auch die Erlöse vom FWF sind überdurchschnittlich gewachsen (+36%), während die Einnahmen von Unternehmen mit +3% de facto stagniert haben.

Für die Förderung der wissenschaftlichen Forschung an den Universitäten ist der **Wissenschaftsfonds FWF** von zentraler Bedeutung. Zwischen 2008 und 2010 hat der FWF Förderungen in der Gesamthöhe von 495,5 Mio. Euro bewilligt, 85% davon fließen an die öffentlichen Universitäten. Die Beteiligung der einzelnen Universitäten an den Programmen des FWF ist stark unterschiedlich und hängt

auch mit der Größe und den fachlichen Schwerpunkten der Universitäten zusammen. An die Universitäten der Künste ging im Zeitraum 2008 bis 2010 1,1% der Bewilligungssumme, insbesondere im Rahmen des Programms PEEK. Die FWF-Mittel sind auch ein wesentliches Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Österreich: Im Zeitraum 2008–2010 wurde der größte Teil (79%) für Personalkosten ausgegeben, in erster Linie für die Anstellung junger Forscher/innen. Eine FWF-Förderung von Overhead-Kosten gibt es seit 2011: Für alle Einzelprojekte sowie alle PEEK-Projekte fließen als Overhead-Pauschale 20% der Projektkosten an die entsprechende Forschungseinrichtung.

Die Beteiligung von Universitäten an den Programmen der **Forschungsförderungsgesellschaft FFG** ist deutlich gestiegen, sie stellten zuletzt etwa 19% aller Beteiligungen. Im Berichtszeitraum 2008–2010 gingen insgesamt 12% der bewilligten Förderungen (148,9 Mio. Euro) an die Universitäten, im Vergleich zu 9% im Zeitraum 2005–2007 (70,4 Mio. Euro). Der größte Teil dieser Mittel stammt aus den Thematischen Programmen, gefolgt von den Programmen zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (z.B. COMET, BRIDGE).

Forschungsinfrastruktur

Forschungsinfrastruktur bzw. der Zugang zu dieser ist wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten. Das BMWF hat seit 2001 die Forschungsinfrastruktur an den österreichischen Universitäten durch spezifische Investitionsprogramme gefördert und damit als Basis für die universitäre Forschung sowie für die Kooperation mit externen Partnern gesichert. Gleichzeitig wurde damit die inhaltliche und organisatorische Schwerpunkt- und Profilbildung in der Forschung an den Universitäten unterstützt. Insgesamt wurden seit 2001 215,7 Mio. Euro an öffentlichen Mitteln investiert. Fast 90% der Mittel flossen in Infrastrukturen für den Auf- und Ausbau von Forschungsschwerpunkten. Etwa 10% wurden für Basisinfrastruktur verwendet, mit sinkender Tendenz über den Programmverlauf. Aus Sicht des BMWF begrüßenswert ist der Trend zur verstärkten Schwerpunktbildung über die Organisationseinheiten einer Universität hinweg sowie zu mehr universitätsübergreifenden Vorhaben.

Darüber hinaus ist die Teilnahme Österreichs an internationalen Infrastrukturen, insbesondere im Rahmen der ESFRI-Roadmap, sowohl für die nationale Profilbildung als auch für die internationale Präsenz und Wettbewerbsfähigkeit Österreichs (und damit für die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Österreich) von großer Bedeutung.

Publikationen als Indikator von Forschungsleistungen

Publikationen sind ein wesentlicher Weg der Kommunikation von Forschungsleistungen und werden daher vor allem in länderübergreifenden Studien als Indikator genutzt. Die Studien zeigen, dass sich die Publikationsaktivität der österreichischen Wissenschaftler/innen sowohl quantitativ als auch in den bevorzugten Publikationsweisen den internationalen Trends angepasst hat. Der österreichische Anteil am internationalen Publikationsgeschehen lag für den Zeitraum 2000-2011 bei 0,76%, der Zitationsanteil bei 0,82%. Beim Vergleich des Publikationsoutputs der vielzitierten Forscher/innen liegt Österreich immerhin unter den Top 20 Staaten weltweit, wenn auch hinter vergleichbaren Ländern wie der Schweiz und den Niederlanden. Diese Indikatoren platzieren den wissenschaftlichen Output aus Österreich international im guten Mittelfeld.

Für das Jahr 2010 haben die Universitäten in ihren Wissensbilanzen 37.912 Publikationen gemeldet, davon 36% erstveröffentlichte Beiträge in Sammelbänden, 28% erstveröffentlichte Beiträge in „indizierten“ Fachzeitschriften (SCI, SSCI oder A&HCI), 17% Beiträge in sonstigen wissenschaftlichen Fachzeitschriften, 5% wissenschaftliche Fach- oder Lehrbücher in Erstauflage und 13% sonstige wissenschaftliche Veröffentlichungen. Die Zahl der Beiträge in SCI, SSCI oder A&HCI-Fachzeitschriften ist im Berichtszeitraum stetig gestiegen. Die Publikationszahlen dokumentieren deutliche Unterschiede zwischen den Publikationskulturen in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen. In der universitätsinternen Steuerung verwenden viele Universitäten Publikationen in unterschiedlicher Weise als Leistungsindikatoren, häufig im Rahmen interner Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Forschungskooperation

Die Zusammenarbeit mit anderen Forschungseinrichtungen sowie mit Unternehmen und anderen Praxispartnern spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der universitären Forschungspraxis: Ressourcen können effizienter genutzt und größere Vorhaben durch das Bündeln von Kräften ermöglicht werden, das Zusammenwirken über disziplinäre bzw. institutionelle Grenzen schafft einen Mehrwert für Wissenschaft wie Praxis. In den 1990er Jahren war ein geringes Ausmaß an Interaktionen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft eines der entscheidenden Defizite im österreichischen Innovationssystem; durch gezielte Maßnahmen seitens der öffentlichen Hand konnte die Zusammenarbeit entscheidend verbessert wer-

Universitätsbericht 2011 Einleitung

den, wie z. B. durch die Kompetenzzentrenprogramme, die Christian Doppler Forschungsgesellschaft, die Programmlinien Bridge und COIN sowie die Thematischen Programme bei der FFG, in denen kooperative Projekte dominieren. Internationale Kooperation in der Forschung ist für die österreichischen Wissenschaftler/innen zum „Forschungsalltag“ geworden, wie die Ergebnisse einer 2010 durchgeführten Studie zu den Wirkungen der europäischen F&E-Initiativen belegen. Sie zeigen auch eine deutliche Professionalisierung der österreichischen F&E-Akteure im Umgang mit den EU-Rahmenprogrammen.

Eine spezifische Form einer Kooperation Forschung – Bildung stellt das Programm **Sparkling Science** dar. Die Besonderheit besteht darin, mit einer Kombination an Forschungs- und Nachwuchsförderung sehr frühzeitig, nämlich bereits an der Schnittstelle zwischen sekundärem und tertiärem Bildungssystem anzusetzen und Schulen bzw. Schüler/innen in Forschungsarbeiten einzubinden.

Laut Wissensbilanzen ist die Zahl der institutionalisierten Kooperationsbeziehungen der Universitäten von 2008 bis 2010 deutlich angewachsen. Die erfassten Partnerschaften betreffen sowohl die Forschung als auch die Lehre. Die häufigsten Kooperationspartner sind mit 63% andere Universitäten, oft im Rahmen von Erasmus, aber vielfach auch in der Forschung. Mit Unternehmen als Vertragspartnern und mit sonstigen Einrichtungen (z.B. Krankenhäusern) bestehen jeweils 14% der Verträge, mit außeruniversitären F&E-Instituten 6%.

Forschung in den Leistungsvereinbarungen

Die Vorhaben der **Leistungsvereinbarungsperiode 2007-2009** wurden von den Universitäten erfolgreich umgesetzt. Dadurch ist es gelungen, Forschungskooperationen zu intensivieren, die Drittmittelinwerbung – im Besonderen die Beteiligung an europäischen Forschungsprogrammen – auszuweiten und den Prozess der Schwerpunktsetzung und Profilbildung an den Universitäten weiter voranzutreiben. Dieser Prozess war mit Ende der Periode 2007–2009 noch nicht abgeschlossen und findet daher in der folgenden **Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012** eine Fortsetzung. Weitere zentrale Themen der aktuellen Leistungsperiode sind universitäre Vorhaben zur besseren Nutzung von Forschungsinfrastruktur, ein Ausbau der Kooperationen mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Partnern, eine Erhöhung bzw. ein Halten des Niveaus der Drittmittelinahmen, eine Steigerung der Publikationsleistungen und eine verstärkte Förderung des Forschungsnachwuchses.

6 Studien, Lehre und Weiterbildung

Durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 und eine weitere UG-Novelle im Jahr 2011 wurde, wie im Regierungsprogramm vorgesehen, eine Reihe gesetzlicher Maßnahmen getroffen, die dazu beitragen sollen, die Dropout-Raten an den Universitäten zu senken, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und eine intensivere Auseinandersetzung von Studienbeginnern mit ihrer Studienwahl zu erreichen. Insbesondere wurde die Einrichtung einer Studieneingangs- und Orientierungsphase in allen Bachelor- und Diplomstudien ohne besondere gesetzliche Zugangsregelungen verpflichtend vorgesehen, deren Dauer ein Semester beträgt und deren positiver Abschluss die Voraussetzung für ein Weiterstudium darstellt.

Im Hinblick auf ein Fortschreiten der Umstellung auf die Bologna-Studienarchitektur wurde das „Bologna-Verbot“ für Human- und Zahnmedizinische Studien sowie für die Lehramtsstudien aufgehoben. Neue Studien dürfen künftig nur mehr als Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien eingerichtet werden. Die Studiendauer des Bachelorstudiums wurde flexibilisiert und kann nun in Ausnahmefällen bis zu 240 ECTS-Punkte (8 Semester) betragen. In die Curricula der Bachelorstudien ist bis 2013 ein Qualifikationsprofil aufzunehmen. Außerdem wurden die Universitäten erstmals berechtigt, in den Curricula für Master- und PhD-Doktoratsstudien qualitative Zugangsbedingungen festzulegen.

Lehre und Studienangebot

Die Umstellung auf die Bologna-Studienarchitektur ist im Berichtszeitraum weiter vorangeschritten: im WS 2011 machen Bachelor- und Masterstudien bereits 84% des ordentlichen Studienangebots (1.056 eingerichtete Studien) aus, 10 % sind Doktoratsstudien und nur mehr 6% Diplomstudien. Die Universitäten haben im Berichtszeitraum eine Vielzahl neuer Studienprogramme eingerichtet, die den Anforderungen von Seiten der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Arbeitsmarkts Rechnung tragen sollen, insbesondere Masterprogramme und neue, mindestens sechssemestrige Doktoratsstudien. Der Großteil der Neueinrichtungen basiert auf entsprechenden Vorhaben der Leistungsvereinbarungen der ersten und der zweiten Leistungsvereinbarungsperiode.

Die Universitäten haben ihr fremdsprachiges, insbesondere ihr englischsprachiges Lehrveranstaltungsangebot und Studienangebot weiter ausgebaut. Laut Wissensbilanzen 2010 haben die Universitäten 67 fremdsprachige ordentliche Studien in ihrem Studienangebot, wobei englischsprachige Master- und

PhD-Programme dominieren. An vielen Universitäten werden in das bestehende Studienangebot bedarfsorientiert Elemente des Blended Learning integriert, insbesondere zur Unterstützung von berufstätigen Studierenden und Studierenden mit Betreuungspflichten. In stark frequentierten Studienrichtungen ist die Studieneingangs- und Orientierungsphase fast ausschließlich online organisiert. Durch den Einsatz von neuen Medien in der Lehre wurde es notwendig, entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote für Lehrende zu entwickeln.

Die **neu geregelte Studieneingangs- und Orientierungsphase** wurde von den Universitäten mit Beginn des Studienjahres 2011/12 umgesetzt. Die Universitäten können innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Studieneingangs- und Orientierungsphase nach den Bedürfnissen der verschiedenen Studienfächer gestalten und haben davon entsprechend Gebrauch gemacht. Je nach Universität und Fachbereich variiert ihr Umfang zwischen 4 und 30 ECTS-Punkten.

Im Lehrbereich gibt es zunehmend interuniversitäre und sektorenübergreifende **Kooperationen** (z.B. mit Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen) mit den Zielsetzungen, gemeinsame Studienangebote zu entwickeln, Lehrangebote besser abzustimmen, regionale Doppelgleisigkeiten zu beseitigen, Synergieeffekte bei der Nutzung von Ressourcen zu erzielen und Interdisziplinarität in der Ausbildung zu ermöglichen.

Lehre und Studien in den Leistungsvereinbarungen

Die Universitäten haben in der ersten **Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009** ihre Vorhaben und Ziele in Bezug auf Umstrukturierung, Ausbau oder Weiterentwicklung ihres Studienangebots erfolgreich umgesetzt und damit weitere wichtige Akzente in Hinblick auf eine Profilbildung in der Lehre gesetzt. Im Vordergrund stand an vielen Universitäten eine Fortführung der Bologna-Umstellung. Die Erarbeitung neuer Bologna-konformer Curricula war an vielen Universitäten mit einer qualitativen Überarbeitung des Studienangebots und der Neugestaltung der Studieneingangsphase verbunden. Eine Reihe von Universitäten setzten auch Konzepte für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit um.

Mit den **Leistungsvereinbarungen der Periode 2010–2012** soll die Umstellung des Studienangebots auf die Bologna-Studienarchitektur weitergeführt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Entwicklung und Einrichtung von berufsbegleitend organisierten Masterprogrammen, die es – ebenso wie zahlreiche Vorhaben zur Ausweitung von Blended Learning – erleichtern sollen, Studium, Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren. Weiters wurden

mit den Universitäten Vorhaben vereinbart, die im Kontext einer künftigen Senkung der Dropout-Raten stehen, wie z.B. Vorhaben zur verbesserten Information und gezielten Beratung von Studieninteressierten, Vorhaben zur Neugestaltung der Studieneingangsphase oder Vorhaben zur Verbesserung der Betreuungsrelationen.

Studien mit Zulassungsverfahren gemäß § 124b UG 2002

Laut § 124b Abs. 1 UG ist das Rektorat ermächtigt, in den Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien, die vom deutschen bundesweiten Numerus Clausus betroffen sind, eine Zugangsregelung festzulegen. Aufgrund der rechtlichen Maßnahmen im Berichtszeitraum können Zugangsregelungen nach § 124b Abs. 1 UG für alle Studierenden der Studien „Humanmedizin“, „Zahnmedizin“, anderer „Medizinischer Studien“, der „Veterinärmedizinischen Studien“ und des Studiums „Psychologie“ vorgesehen werden. Für die Studien der „Humanmedizin“ und „Zahnmedizin“ gilt die „Safeguard“-Klausel des § 124b Abs. 5 UG, wonach 75% der Studienplätze für Inhaber/innen österreichischer Reifezeugnisse und 20% für EU-Bürger/innen reserviert sind („Quotenregelung“). Gemäß der neuen Verordnungsermächtigung in § 124b Abs. 6 wurden in einer Verordnung der Bundesregierung vom 4. Mai 2010 für die Bachelorstudien Publizistik/Kommunikationswissenschaft an den Universitäten Wien, Salzburg und Klagenfurt die Zahl der Studienplätze festgelegt und die Rektorate zur Durchführung eines qualitativen Aufnahmeverfahrens ermächtigt.

Beim Medizinstudium wurde mit der flächendeckenden Einführung einer Zugangsregelung durch Aufnahmeverfahren der Studienzugang ab 2006/07 auf etwa die Hälfte des früheren Niveaus reduziert. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich für die veterinärmedizinischen Studien, wobei allerdings – im Gegensatz zu den medizinischen Studien mit Safeguard-Klausel – der Anteil ausländischer Erstsemestriker über 50% liegt (Anteil der Deutschen rund ein Drittel). Auch in Psychologie war der Rückgang der Erstsemestriker nach dem Wechsel zu „Aufnahmeverfahren vor Zulassung“ mit einem deutlichen Anstieg des Ausländer/innenanteils verbunden (Anteil der Deutschen 36%).

Das nach Einführung der Quotenregelung für medizinische Studien fortgesetzte **Vertragsverletzungsverfahren** seitens der Europäischen Kommission ist aufgrund der Argumentation Österreichs bis 2012 ausgesetzt. Es wird ein jährlicher Bericht über die aktuelle Lage an den medizinischen Universitäten an die Kommission übermittelt.

Das Reformvorhaben „Pädagog/inn/enbildung NEU“

Durch eine Gruppe von nationalen und internationalen Fachleuten wurden 2009 Empfehlungen zur Neugestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller im pädagogischen Berufsfeld Tätigen (Kindergartenpädagog/inn/en, Sozialpädagog/inn/en, Lehrer/innen) erarbeitet. In die weitere Arbeit wurden sämtliche Stakeholder und Vertreter/innen der betroffenen Interessensgruppen einbezogen, insbesondere im Rahmen von vier Stakeholderkonferenzen im Herbst 2010. Eine Vorbereitungsgruppe arbeitete auf Basis des Expert/inn/enberichts und der Stellungnahmen der Stakeholder bis Juni 2011 die Eckpunkte für die „Pädagog/inn/enbildung NEU“ aus. Inhaltlicher Kern ist die Einbettung der Pädagog/inn/enbildung in eine der Bologna-Struktur folgende Ausbildungsarchitektur. Die Masterstudien können unterschiedliche Profile aufweisen. Die Ergebnisse der Vorbereitungsgruppe bilden die Grundlage der weiteren Überlegungen, wie die Pädagog/inn/enbildung NEU in legislativer, inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht künftig umgesetzt werden soll.

Weiterbildung an Universitäten

Der qualitative und quantitative Ausbau des universitären Weiterbildungsangebotes wurde seit 2008 weitergeführt. Das Gesamtangebot an Universitätslehrgängen ist im Berichtszeitraum gestiegen, wobei der **Ausbau des Weiterbildungsangebotes** sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht erfolgte. Von den 877 im WS 2010 gemeldeten Curricula waren rund 58% aktiv im Angebot. Auch die Anzahl der Studierenden in Universitätslehrgängen ist kontinuierlich gewachsen. Im WS 2010 nutzten über 15.000 Studierende ein Lehrgangsangebot – deutlich mehr als im WS 2007 mit rund 12.000 Studierenden. Neben der Donau-Universität Krems als Universität für Weiterbildung sind die Universitäten Salzburg, Klagenfurt und Wien sowie die Wirtschaftsuniversität Wien die größten Anbieter im universitären Weiterbildungsbe- reich.

Die wissenschaftliche Weiterbildung an den Universitäten zeichnet sich durch eine hohe Diversifizierung des Angebots und der Zielgruppen aus. Alter und Vorbildung der Studierenden verdeutlichen dies: Über 70% der Studierenden in Universitätslehrgängen sind über 30 Jahre alt. Universitäre Weiterbildung spricht damit deutlich Personen mit beruflichen Erfahrungen an. Universitätslehrgänge wenden sich an Postgraduierte wie auch an Nichtakademiker/innen und bieten Anrechnungsmöglichkeiten einschlägiger (Berufs-) Erfahrungen.

Die positiven Entwicklungen der **Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009**, in der sich ein Großteil der Universitäten auf den Ausbau bzw. die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ihres Weiterbildungsangebotes, auf Alumni-Aktivitäten und den Einsatz flexibler Lehr- und Lernangebote konzentriert hat, werden in der **Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012** fortgesetzt. Darüber hinaus wurde mit den Universitäten vereinbart, bis zum Ende der Leistungsvereinbarungsperiode eine institutionelle LLL-Strategie zu entwickeln.

Das **AUCEN Netzwerk** (Austrian University Continuing Education Network) hat sich als Plattform für Erfahrungs- und Informationsaustausch zu allen Fragen universitärer Weiterbildung etabliert. Im Berichtszeitraum hat sich AUCEN u.a. mit der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, mit universitären LLL-Strategien, Förderungen im Rahmen universitärer Lehrgänge und unterschiedlichen Business-Modellen für Universitätslehrgänge befasst.

In der Universitätenkonferenz setzt sich die **Task Force Universitäre Weiterbildung** des Forums Lehre mit der Weiterbildung an Universitäten auseinander und erarbeitet Grundsätze und Empfehlungen zum Weiterbildungsangebot an Universitäten.

7 Studierende, Absolventinnen und Absolventen

Zugang zu den Universitäten

In Österreich beginnen 52% der Maturant/inn/en (53,7% der Frauen, 50,2% der Männer) innerhalb von drei Semestern nach erworbener Hochschulzugangsberechtigung ein Studium an einer Universität. Die höchsten Übertrittsraten weisen Absolvent/inn/en einer AHS in Langform auf (78%). Die Übertrittsrate von BHS-Maturant/inn/en liegt derzeit bei 37,2%.

Der **Zugang** an die Universitäten ist im Berichtszeitraum deutlich gestiegen (um 21%). Im Studienjahr 2010/11 wurden 51.261 In- und Ausländer/innen erstmals an einer österreichischen Universität zu einem ordentlichen oder außerordentlichen Studium zugelassen (darunter 35.568 ordentliche Erstzugelassene). Der Anteil Erstzugelassener aus dem Ausland ist bis 2010/11 um 2 Prozentpunkte auf knapp 40% angewachsen. Rund zwei Drittel der ausländischen Studienanfänger/innen kommen aus EU-Staaten (davon ca. die Hälfte – 6.682 Personen im Studienjahr 2010/11 – aus Deutschland), ein Drittel kommt aus Drittstaaten. Hinsichtlich der Schulbildung der Eltern dominieren Erstzugelassene, deren Eltern höhere Bildungsabschlüsse aufweisen.

37% der Anfänger/innen wählten im WS 2010 ein Studium aus dem Bereich „Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht“. Auf sogenannte MINT-Fächer (ISCED-Studiengruppen „Naturwissenschaften“ und „Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen“) entfielen 24% der begonnenen Studien. Obwohl die begonnenen Bachelor- und Diplomstudien von WS 2009 auf WS 2010 um rund 3% zurückgingen, verzeichneten die MINT-Studien einen leichten Zuwachs (plus 1%).

Die Hälfte der Belegungen von Studienanfänger/innen/n erfolgte im WS 2010 in 18 von insgesamt knapp 160 Studienrichtungen (österreichweite Zählung). 41% der begonnenen Studien entfielen auf 12 Studienrichtungen: Rechtswissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pädagogik, Anglistik und Amerikanistik, Biologie, Deutsche Philologie, Wirtschaftsrecht, Geschichte, Informatik, Architektur, Wirtschaftswissenschaften und Humanmedizin.

Studierende

Im Berichtszeitraum haben sich die Studierendenzahlen an den Universitäten weiter erhöht und lagen im WS 2010 bei 284.085 in- und ausländischen ordentlichen und außerordentlichen Studierenden, um 22% höher als im WS 2007. Im Rahmen eines ordentlichen Studiums studierten 265.030 Personen, davon waren 205.972 Inländer/innen (78%). Somit befanden sich 24,7% der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in universitärer Ausbildung. 24% der (ordentlichen und außerordentlichen) Studierenden im WS 2010 kommen aus dem Ausland. Über 60% der ausländischen Studierenden stammen aus EU-Mitgliedsstaaten.

Die Studierendenzahlen an den einzelnen Universitäten haben sich im Berichtszeitraum mit Ausnahme der Medizinischen Universitäten (wo Zulassungsverfahren wirksam geworden sind) überall nach oben entwickelt. Die höchsten prozentuellen Studierendenzuwächse verzeichnen die Universität für Bodenkultur Wien (+37%), die Universität für Weiterbildung Krems (+37%), die Universität Linz (31%), die Technische Universität Wien (29%) und die Universität Salzburg (28%).

Von den ordentlichen Studien waren im WS 2010 37,1% Diplomstudien und bereits 46,5% Bachelorstudien – rund 20 Prozentpunkte mehr als im WS 2007. Auf Masterstudien entfielen 7,6% und auf Doktoratsstudien 8,8% der ordentlichen Studien.

Der Prozentsatz der **Studierenden ohne Prüfungsleistungen** ist im Berichtszeitraum angestiegen – vermutlich eine Folge der geänderten Studienbeitragsregelung: von 14,7% der Studierenden im Studienjahr

2006/07 auf 17,7% im Studienjahr 2009/10. 33,3% der Studierenden legten im Studienjahr 2009/10 Prüfungen über 8 bis 24 Semesterstunden ab, 33,7% Prüfungen über mehr als 24 Semesterstunden.

Absolvent/inn/en

Der Berichtszeitraum weist durchgehend **steigende Absolvent/inn/enzahlen** auf. Mit 27.926 Studienabschlüssen wurde im Studienjahr 2009/10 ein neues Maximum erreicht, das 26% über der Absolvent/inn/enzahl des Studienjahres 2006/07 lag. Dementsprechend positiv ist auch die Entwicklung der Erfolgsquote: im Studienjahr 2009/10 lag sie bei inländischen Studierenden bereits bei 77% und damit um 7 Prozentpunkte höher als 2006/07.

Der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen lag bei 55%, der von Ausländer/innen bei 18%. Die fortschreitende Umsetzung der Bologna-Studienarchitektur zeigt auch bei Abschlüssen Wirkung. Bachelorabschlüsse sind im Berichtszeitraum sukzessive gestiegen – im Studienjahr 2009/10 bereits 30% der Abschlüsse. Knapp unter 50% der Studien wurden als Diplomstudium abgeschlossen. 12% der Studienabschlüsse erfolgten mit einem Mastertitel, 9% der Abschlüsse waren Doktorate.

39% der Absolvent/inn/en von Diplom-, Bachelor- und Masterstudien des Studienjahres 2009/10 haben ihr Studium innerhalb der vorgesehenen Studiendauer laut Curriculum zuzüglich Toleranzsemester abgeschlossen – sechs Prozentpunkte mehr als im Studienjahr 2006/07. Die durchschnittliche Studiendauer lag in Bachelorstudien bei 7,7 Semestern, in Masterstudien bei 5 Semestern. 81% der Bachelorabsolvent/inn/en des Studienjahres 2008/09 setzten bis zum SS 2011 ihr Studium mit einem Masterprogramm fort.

Rund 30% der Diplom- bzw. Masterabsolvent/inn/en beginnen ein Doktoratsstudium. Im Studienjahr 2006/07 wurden 2.419 Doktoratsabschlüsse gezählt, darunter 43% von Frauen. Gegenüber 2006/07 ist ein Zuwachs an Doktoratsabschlüssen von 12% festzustellen. Der überdurchschnittlich hohe Ausländer/innen/anteil von 27% verweist auf die Attraktivität einer Doktoratsausbildung an einer österreichischen Universität.

Studium und Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit während des Semesters oder in den Ferien ist für die große Mehrheit der Studierenden ein fester Bestandteil in ihrem Studienalltag. Laut Eurostudent Report 2010 gilt dies für Studierende in Österreich wie für Studierende in fast allen vergleichbaren westeuropäischen Staaten.

Universitätsbericht 2011 Einleitung

In Österreich gehen 61% aller Studierenden an Universitäten **während des Semesters einer Erwerbstätigkeit** nach, wovon rund 45% durchgehend und rund 17% nur gelegentlich während des Semesters erwerbstätig sind. 38% sind während des Semesters nicht erwerbstätig, wobei 19% ausschließlich in den Ferien arbeiten. Das durchschnittliche Erwerbsausmaß von Studierenden, die während des Semesters erwerbstätig sind, liegt bei 19 Wochenstunden. Die Erwerbsquote und das Ausmaß der Erwerbstätigkeit steigen mit zunehmendem Alter.

Drei Viertel der erwerbstätigen Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten (Kunststudierende 81%) sagen, dass ihre Erwerbstätigkeit zur Bestreitung des Lebensunterhalts notwendig sei. Durch die Doppelbelastung von Studium und Erwerbstätigkeit kommt es bei vielen zu einer Erhöhung des gesamten wöchentlichen Arbeitspensums. Die Erwerbstätigkeit hat dabei eine zeitlich negative Auswirkung auf den Studienaufwand. Rund 50 % der erwerbstätigen Befragten an Universitäten geben an, Schwierigkeiten zu haben, Studium und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

Studierende mit Kind

Von allen Studierenden (inklusive Doktoratsstudierende) haben rund 10% mindestens ein Kind, darunter die meisten ein Kind (bzw. Kinder) unter 15 Jahren, das mit ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Erwerbsquote, also der Anteil der Studierenden, die durchgehend oder gelegentlich während des Semesters erwerbstätig sind, liegt unter Vätern mit Kleinkind bei 85%, unter Müttern mit Kleinkind bei 44%.

Das **Zeitbudget** der Studierenden mit Kind(ern) setzt sich anders zusammen, weil neben dem studienbezogenen Zeitaufwand und dem Aufwand für eine Erwerbstätigkeit auch Zeit für Kinderbetreuung anfällt. Zwar bestehen hinsichtlich des Studienaufwandes kaum Geschlechterunterschiede, Frauen haben aber einen höheren Aufwand für Kinderbetreuung und Männer ein höheres Erwerbsausmaß.

Rund ein Drittel aller Studierenden mit Kind(ern) hat ihr Studium bereits für mindestens ein Semester unterbrochen. Studierende mit Kind sind auch deutlich weniger prüfungs- und studienaktiv.

Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung

1,3% aller Studierenden gaben 2009 an, behindert zu sein. Der Anteil Studierender, die von sich sagen, gesundheitlich beeinträchtigt zu sein, liegt bei 20%. Rund 3% geben ständige und 11% zeitweise negative Auswirkungen auf das Studium an; hochgerechnet

auf alle Studierenden umfasst die Gruppe der Betroffenen rund 42.000 Studierende.

An 15 Universitäten sind Behindertenbeauftragte eingerichtet. Ihre Aufgaben sind Beratung und Information von Studieninteressent/inn/en und Studierenden mit Behinderung, Organisation von Unterstützungsdiensten, Mitwirkung bei der Gestaltung barrierefreier Gebäude und Infrastruktur u.ä. An sieben Universitäten sind spezielle Lese- und Arbeitsplätze für blinde und stark sehbehinderte Studierende eingerichtet, die personell eigens betreut werden.

Die Integration von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung als gesellschaftliche Aufgabe der Universitäten wird von diesen intensiver als vor einigen Jahren wahrgenommen. In den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 haben 18 von 21 Universitäten Maßnahmen für diese Studierendengruppe vorgesehen, die von der Barrierefreiheit von Gebäuden und Hörsälen über Leitsysteme oder tutorielle Begleitung bis zur Digitalisierung von Lernmaterialien und dem Ausbau der E-Learning-Angebote reichen.

Hochschulprognose 2011 – die künftige Entwicklung der Studierendenzahlen

Die Hochschulprognose 2011 wurde im Auftrag des BMWF erstmalig von Statistik Austria durchgeführt. Sie umfasst inländische wie auch ausländische Studierende an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und erstmals auch Privatuniversitäten, mit besonderem Augenmerk auf der Entwicklung der Studienberechtigten aus Deutschland. Außerdem entfällt erstmalig die Einschränkung auf ordentliche Studierende.

Die Prognose der **Maturant/inn/en** an österreichischen AHS, BHS und LHS ist der bedeutendste Pfeiler der Hochschulprognose. Bestimmend dafür ist, dass zwar die Zahl der Personen im typischen Maturaalter im Prognosezeitraum tendenziell abnimmt, dies aber kompensiert wird dadurch, dass sich von Jahr zu Jahr anteilmäßig mehr Personen für maturaführende Schulen entscheiden. 2030 werden sogar etwas mehr Personen (rund 41.000) eine Matura ablegen als 2011 (rund 40.600 Personen).

Im Schnitt beginnen rund drei Viertel der AHS-Maturant/inn/en, etwa 40% der BHS-Maturant/inn/en sowie rund ein Viertel der Maturant/inn/en an Lehrerbildenden Höheren Schulen ein Studium an einer öffentlichen Universität.

Bei der Zahl der **Personen**, die **erstmalig** an einer österreichischen Universität oder Hochschule ein **Studium beginnen** (rund 62.000 im Studienjahr 2009/10) ist künftig mit einem weiteren Steigen zu rechnen, aber nicht mehr im bisherigen Ausmaß. Vo-

raussichtlich wird sich die Zahl der pro Jahr erstzugelassenen Personen langfristig auf hohem Niveau bei rund 64.000 bis 66.000 stabilisieren. Bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen deutlich steigen wird der Anteil der Neuzugänge mit deutscher Staatsbürgerschaft — von derzeit rund 11% aller Studienanfänger/innen auf rund 16% im Studienjahr 2029/30.

Die meisten Studienanfänger/innen beginnen an einer öffentlichen Universität zu studieren. 2009/10 waren es rund 47.000 Personen, für 2030 sind 50.000 Personen prognostiziert. An Fachhochschulen, an Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten werden bis 2029/30 die jährlichen Studienanfänger/innen/zahlen ebenfalls wachsen, jedoch nicht mehr in so hohem Ausmaß wie in den letzten Jahren.

Die **Quote der Studienanfänger/innen** aller vier Hochschulbereiche, bezogen auf die 18- bis 21-jährige Wohnbevölkerung Österreichs, hat sich in den vergangenen Jahren beträchtlich erhöht und lag im Studienjahr 2009/10 bereits über 60%. Sie wird auch weiterhin steigen — bis zum Studienjahr 2029/30 auf rund 70%.

Auch für die Zahl **der Studierenden** an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten ist ein weiterer Anstieg prognostiziert, von insgesamt rund 331.000 im Studienjahr 2009/10 auf rund 385.000 Studierende im Studienjahr 2029/30. Der Anteil der deutschen Staatsbürger/innen unter allen Studierenden ist zuletzt stark angewachsen und wird auch in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Bei Fortbestehen der geltenden Zugangsregelungen werden im Studienjahr 2029/30 rund 13% der Studierenden (ohne Mobilitätsstudierende) Deutsche sein (2009/10 8%).

Im Studienjahr 2009/10 studierten rund 277.000 Studierende an einer öffentlichen Universität, rund 37.000 an einer Fachhochschule, jeweils knapp 10.000 an Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten. Alle vier Bereiche werden erheblich wachsen. Die öffentlichen Universitäten werden in zwanzig Jahren über ein Siebtel mehr Studierende haben als heute (rund 319.000), Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen werden um fast ein Viertel wachsen (auf 45.000 bzw. auf 12.000 Studierende), der Bereich der Privatuniversitäten um ca. ein Fünftel auf rund 11.600 Studierende.

Die Zahl der **Studienabschlüsse** an Universitäten und Hochschulen (2009/10 ca. 45.000) wird weiter steigen, allerdings wird sich das Wachstum künftig verlangsamen. Bis zum Studienjahr 2017/18 ist ein Anstieg auf jährlich insgesamt 52.000 Abschlüsse prognostiziert, schließlich stagniert das Wachstum

und nähert sich bis 2029/30 jährlich etwa 53.000 Abschlüssen an. Der Anstieg in der Gesamtzahl beruht auf einem starken Anstieg der erfolgreich abgeschlossenen Bachelor- und Masterstudien. Die Zahl der Abschlüsse von Diplomstudien ist rückläufig, jene der erfolgreich abgeschlossenen Lehrgänge als auch jene der absolvierten Doktoratsstudien ist gleichbleibend prognostiziert. An den öffentlichen Universitäten werden die Abschlüsse von jährlich rund 31.000 (2009/10) auf rund 36.000 Abschlüsse (2029/30) wachsen, an den Fachhochschulen von rund 9.600 (2009/10) auf etwa 11.400 im Studienjahr 2029/30. An Pädagogischen Hochschulen wird sich die Zahl der Studienabschlüsse von ca. 2.600 auf knapp über 3.000 Abschlüsse (2029/30) entwickeln, an Privatuniversitäten von knapp 2.000 Abschlüssen (2009/10) auf rund 2.200 Abschlüsse (2029/30).

8 Beratung und Förderung von Studierenden

Beratung und Information von Studieninteressierten und Studierenden

Beratung und Orientierung sind der Schlüssel für gelingende Bildungs- und Studienwahlentscheidungen. Angehende Studierende sollen sich umfassend über die zahlreichen Studienmöglichkeiten an den österreichischen Hochschuleinrichtungen informieren können. An Universitäten werden Informationstage und -wochen veranstaltet, wo Schüler/innen Gelegenheit haben, sich über Studienmöglichkeiten zu orientieren. Die Österreichische Hochschülerinnen – und Hochschülerschaft (ÖH) kommt ihrem gesetzlichen Auftrag in der Studienberatung von Studieninteressierten und der Inskriptionsberatung von Studienanfänger/innen nach. Das Studieninformationsservice des BMWF und das Arbeitsmarktservice geben Informationsmaterialien heraus, und das Arbeitsmarktservice bietet in den BerufsInfoZentren (BIZ) ständige Beratung für Einzelpersonen und Schulklassen an. Das umfangreiche Handbuch „Universitäten/Hochschulen“ wird jährlich aktualisiert. Für Informationssuchende und Interessierte wurde vom BMWF die Internetseite www.studienwahl.at eingerichtet. Weiters veranstalten das BMUKK, das BMWF und das Arbeitsmarktservice die österreichweit größte Bildungsmesse BeSt³. In den Psychologischen Studentenberatungsstellen werden Maturant/inn/en und Studierende betreut und auch Studienwahlberatungen durchgeführt.

Im Herbst 2010 hat das BMWF spezielle Informationsmaßnahmen zu MINT-Fächern gestartet mit dem Ziel, Studieninteressierten die Chancen natur-

Universitätsbericht 2011 Einleitung

wissenschaftlich-technischer Ausbildungen aufzuzeuigen und Berührungspunkte abzubauen.

Mit dem Maßnahmenpaket 'Studienwahlberatung Neu' wollen **BMWF und BMUKK gemeinsam mit der ÖH** die Studienwahlberatung maßgeblich verbessern. Auf Basis der Zielsetzungen im aktuellen Regierungsprogramm und der Empfehlungen des Dialogs Hochschulpartnerschaft wurden von BMWF und BMUKK bestehende Initiativen ausgeweitet und gemeinsam mit der ÖH neue Initiativen für eine verbesserte Studienwahlvorbereitung gestartet. Dazu zählen die Ausweitung des Kooperationsprojekts „**Studienchecker**“ des BMWF und BMUKK, die Ausweitung des Projekts „**Maturant/inn/enberatung**“ der ÖH und das Beratungsangebot „**Studieren probieren**“ der ÖH.

Die **Studierendenanwaltschaft** fungiert als zentrale Anlaufstelle für die Anliegen in- und ausländischer Studierender und Studieninteressierter aus dem gesamten tertiären Bereich. Im Vordergrund ihrer Tätigkeit steht neben Beratung und Information die Unterstützung bei individuellen Problemen oder Missständen durch vermittelnde Kontaktnahme mit den Verantwortlichen. Im Qualitätssicherungsrahmengesetz ist die Einrichtung einer „Ombudsstelle für Studierende“ vorgesehen, eine Art Nachfolgeeinrichtung der Studierendenanwaltschaft. Diese Stelle soll Anliegen von Universitätsangehörigen behandeln, mit den Studierendenvertretungen kooperieren und kann Empfehlungen aus ihrer Arbeit für die Tätigkeit von Organen an den Bildungseinrichtungen abgeben.

Soziale Förderung von Studierenden

2010 betragen die gesamten Sozialaufwendungen des BMWF für Studierende 203,9 Mio. Euro. Den überwiegenden Anteil (89%) macht dabei die Studienförderung aus, für die 2010 181,3 Mio. Euro aufgewendet wurden.

Direkte und indirekte Studienförderungsmaßnahmen sollen förderungswürdigen Studierenden ein Studium ohne finanzielle Belastungen ermöglichen. Das bedeutendste **direkte Förderinstrument** ist die **Studienbeihilfe**, die nach differenzierten sozialen Kriterien und bei Vorliegen eines günstigen Studienerfolgs vergeben wird. Untersuchungen belegen die Wirksamkeit dieser Förderung auf das Studienverhalten und seine soziale Zielgenauigkeit. Die Höchstbeihilfen liegen derzeit bei jährlich 8.952 Euro (Sorgepflichtige für ein Kind), 8.148 Euro (Vollwaisen, Auswärtige und Selbsterhalter, Verheiratete) bzw. 5.700 Euro (Nichtauswärtige). Im Studienjahr 2009/10 bezogen rund 34.500 Studierende eine Studienbeihilfe.

In den Berichtszeitraum fallen zwei Novellen des Studienförderungsgesetzes und Novellen des Univer-

sitätsgesetzes, die Auswirkungen bei der Zahl der Anträge, Bewilligungen und der durchschnittlichen Beihilfenhöhe haben. Die Studienförderungsnovelle 2007 brachte eine **Erhöhung der Beihilfen** um 12% und damit eine Erhöhung der durchschnittlichen Beihilfen. Mit der Novelle 2008 waren neben einer Ausweitung des Bezieherkreises substantielle Verbesserungen für **spezielle Zielgruppen** wie z.B. Studierende mit Kind intendiert. Die faktische Abschaffung der Studienbeiträge ab 2009 verursachte allerdings einen Rückgang der Anträge, der Bewilligungen und der durchschnittlichen Beihilfenhöhen beginnend mit dem Sommersemester 2009. Die Steigerung der Zahl geförderter Studierender mit Kind im Berichtszeitraum belegt die Wirksamkeit der Maßnahmen für diese Zielgruppe, ebenso die weitere Zunahme von Bezieher/innen der Gruppe „Selbsterhalter“ (Studierende, die sich erst nach beruflicher Erfahrung für ein Studium entschließen). Weiters ist im Berichtszeitraum eine Zunahme der geförderten Studierenden mit Behinderung feststellbar.

Weitere direkte Förderungen sind z.B. der Studienzuschuss (Refundierung des Studienbeitrags), Beihilfe für Auslandsstudien, Reisekostenzuschuss und Sprachstipendium, Mobilitätsstipendien, Studienabschluss-Stipendium, Förderungs- und Leistungsstipendien und Studienunterstützungen. Laut Sozialerhebung 2009 bezieht ein Viertel aller Bildungsinländer/innen eine Form von staatlicher Studienförderung („Staatliche Stipendienbezugsquote“). Darunter fallen 18% mit staatlicher Studienbeihilfe, 7% mit Selbsterhalterstipendium und 0,2% mit Studienabschluss-Stipendium.

Die wesentlichsten **indirekten Fördermaßnahmen** sind Familienbeihilfe, Krankenversicherung für Studierende und eine Förderung nach dem Einkommensteuergesetz 1988. Im Jahr 2010 wurde für rund 120.000 Studierende die Familienbeihilfe bezogen. Die Anspruchsvoraussetzungen von direkter Studienförderung und indirekten Fördermaßnahmen sind weitgehend harmonisiert.

9 Gleichstellung und Frauenförderung

Mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 wurden im Berichtszeitraum entscheidende gesetzliche Weichenstellungen für Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten vorgenommen: Der **erweiterte Diskriminierungsschutz** des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), der einen Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorsieht, wurde in das UG 2002 übernommen. Darüber hinaus

müssen den Kollegialorganen der Universität nun **mindestens 40% Frauen** angehören. Dies gilt für die Zusammensetzung von Universitätsrat, Rektorat, Senat sowie für die vom Senat eingesetzten Kommissionen, sowie für die Wahlvorschläge der wahlwerbenden Gruppen. Diese neuen Regelungen des UG 2002 sind mit 1. Oktober 2009 wirksam geworden. Aufgrund von Einreden haben Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen seither (Stand September 2011) in 6 von 9 Fällen erreicht, dass das entsprechende Gremium oder der entsprechende Wahlvorschlag letztlich mindestens 40% Frauen umfasst hat. Dies zeigt, dass die Einführung einer Frauenquote im universitären Bereich ihre Wirkung erreicht.

Umsetzung an den Universitäten

Im Jahr 2010 verfügt jede Universität über einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, eine Schiedskommission und mindestens eine Organisationseinheit, die mit der „Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ betraut ist. Die im Frühjahr 2010 von der UNIKO eingerichtete Task Force Gender and Diversity mit zehn Mitgliedern setzt sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ein. Zu den konkreten Maßnahmen, die von der Task Force gesetzt wurden, zählt das Coaching für zukünftige bzw. neu gewählte Rektorinnen.

An den Universitäten werden eine Reihe von strukturellen Maßnahmen umgesetzt, die großteils in den Leistungsvereinbarungen vereinbart wurden. Das in den aktuellen Leistungsvereinbarungen sichtbarste Beispiel für Strukturmaßnahmen ist die Einführung des **Gender Budgeting**. Es ist Gegenstand eines Vorhabens oder Ziels in allen laufenden Leistungsvereinbarungen, meist in Form von Pilotprojekten in ausgewählten Budgetbereichen. Die Etablierung genderfairer Berufungsverfahren, Gender Budgeting und Gender Monitoring, Dual Career Service, Initiativen zur Unterstützung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren und die Förderung von Frauennetzwerken sollen dem Verlust von weiblichem Potenzial an unterschiedlichen Schnittpunkten der universitären Karriere entgegenwirken und die Umsetzung der 40 %-Frauenquote vorantreiben.

Lehre und Forschung in den **Gender Studies** wurde mittlerweile an vielen Universitäten etabliert. Fünf Universitäten verfügen über ein Gender-Institut oder -Zentrum. An elf Universitäten finden sich Genderthemen gewidmete Professuren oder Gastprofessuren, Masterlehrgänge in Gender Studies gibt es derzeit an fünf Universitäten, Wahlfachstudiengänge an vier und Studienmodule an acht Universitäten, zwei Universitäten bieten Universitätslehrgänge an.

An manchen Universitäten sind genderspezifische Inhalte bereits verpflichtend in allen oder einem Teil der Curricula vorgesehen.

Die Maßnahmen der Universitäten zur **besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsaufgaben** wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt oder ausgebaut. Fast alle Universitäten vermitteln Kinderbetreuungsplätze, viele Universitäten bieten auch konkrete Kinderbetreuung an, teilweise in Kooperation mit externen Partnern und/oder mit anderen Universitäten. An etlichen Universitäten gibt es bereits flexible Arbeitszeitmodelle und Förderungen für Berufsrückkehrer/innen nach einer Kinderbetreuungsphase. Die fünf steirischen Universitäten sind an einem Dual Career Service beteiligt. Die Einrichtung von berufsbegleitenden Studien und Blended-Learning-Möglichkeiten wird von vielen Universitäten als Beitrag zu besserer Vereinbarkeit gesehen.

Präsenz der Frauen im Hochschulbereich

Der Trend zu einer erhöhten Repräsentanz der Frauen im Hochschulbereich setzt sich weiter fort, ist aber noch immer verbesserungswürdig und muss daher ein wesentliches Ziel für die Weiterentwicklung bleiben.

Die weibliche Präsenz auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten ähnelt weiterhin dem Bild der Pyramide. Es gibt eine solide Basis an weiblichen **Studierenden**, mit hohen Frauenanteilen bei Studienanfänger/innen (58%) und ordentlichen Studierenden (54%), ebenso bei Erstabschlüssen (58%). Bei Zweitabschlüssen ist der Anteil der Frauen sowohl bei Master- wie auch bei Doktoratsabschlüssen zwar gestiegen, liegt aber noch immer beträchtlich niedriger als bei Erstabschlüssen, insbesondere bei Doktoraten, wo der Frauenanteil 43% beträgt.

Beim **Personal** zeigen sich mit jedem Qualifizierungs- bzw. Karriereschritt an der Universität geringere Frauenanteile. Allerdings haben die Universitäten die Zahl der Frauen in allen Bereichen erfolgreich ausgeweitet. Bei Professor/innen konnte die Frauenquote von 15,3% im Jahr 2007 auf 19,6% im Jahr 2010 angehoben werden. Bei den Mitarbeiter/innen des wissenschaftlich-künstlerischen Stammpersonals (gemessen in VZÄ) stieg der Frauenanteil auf 36%, in der Gruppe der Assistenzprofessor/innen sind 31% Frauen.

Auf der Ebene des **Hochschulmanagements** hat sich die Präsenz von Frauen weiter erhöht – nicht zuletzt aufgrund der verpflichtenden Frauenquote für universitäre Gremien. Bei den Vizerektorinnen stieg der Anteil der Frauen von 29% (WS 2007) auf 40% im WS 2010, bei den Vorsitzenden des Senats von

Universitätsbericht 2011 Einleitung

17% auf 29%. Mit Beginn des WS 2011 gibt es vier Rektorinnen an der Spitze der 22 österreichischen Universitäten. Erhöht hat sich auch der Frauenanteil unter Leiter/inne/n einer Organisationseinheit für Lehre/Forschung von 15% (2007) auf 17% (2010). Von den Vorsitzenden des Universitätsrats waren im WS 2010 23% Frauen, unter den Mitgliedern des Universitätsrats haben 16 von 22 Universitäten die 40%-Zielquote erreicht.

Bei den Habilitationskommissionen verfügten neun Universitäten im WS 2010 bereits über die erforderliche Zusammensetzung, bei den Berufungskommissionen waren es acht Universitäten und bei den Curricularkommissionen hatte 2010 mehr als die Hälfte der Universitäten die Zielgröße von 40% Frauen erreicht. Die Berichte der Arbeitskreise für Gleichbehandlung nennen als **Hauptgründe für eine Nichterreichung** der vorgesehenen Quote den niedrigen Frauenanteil in spezifischen Fachbereichen sowie die mangelnde Bereitschaft von Frauen für Gremienarbeit aufgrund fehlender Anreize.

Im Rahmen des **Gendermonitoring des BMWF** werden steuerungsrelevante Indikatoren erfasst, die eine universitätsübergreifende Analyse bei Studierenden, Absolvent/inn/en und Personal ermöglichen. Mit der Wissensbilanzverordnung 2010 wurden die Genderindikatoren verbessert und umfassen nunmehr die Kennzahlen „Frauenquoten“, „Lohngefälle zwischen Frauen und Männern“ sowie die Datenbedarfskennzahl „Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren“.

Gleichstellung und Frauenförderung in den Leistungsvereinbarungen

In den ersten **Leistungsvereinbarungen 2007–2009** adressierten die Universitäten in ihren Vorhaben und Zielen vor allem Handlungsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. Professorinnen, Studentinnen und Absolventinnen in technisch-naturwissenschaftlichen Fachrichtungen) oder die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über die Leistungsvereinbarungsperiode hinweg hat sich erneut gezeigt, dass Sondermittel für Frauenförderung die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen schwächen können, denn vielfach besteht auf universitärer Seite die Auffassung, dass Frauenförderung über Zusatzmittel zu finanzieren ist und das Globalbudget nicht beeinträchtigt. Frauenförderung muss aber Teil der universitären Strategien sein und aus dem Globalbudget finanziert werden.

In der aktuellen **Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012** werden die Gleichstellungsvorhaben weitergeführt. Handlungsschwerpunkte von Zielen und Vorhaben der Universitäten zur Frauenförderung sind

die Erhöhung der Zahl der Professorinnen, Nachwuchsförderung, genderspezifische Lehre und Forschung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Betreuungsaufgaben. Mit Vorhaben zur Implementierung von Gender Budgeting bereiten sich die Universitäten auf die wirkungsorientierte Budgetierung vor.

Frauenförderungsprogramme und Förderung des weiblichen Nachwuchses

Im Berichtszeitraum wurde die ministerienübergreifende Initiative fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie (BMUKK, BMWF, BMVIT und BMW-FJ) weitergeführt. **fFORTE-academic** umfasst Initiativen zur Förderung von Frauen während aller Phasen des Bildungsweges insbesondere im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften und beinhaltet u.a. Dissertationsstipendien, Wissenschaftlerinnenkollegs an Technischen Universitäten sowie Coaching-Programme. 2008 bis 2010 wurden für umgesetzte Projekte knapp 7 Mio. Euro aufgewendet.

Im Programm **excellencia** endete mit der Ausschreibung 2010 die sechsjährige Laufzeit dieser erfolgreichen Förderungsmaßnahme des BMWF. **excellencia** unterstützte die Universitäten, verstärkte Professuren an Österreichs Universitäten mit Frauen zu besetzen. Die Programmkosten über die gesamte Laufzeit betragen 4,7 Mio. Euro. Jede Universität hat sich zumindest einmal an den Ausschreibungen beteiligt, insgesamt 121 Professuren haben in sechs Jahren zur Steigerung des Professorinnenanteils von 13 % auf über 19 % beigetragen. Das Programmziel wurde in die Leistungsvereinbarungen 2010–2012 aufgenommen.

Zur **Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses** wurden beim FWF das Elise-Richter-Programm und das Hertha-Firnberg-Programm sowie das APART-Stipendienprogramm und die Programme DOC und DOC-fFORTE der Österreichischen Akademie der Wissenschaften weitergeführt. Für junge Grundlagenforscherinnen finanziert das BMWF zwei der vier L'OREAL Stipendien. Der zweijährig ausgelobte Gabriele Possanner Staatspreis und zwei gleichnamige Förderpreise haben das Ziel, Frauenförderung zur Herstellung der Chancengleichheit öffentlichkeitswirksam bewusst zu machen, und wurden 2009 vergeben. In den letzten Jahren wurde darauf hingewirkt, die Nachwuchsförderprogramme in ihrer Gesamtheit nach den Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten und beim Auswahlverfahren entsprechende Verbesserungen vorzunehmen.

10 Internationalisierung und Mobilität

Internationalisierung und Mobilität sind zu Eckpfeilern der strategischen Überlegungen der Universitäten geworden. Eine Reihe von Universitäten haben bereits Internationalisierungsstrategien entwickelt und in ihre Leistungsbereiche integriert.

Die Wissensbilanzen 2010 zeigen eindrucksvoll, dass die österreichischen Universitäten über ein Netzwerk internationaler Kooperationspartner verfügen. Dabei kommt **europäischen Partnerinstitutionen** eine zentrale Rolle zu – nicht zuletzt ein Ergebnis der Vernetzungsbestrebungen im Rahmen des Europäischen Hochschulraums und des Europäischen Forschungsraums. Insgesamt erfolgt fast die Hälfte (49%) der auf aktiven Verträgen basierenden Kooperationen der Universitäten mit Partnern in EU-Mitgliedstaaten, weitere 20% mit Partnerinstitutionen in Drittstaaten. Auch im Bereich der Studierendenmobilität und der Personalmobilität bildet der europäische Raum den Schwerpunkt unter den Zielländern bzw. Zielregionen der Mobilität. Die erfolgreiche Teilnahme der österreichischen Universitäten an den EU-Bildungsprogrammen und an den EU-Rahmenprogrammen hat wesentlich zu diesen Entwicklungen beigetragen. Der hohe Anteil ausländischer Studierender (23,6%), von denen über 60% aus EU-Ländern stammen, verweist auf die Attraktivität des österreichischen Hochschulsystems, ist aber auch unter dem Gesichtspunkt asymmetrischer Mobilitätsflüsse zu sehen.

Universitäten und Europa

Universitäten und Hochschulen agieren zunehmend vor dem Hintergrund europäischer Entwicklungen. Die Initiativen zur Etablierung eines Europäischen Hochschulraums (EHR) durch den Bologna-Prozess und eines Europäischen Forschungsraums (EFR) im Rahmen der Lissabon-Strategie haben den nationalen Universitäts- und Hochschulbereich im letzten Jahrzehnt nachhaltig beeinflusst.

Im laufenden Jahrzehnt werden die Weichenstellungen im Rahmen der neuen EU 2020-Strategie und ihrer Leitinitiativen auch für die nationalen Entwicklungen im Universitätssektor und im Bereich Hochschulbildung von Relevanz sein. Diese Initiativen stellen im Besonderen darauf ab, intelligentes Wachstum zu stärken und eine auf Wissen und Innovation gestützte Wirtschaft zu fördern, und räumen dem Wissensdreieck Bildung – Forschung – Innovation eine zentrale Bedeutung ein. Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Aufgabenstellungen sind Universitäten in vielfacher Weise zur Mitwirkung an diesem Prozess aufgerufen. Für den Hochschulbereich sind

insbesondere die Leitinitiativen „Innovationsunion“, „Jugend in Bewegung“ und „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ von hoher Bedeutung.

Die Universitäten im Europäischen Hochschulraum

Der Europäische Hochschulraum soll Studierenden, Lehrenden und Forschenden die Möglichkeit bieten, ihre Studien-, Lehr- und Forschungsaktivitäten ohne wesentliche Behinderungen überall im EHR durchzuführen.

Der strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) bildet die Nachfolge des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Er legt die langfristigen Ziele der EU-Bildungskoooperation bis 2020 fest. Diese beziehen sich auf Themenbereiche wie lebensbegleitendes Lernen, Mobilität von Lernenden, Lehrenden und Hochschulpersonal oder die Verbesserung von Qualität und Effizienz der Bildung. Die im September 2011 veröffentlichte Mitteilung der Kommission zur Modernisierung der Hochschulbildung zeigt Schwerpunktbereiche für das Erreichen der gemeinsamen Bildungsziele auf, z. B. die Steigerung der Zahl der Hochschulabsolvent/inn/en, die Verbesserung der Humankapitalentwicklung an den Hochschuleinrichtungen oder die Stärkung des Wissensdreiecks Bildung, Forschung und Innovation/Wirtschaft. Die Mitteilung geht auch auf „asymmetrische“ Mobilitätsströme ein, die eine Herausforderung für diejenigen Bildungssysteme darstellen, die einen starken Zustrom von Studierenden verzeichnen. Die Kommission wird die Analyse der studentischen Mobilitätsströme innerhalb des Bologna-Prozesses unterstützen. Österreich hat sich im Vorfeld stark für eine Berücksichtigung dieses Themas engagiert, um eine Diskussion auf europäischer Ebene zu lancieren.

Das **EU-Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen** (LLP) läuft von 2007 bis 2013 und besteht aus vier sektoralen Programmen für die verschiedenen Ausbildungsbereiche, darunter Erasmus für den Bereich Hochschulbildung. **Erasmus** fördert Mobilität und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Hochschulbereich. Studierende haben die Möglichkeit zu einem anrechenbaren Studienaufenthalt zwischen 3 und 12 Monaten an einer Erasmus-Partneruniversität im Ausland oder zu Studierendenpraktika, Lehrende sowie das administrative Personal haben die Möglichkeit zu einem geförderten Lehr- oder Fortbildungsaufenthalt. Österreich hat im Berichtszeitraum sehr erfolgreich am Erasmus-Programm teilgenommen, im Studienjahr 2009/10 mit bereits rund 5.250 Studierenden und rund 880 Lehrenden

Universitätsbericht 2011 Einleitung

bzw. sonstigem Personal aller Hochschuleinrichtungen. 68 österreichische Hochschuleinrichtungen verfügten zuletzt über eine Erasmus University Charter, die es ihnen ermöglicht, Fördermittel für Mobilität in Anspruch zu nehmen und verschiedene Erasmus-Aktivitäten durchzuführen. Österreich ist (neben Liechtenstein und Griechenland) im Erasmus-Programm das Land mit der größten Ausgewogenheit zwischen Incoming- und Outgoing-Studierenden.

Österreichische Universitäten und Hochschulen sind darüber hinaus auch erfolgreich an den EU-Drittstaatenprogrammen wie z.B. Erasmus Mundus II oder Tempus IV im Rahmen von internationalen Projekten und Netzwerken beteiligt, indem sie entweder als Partner oder als Koordinator fungieren.

Der Bologna-Prozess auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum

Der Bologna-Prozess steht im Kontext der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Wirtschaftsraums. Die ursprünglichen Kernthemen – Beseitigung von Mobilitätshindernissen für Studierende und Lehrende, vergleichbare Abschlüsse, dreistufiges Studiensystem mit Bachelor- und Masterabschluss und mindestens 3jährigem Doktorat, ECTS – wurden sukzessive um weitere Themenbereiche wie z.B. Qualitätssicherung, Modularisierung, Joint Degree-Programme, lebensbegleitendes Lernen, Employability, die Nationalen Qualifikationsrahmen oder studierendenzentriertes Lernen erweitert. Der in der Bologna-Erklärung festgelegte Zeitrahmen für die Erreichung der Ziele ist mit 2010 ausgelaufen. Anlässlich der großen Jubiläumskonferenz der Bologna-Minister/innen am 12. März 2010 in Budapest und Wien wurde festgehalten, dass zwar viel erreicht wurde, dass aber der Umsetzungsgrad zwischen den Ländern stark divergiert und in manchen Bereichen noch Reformbedarf besteht. Daher haben sich die Bildungsminister/innen zur vollständigen Umsetzung der Agenda für die nächste Dekade verpflichtet.

Die **nationale Umsetzung des Bologna-Prozesses** wird durch die österreichische Bologna Follow-up Gruppe, durch sechs Bologna-Expert/inn/en und durch Bologna-Koordinator/inn/en an den Hochschulen unterstützt. Im Berichtszeitraum wurden die rechtlichen Grundlagen weiter an die Bologna-Entwicklung angepasst. Das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 enthält eine Reihe rechtlicher Regelungen mit hoher Bologna-Relevanz, z.B. die Aufhebung des „Bologna-Verbots“ für Medizin und Lehramtsstudien, eine Flexibilisierung der Studiendauer des Bachelorstudiums, eine Curriculagegestaltung mit Ermöglichung von „Mobilitätsfenstern“. Auch die Neuordnung der externen Qualitätssicherung für

Hochschulen durch das Qualitätssicherungsrahmen-gesetz (QSRG) leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Bologna-Ziele.

Wie in den Leistungsvereinbarungen 2007-2009 wurden auch in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 gezielt Vorhaben und Ziele zur Bologna-Umsetzung mit den Universitäten vereinbart, vor allem zu den Themen Bologna-Umstellung, Umsetzung von mindestens 3jährigen Doktoratsstudien, Qualifikationsprofile, Aspekte der sozialen Dimension, lebensbegleitendes Lernen, Blended Learning, Beschäftigungsfähigkeit, berufsbegleitende Studien, Qualitätssicherung und Mobilität. Der konkrete nationale Umsetzungsstand der Bologna-Ziele wurde zuletzt im „Monitoring Report 2009“ veröffentlicht. Im europäischen Vergleich kann Österreich mit seinen Erfolgen bei der Umsetzung vieler Bologna-Ziele bestens bestehen. In bestimmten Bereichen herrscht jedoch noch Reformbedarf.

Initiative „Bologna Reloaded“

Das BMWF hat im Anschluss an die Bologna-Jubiläumskonferenz im März 2010 ein Maßnahmenpaket unter dem Titel „Bologna Reloaded“ präsentiert, das zur Verbesserung bzw. Optimierung der nationalen Umsetzung beitragen soll. Als zentrale Maßnahme wurde eine Task Force zur Weiterentwicklung von Curricula ins Leben gerufen, die aus den Leitungen der Vertretungsorgane aller Hochschulsektoren sowie der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft bestand. Im Rahmen von studienrichtungsspezifischen Arbeitsgruppen (Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieur- und Naturwissenschaften, Künste, Pharmazie, Rechtswissenschaften und Theologie) wurden Fragen der Studierbarkeit, der Struktur und der generellen Ausrichtung der Studien bearbeitet und für den jeweiligen Fachbereich Leitlinien festgehalten. Durch diese Aktivitäten hat „Bologna Reloaded“ dem österreichischen Universitätsbereich einen weiteren Schub in Richtung Integration in den Europäischen Hochschulraum gebracht.

Mobilität von Studierenden

Mobilität ist ein prägendes Merkmal des Europäischen Hochschulraums. Im Leuven/Louvain-la-Neuve Communiqué 2009 werden die Mitgliedsländer aufgefordert, die Mobilität zu erhöhen und ihre hohe Qualität und geeignete Rahmenbedingungen zu gewährleisten mit dem Ziel, dass bis 2020 mindestens 20 Prozent der Graduierten im Europäischen Hochschulraum einen Studien- oder Praktikumsaufenthalt im Ausland absolviert haben. Das aktuelle österreichische Regierungsprogramm formuliert die Zielvor-

gabe bis zum Jahr 2020, dass jede/r zweite Hochschulabsolvent/in mindestens einen Auslandsaufenthalt zu Studienzwecken absolviert haben soll.

Studierendenmobilität findet in Formen von „credit mobility“ oder „degree mobility“ statt. Im Rahmen von „**credit mobility**“ wird ein studienbezogener Auslandsaufenthalt an einer ausländischen Hochschule absolviert – meist im Rahmen eines internationalen Mobilitätsprogramms – und die entsprechende Zahl der „credits“ für das Studium zuhause angerechnet. Selbstorganisierte hinausgehende „credit mobility“ österreichischer Studierender ist unvollständig erfasst, weil keine diesbezügliche Meldepflicht der Studierenden besteht. Im Studienjahr 2010/11 absolvierten laut vorläufigen Ergebnissen rund 6.000 Studierende (outgoing) einen Auslandsaufenthalt im Rahmen eines internationalen Mobilitätsprogramms. Der Anteil derer, die einen Erasmus-Studienaufenthalt oder –praktikum absolvieren, ist auf mittlerweile zwei Drittel angestiegen. Die jährliche Zahl an Incoming-Studierenden im Rahmen von Mobilitätsprogrammen hat sich seit 2001 verdoppelt und liegt derzeit bei rund 7.400 Studierenden jährlich, zwei Drittel davon im Rahmen von Erasmus. Laut einer Befragung der inländischen Absolvent/innen 2009/10, die alle Formen studienbezogener Mobilität erfasst, haben rund 30% während ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert, meist zum Zweck des Fachstudiums oder zur Anfertigung der Abschlussarbeit.

Im Rahmen von „**degree mobility**“ wird ein ganzes Studium bzw. ein ganzer Studienzyklus im Ausland absolviert. Laut UOE-Erhebung betrieben 2008/09 rund 14.300 Österreicher ein Studium an Hochschulen im Ausland, darunter schätzungsweise ein Drittel „credit“-mobiler Studierender. Berechnungen zufolge studierten im WS 2010 rund 46.000 ausländische ordentliche Studierende im Rahmen von „degree mobility“ an einer österreichischen Universität (78% aller ausländischen ordentlichen Studierenden des WS 2010), rund 19.100 (42%) kamen aus der Bundesrepublik Deutschland.

Die Motivationslagen für Mobilität und Auslandsstudium sind heterogen. Studierende suchen sich die Hochschulen nach neuen Gesichtspunkten aus, wobei Kriterien wie Studienbeiträge, Sprachkenntnisse oder Aufnahmeprüfungen eine Rolle spielen können. Heterogene Mobilität ist Konsequenz und Spiegel der Vielfalt der europäischen Hochschullandschaft und geht einher mit **asymmetrischen Mobilitätsflüssen**, denen betroffene EU-Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen Lösungsansätzen begegnen. Österreich engagiert sich auf europäischer Ebene, um „ausgewogene“ Mobilitätsflüsse in Europa zu erreichen und

einen europäischen Lösungsansatz zu finden, der die Probleme in den Mitgliedstaaten einbezieht.

Als **Hürden** oder **Hindernisse für Mobilität** werden laut Sozialerhebung 2009 am häufigsten die Finanzierung des Auslandsaufenthalts, Zeitverlust für das Studium, Unvereinbarkeit mit Familie oder Partner/in, der Verlust der Erwerbstätigkeit genannt, aber auch studienbezogene Hürden wie Studienstruktur oder Anrechnungen. Die Universitäten setzen eine Fülle von Maßnahmen, um die Studierendenmobilität zu steigern und mobilitätsbegünstigende Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu zählen Modularisierung, „Mobilitätsfenster“ in den Curricula und die Einrichtung von internationalen gemeinsamen Studienprogrammen. Weitere Schwerpunkte der Universitäten sind der Ausbau des Studierendenaustausches und eine erhöhte Teilnahme an Mobilitätsprogrammen sowie eine intensiviertere Informationstätigkeit und persönliche Beratung. In den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 wurden mit den Universitäten zahlreiche Vorhaben zur Steigerung der Studierendenmobilität vereinbart.

Mobilität von Universitätspersonal

Mobilitätserfahrungen und Auslandsaufenthalte bilden auch für Lehrende und Forschende der Universitäten eine grundlegende Möglichkeit zu Wissenserwerb und Kompetenzgewinn und finden in institutionalisierter Form über Programme und in nichtinstitutionalisierter, individuell organisierter Form statt. Im Rahmen des Erasmus-Programms werden Staff Mobility-Programme für Lehrende sowie Fortbildungsaufenthalte (v.a. für allgemeines Personal) angeboten. Im Studienjahr 2009/10 nahmen rund 470 Universitätsangehörige an solchen Programmen teil. Laut Wissensbilanzen ist die Zahl des wissenschaftlichen Personals mit (mindestens 5tägigem) Auslandsaufenthalt zu Lehr- oder Forschungszwecken (outgoing) im Berichtszeitraum auf 3.700 gestiegen. Gemessen am Stammpersonal lag 2010 damit der Anteil bei 28%. Über 2.900 Personen des wissenschaftlich-künstlerischen Personals kamen 2010 zum Zweck eines mindestens 5tägigen Lehr- oder Forschungsaufenthalts (incoming) an eine österreichische Universität.

Mobilität wird in zunehmendem Maß als integrativer Bestandteil der Laufbahn von hochqualifizierten Forschenden betrachtet. Um Hemmnisse für die Mobilität von Forschenden zu beseitigen, gibt es Initiativen auf europäischer Ebene, die im Rahmen der Leitinitiative „Innovationsunion“ intensiviert werden, z.B. die Errichtung eines paneuropäischen Pensionsfonds für Forschende, der eine effektive Lösung für die Altersversorgung von mobilen Forschenden bieten soll.

Universitätsbericht 2011 Einleitung

Österreich hat im Rahmen der neu eingeführten „Rot-Weiß-Rot-Karte“ spezifische Regelungen für Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang von besonders Hochqualifizierten aus Drittstaaten vorgesehen.

Der Europäische Forschungsraum

Der Europäische Forschungsraum soll die Freizügigkeit für Forscher/innen gewährleisten und sicherstellen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse und Technologien frei ausgetauscht werden können. Zu den wesentlichen Entwicklungen der letzten Jahre zählt die Ausweitung der Forschungspolitik auf den Bereich der Innovation, eine Ausdifferenzierung von Förderinstrumenten wie dem Joint Programming (Planung von grenzüberschreitenden Forschungsprogrammen) oder dem European Institute of Innovation and Technology (EIT), sowie die Bestrebungen nach vereinfachten Verwaltungsverfahren. Das European Strategy Forum on Research Infrastructures (ESFRI) hat 2008 und 2011 eine überarbeitete Version seiner Roadmap mit relevanten Forschungsinfrastrukturen von „europäischer“ Dimension vorgelegt, mit zuletzt 48 Projekten. Weiters begann die Planung der Förderperiode 2014–2020. Das nächste EU-Rahmenprogramm „Horizon 2020: A Common Strategic Framework for Research, Innovation and Technological Development“ soll alle Forschungs- und Innovationsmaßnahmen und –instrumente aus dem EU-Budget umfassen.

Beteiligung am 7. EU-Rahmenprogramm

Das derzeit laufende 7. EU-Rahmenprogramm (2007 bis 2013) ist mit einem Gesamtbudget von 50,5 Mrd. Euro das weltweit größte transnationale Forschungsförderprogramm. Es besteht aus den **vier spezifischen Programmen** bzw. Säulen „**Zusammenarbeit**“, „**Ideen**“ (European Research Council ERC), „**Menschen**“ und „**Kapazitäten**“.

Österreichische Forschende konnten ihre Teilnahme an den EU-Rahmenprogrammen kontinuierlich auszubauen. Mit Stand Mai 2011 stellen österreichische Forscher/innen 2,5% der erfolgreichen Beteiligungen des 7. EU-Rahmenprogramms und liegen damit im europäischen Mittelfeld. Die bisherigen Ergebnisse zeigen eine starke Präsenz der österreichischen Universitäten, sie bilden mit 39% die stärkste Gruppe innerhalb der erfolgreichen österreichischen Beteiligungen. 43% der Fördermittel des 7. RP, die derzeit österreichischen Organisationen zuzuordnen sind, fließen an Universitäten.

Die drei erfolgreichsten Universitäten punkto Beteiligungen am 7. EU-Rahmenprogramm sind die Technische Universität Wien, die Universität Wien und die Technische Universität Graz.

Unter den österreichischen Beteiligungen in der Säule „Zusammenarbeit“ liegt der Anteil der Universitäten bei durchschnittlich rund 37%. In der Säule „Kapazitäten“ sind Universitäten vor allem in den Programmen „Forschungsinfrastrukturen und „Wissenschaft in der Gesellschaft“ (mit jeweils rund 47%) erfolgreich vertreten.

Im Programm „Ideen“ zur Förderung der Grundlagenforschung in allen Disziplinen vergibt der ERC „Advanced Grants“ für etablierte Forschende und „Starting Grants“ für Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich durch ihren hochkompetitiven Charakter als prestigereiches Zeichen für wissenschaftliche Exzellenz etabliert haben. Österreich liegt mit der Einwerbung von insgesamt 45 Grants 2007–2010 im europäischen Mittelfeld und weist mit 12% eine überdurchschnittlich hohe Bewilligungsquote auf. Rund 60% der bewilligten ERC-Grants werden an Universitäten durchgeführt. Bis 2010 waren 10 Universitäten bei der Einwerbung von ERC-Grants erfolgreich, allen voran die Universität Wien.

Das Programm „Menschen“ eröffnet Wissenschaftler/innen in jeder Phase ihrer Laufbahn Möglichkeiten für Ausbildung und Mobilität; die intersektorale Mobilität zwischen Wirtschaft und akademischem Sektor wird im Rahmen der Programmschiene „Industry-Academia Partnerships and Pathways“ gefördert. Der Anteil der österreichischen Beteiligungen im Programm „Menschen“ ist im 7. RP auf 2,9% gestiegen: die Universitäten weisen eine hohe Beteiligungsquote auf.

Europäische Partnerschaft für Forschende

Die 2008 etablierte dreijährige „Europäische Partnerschaft für Forschende“ zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission hat das Ziel, eine ausreichende Anzahl von Forschenden in Europa sicherzustellen und strebt wesentliche Fortschritte in vier Bereichen an: bei der offenen und wettbewerbsorientierten Rekrutierung von Forschungspersonal und der Portabilität von Finanzhilfen für Forschung, bei Sozialversicherung und zusätzlicher Altersversorgung insbesondere von mobilen Forschenden, bei der Schaffung attraktiver Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für Forschende sowie bei der Verbesserung der Ausbildung und Erfahrungen von Forschenden. In Österreich wurde als Antwort auf die diesbezügliche Mitteilung der Europäischen Kommission unter der Federführung des BMWF ein Nationaler Aktionsplan für Forschende erarbeitet und im Dezember 2009 im Ministerrat beschlossen. Er führt die für Österreich prioritären Handlungsfelder und Maßnahmen in jenen vier Bereichen an, die von der Europäischen

Kommission vorgegeben wurden, sowie in einem weiteren Maßnahmenbereich betreffend „frühzeitige Nachwuchssicherung“.

Die Europäische Charta für Forschende und der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden

Die Europäische Kommission hat 2005 die „Europäische Charta für Forschende und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“ mit Empfehlungen verabschiedet, die sich an Mitgliedstaaten, Arbeitgeber, Förderorganisationen und Forschende richten. Durch die Implementierung der Empfehlungen von Charta und Kodex können Forschungsinstitutionen einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Forschende aller Laufbahnstufen leisten sowie die eigene Attraktivität als Forschungsinstitution unterstreichen. Die Europäische Kommission hat ein Fünfstufen-Modell für die institutionelle Implementierung entwickelt („**Human Resources Strategy for Researchers**“). Nach erfolgreichem Abschluss wird von der Europäischen Kommission das Logo „HR Excellence in Research“ verliehen. Als erste österreichische Universität hat die Medizinische Universität Graz dieses Logo erhalten.

In Österreich haben mittlerweile 26 Organisationen Charta und Kodex unterzeichnet. Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen 2010-2012 wurde festgelegt, dass möglichst alle Universitäten Charta und Kodex unterzeichnen bzw. die wesentlichen Grundsätze von Charta und Kodex implementieren.

Bi- und multilaterale Bildungs- und Forschungs-kooperation

Bi- und multilaterale Bildungs- und Forschungs-kooperationen außerhalb des Bologna-Prozesses wurden erfolgreich weitergeführt. Die Schwerpunkte bei den Mitgliedschaften der österreichischen Universitäten in universitären Netzwerken liegen in Mittel- und Osteuropa, insbesondere in der regionalen Nachbarschaft. Eine Reihe von Universitäten haben Ost- und Südosteuropa-Schwerpunkte, insbesondere die Grazer Universitäten.

CEEPUS (Central European Exchange Programme for University Studies) konnte seine wichtige Rolle in der regionalen Kooperation weiter ausbauen. Die Stipendienprogramme im Rahmen der Aktionen mit Ungarn, Slowakei und Tschechien legen den Schwerpunkt auf höher qualifizierte Graduierte und Doktorand/inn/en.

Bei transkontinentalen Kooperationen dominieren Kooperationen mit Universitäten im asiatischen Raum (vor allem Vietnam, China, Indonesien). Das **ASEA-UNINET** konnte sich in der Region weiter positiv entwickeln und ist mit der Abwicklung der BMWF-fi-

nanzierten Technologiestipendien Südostasien beauftragt. Auch vom Bildungsnetzwerk Eurasia-Pacific-Uninet werden Technologiestipendien vergeben.

Eine weitere Schwerpunktregion bei internationalen Kooperationen und universitären Netzwerken sind die **Vereinigten Staaten**. Von der Fulbright Kommission werden 70–80 Stipendien jährlich verwaltet, darunter auch 20–25 mit dem BMWF gemeinsam finanzierte Postgraduate-Stipendien für Österreicher zur Absolvierung eines Masterkurses in den USA.

In den USA, Kanada, Israel, den Niederlanden und in Ungarn gibt es insgesamt 6 **Österreichzentren**, mit denen es Kooperationen im Rahmen von Postgraduate-Stipendien, Gastprofessuren und Lektoratsprogrammen gibt.

Ziel der **wissenschaftlich-technischen Abkommen** ist es, die internationale Zusammenarbeit österreichischer Wissenschaftler/innen durch Finanzierung der Mobilitätskosten von bilateralen oder trilateralen Kooperationsprojekten zu intensivieren. Im Jahr 2009 wurden dafür im Rahmen von 13 Abkommen 360.000 Euro, im Jahr 2010 für 12 Länder rund 410.000 Euro aufgewendet.

Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) bildet ein wesentliches Instrument zur Realisierung eines übergreifenden europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktes. Er soll nationale und sektorale Qualifikationen gegenseitig vergleichbar machen. Der EQR bildet das gesamte Bildungs- und Qualifizierungssystem mittels acht Referenzniveaus ab, die anhand von Lernergebnissen charakterisiert sind, und dient als Referenzrahmen für die Strukturierung und Zuordnung der nationalen Qualifikationen zu den europäischen Referenzebenen.

Die Arbeit am österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) begann 2007 und bezog im Rahmen eines Konsultationsprozesses sämtliche Stakeholder des österreichischen Bildungssystems mit ein. Im November 2009 wurde ein Modell für den NQR beschlossen. Dabei gelten die Ebenen 1 bis 5 für alle Qualifikationen gleichermaßen; die Ebenen 6 bis 8 werden in einen Rahmen für Bologna-Abschlüsse (Bachelor, Master, PhD) zur Darstellung des österreichischen Hochschulraums und in einen Rahmen für außerhochschulische Qualifikationen (Berufsbildung, Erwachsenenbildung) geteilt. 2011 werden die Kriterien und Verfahren zur Zuordnung von Qualifikationen, insbesondere von Qualifikationen aus dem nicht hochschulischen Bereich, im Rahmen einer Simulationsphase getestet. Nach Abschluss der Zuordnung der formalen Qualifikationen erfolgt die Zuordnung des NQR zum EQR.

11 Universitäten, Wirtschaft und Gesellschaft

In wissensbasierten Gesellschaften steigt die gesellschaftliche Nachfrage nach Forschung und Wissen, und die Universitäten nehmen als zentrale Akteure einer Wissensgesellschaft hier eine besondere Stellung ein. Das UG 2002 normiert neben Lehre und Forschung eine weitere Aufgabe der Universitäten, nämlich den Beitrag der Universitäten zum Innovationsprozess und den Transfer ihrer Forschungsergebnisse in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Praxis. Universitäten und Hochschulen bieten jenes infrastrukturelle Umfeld, das für innovative Betriebe und marktfähige Innovationen entscheidend ist, sichern und schaffen nachhaltige Arbeitsplätze und sorgen für Ausbildung und Weiterbildung von hochqualifizierten Beschäftigten für alle Bereiche in der Gesellschaft.

Beschäftigungssituation von Universitätsabsolvent/inn/en

Universitäten sind gefordert, ihren Absolvent/inn/en das Wissen und die Kompetenzen zu vermitteln, die in einer wissensbasierten Gesellschaft zum Erhalt des Wirtschaftswachstums und für die Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt von Bedeutung sind. Im Vergleich mit Personen anderer Bildungsabschlüsse sind Akademiker/innen in einem sehr geringen Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Befragung von Universitäts- und Fachhochschulabsolvent/inn/en der Abschlussjahrgänge 2003/04 bis 2007/08 zeigt, dass den Universitätsabsolvent/inn/en der **Übergang in die Berufstätigkeit** sehr gut gelingt – 78% derer, die eine Beschäftigung suchten, brauchten hierfür weniger als ein halbes Jahr, nur 8% suchten über ein Jahr. 6 Monate nach Studienabschluss waren 67% der Universitätsabsolvent/inn/en regulär erwerbstätig, 12% verbanden ihre Erwerbstätigkeit mit einem Studium, 8% studierten weiter und 5% waren auf Beschäftigungssuche, 2% in Karenz/Familienarbeit.

Zum Befragungszeitpunkt waren 73% der Absolvent/inn/en vollzeiterwerbstätig; fast drei Viertel waren unbefristet beschäftigt. Vollzeitbeschäftigte Universitätsabsolvent/inn/en verfügten über ein **Bruttomonatseinkommen** von durchschnittlich 2.803 Euro, Bachelorabsolvent/inn/en um rund 300 Euro weniger. Ausgeprägt sind Unterschiede nach Fachrichtungen (Humanmedizin durchschnittlich 3.390 Euro, Kunst 1.760 Euro) und nach Geschlecht (Frauen verdienen um 22% weniger als Männer). Das Einstiegs-einkommen von Universitätsabsolvent/inn/en lag in den Jahren 2004 bis 2008 im Durchschnitt bei 2.014 Euro für Vollzeitbeschäftigung.

Fast die Hälfte (48%) der Universitätsabsolvent/inn/en gibt an, dass das beschäftigende Unternehmen bzw. die beschäftigende Organisation in (sehr) hohem Maße eine Spitzenposition bei Innovationen einnimmt. Als am häufigsten geforderte Kompetenzen von Universitätsabsolvent/inn/en werden genannt: Effizienz, Selbstorganisation, Teamfähigkeit, Stressresistenz und Flexibilität, gefolgt von Fähigkeiten, das eigene Fach zu beherrschen, neue Ideen und Lösungen zu entwickeln, sowie analytische Fähigkeiten.

Akademikerquote

Die Akademikerquote als Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluss, gemessen an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung, beträgt 2010 11%, wenn ausschließlich Absolvent/inn/en der Universitäten und Fachhochschulen (ISCED 5A) gezählt werden. Im internationalen Vergleich wird üblicherweise die **„erweiterte Akademikerquote“** – die sogenannte Abschlussquote im Tertiärbereich – verwendet. Sie bezieht auch die Abschlüsse von hochschulverwandten Bildungseinrichtungen ein (ISCED 5A und 5B). Österreichs „erweiterte Akademikerquote“ liegt mit 19% Tertiärabschlüssen in der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung am 17. Rang unter den EU-Ländern (Durchschnitt 30%) und am 28. Rang unter den OECD-Ländern (Durchschnitt 30%).

Für das EU-2020-Kernziel zum Anteil derer, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben oder über einen gleichwertigen Abschluss verfügen, werden bei der „erweiterten Akademikerquote“ als „gleichwertige Abschlüsse“ für Österreich auch die Abschlüsse auf ISCED 4 hinzugerechnet, um zu berücksichtigen, dass einzelne Ausbildungsgänge in den Vergleichsländern auf unterschiedlichen Bildungsstufen angesiedelt sind. Gemessen an der Altersgruppe der 30-bis 34-jährigen Bevölkerung liegt Österreich 2010 bei 37,0% (ISCED 4, 5 und 6).

Lebensbegleitendes Lernen

Die Förderung des lebensbegleitenden Lernens ist für das kommende Jahrzehnt im Bologna- Prozess eine Priorität in der Hochschulbildung. Im Kontext der EU 2020-Strategie besteht der Auftrag, nationale LLL-Strategien zu entwickeln. Die österreichische Strategie zum lebensbegleitenden Lernen LLL:2020 wurde am 5. Juli 2011 vom Ministerrat beschlossen und basiert auf wissenschaftlichen Expertisen, einem breiten Konsultationsprozess und einer interministeriellen Abstimmung. Österreich hat sich im Zuge der Erarbeitung entschlossen, den Begriff „lifelong learning“ neu zu übersetzen und für die nationale LLL-Strategie nun die Bezeichnung „le-

bensbegleitendes Lernen“ zu verwenden. Der Hochschulbereich konnte sich in den gesamtösterreichischen Prozess zur Erarbeitung einer nationalen LLL-Strategie gut einbringen.

Kernstück der österreichischen LLL-Strategie sind die **10 Aktionslinien**, welche den Rahmen für die zukünftige Ausgestaltung des lebensbegleitenden Lernens in Österreich festlegen. Im Sinne eines ganzheitlichen LLL-Ansatzes werden dabei unterschiedliche Politikbereiche wie Bildung, Integration, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Soziales, Finanzen und Regionales zueinander in Beziehung gesetzt. Strategische Leitlinien und vier Grundprinzipien, die den konkreten Aktionslinien vorangestellt sind, verdeutlichen den integrierten Gesamtansatz und wirken auf alle Aktionslinien. Zur regelmäßigen wirkungsorientierten Erfolgsmessung wurde ein Set an strategischen Zielen und Benchmarks definiert. Diese stellen den Bezug zu bestehenden internationalen Erhebungen und Vergleichsindikatoren her und beinhalten z.B. den hochschulrelevanten Benchmark „Erhöhung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschul- oder gleichwertigem Abschluss auf 38% im Jahr 2020“ und die Implementierung des „Nationalen Qualifikationsrahmens“ bis 2012. Zur Feststellung des Umsetzungsgrades und zur Erfolgskontrolle ist ein jährliches Monitoring sowie ein jährlicher Bericht an den Ministerpräsidenten vorgesehen.

Parallel zur Entwicklung der nationalen LLL-Strategie wurde mit den Universitäten für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 vereinbart, in Anlehnung an die von der EUA 2008 aufgelegte EUA-Charta für lebensbegleitendes Lernen eine jeweils **institutionelle LLL-Strategie** zu formulieren. Im BMBWF ist seit 2008 ein „LLL-Beirat“ mit Vertreter/innen des Hochschulbereiches eingerichtet.

Universitäten als Faktor für Standort und Region

Standorte und Standortpolitik haben in einer globalisierten Realität eine neue Bedeutung. Neben der Verfügbarkeit von Wissen ist die Aufnahmefähigkeit von weltweit abrufbarem Wissen, seine Anwendung und Umsetzung von zunehmender Relevanz. Hier spielen regionale Nähe, Zusammenarbeit und gegenseitige Ergänzung von Leitunternehmen und Leitinstitutionen am Standort eine wesentliche Rolle.

Universitäten sind Leitinstitutionen wissensbasierter Standortpolitik und Partner oder Adressaten der Instrumentarien regionaler Forschungs- und Innovationspolitik wie Wissenschafts- und Technologieparks, Technologiepole, Kompetenzzentren. Universitäten werden immer stärker als wichtige Knotenpunkte und Motoren im Innovationssystem wahrgenommen, welche gleichermaßen Ausbildungsstätte

und Anziehungspunkt für Menschen mit hohem Innovationspotenzial sind. Sie können die Innovationsfähigkeit einer Region verändern, sind Magneten für Hightech-Unternehmen oder die Forschungs- und Entwicklungseinheiten multinationaler Konzerne.

Wissenstransfer und Netzwerkbildung sind zu Schlüsselwörtern für Regionalstrategien und regionale Innovationspolitik geworden. Der Wissens- und Technologietransfer zwischen Universitäten und der Industrie, insbesondere Ausgründungen und alle Formen von Wissenschafts-Wirtschaftskooperationen, hat eine entsprechende regionale Dimension.

Die strategische Einbettung der Universitäten in den regionalpolitischen Zusammenhang gewinnt durch die Zielsetzung der EU 2020-Strategie zu intelligentem Wachstum an Bedeutung. Intelligentes Wachstum bedeutet einen breit angelegten Strukturwandel hin zur Wissensökonomie, zu wissensintensiven Produkten und Dienstleistungen, zu neuen Technologien. **Intelligente Spezialisierung** (*smart specialisation*) ist ein Ansatz für regionale Standortpolitik, der in den kommenden Jahren in ganz Europa an Bedeutung gewinnen wird: Er soll intelligentes Wachstum durch regionale Profilbildung mit dem Standort verknüpfen und sieht Wissensintensität und Innovationspotenzial als Leitkriterien, um knappe Ressourcen in global wettbewerbsfähigen Bereichen zu bündeln. Relevanz erhält *Smart Specialisation* durch die daran geknüpfte Prioritätensetzung bei der Vergabe öffentlicher Mittel – insbesondere wenn regionale, nationale und europäische Mittel gebündelt werden, um Standorte zielgerecht zu fördern.

Die Europäische Union wird in den kommenden Jahren zunehmend auf vorhandene Strategien intelligenter Spezialisierung abstellen. Für Universitäten bedeutet dies die Chance, sich als Leitinstitutionen am Wissensstandort zu profilieren und sich an der Weiterentwicklung des regionalen Profils zu beteiligen. Es wird das Zusammenwirken von Unternehmen, Universitäten und der Regionalpolitik sein, das kluge und plausible Festlegungen über Spezialisierungsfelder ermöglicht.

Wissens- und Technologietransfer

Der Optimierung des Wissens- und Technologietransfers durch bessere Verwertung von Forschungsergebnissen und der Entwicklung eines gemeinsamen EU-Wissenschaftsmarkts für Patente und Lizenzen kommt in den nächsten Jahren besondere Aufmerksamkeit zu, insbesondere im Kontext des breiten Innovationskonzepts der EU 2020-Leitinitiative „Innovationsunion“. Durch die Regelung eines **einheitlichen europäischen Patentschutzes** sollen Geschäftsabwicklungen vereinfacht, Kosten verringert und die

Universitätsbericht 2011 Einleitung

Rechtssicherheit erhöht werden. Mit der Erteilung eines Patents durch das Europäische Patentamt soll künftig eine automatische Validierung in 25 Mitgliedsstaaten möglich sein.

Für Absicherung und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität Österreichs und für eine erfolgreiche Transformation in eine wissensbasierte Wirtschaft braucht es einen intensivierten Transfer Wissenschaft-Wirtschaft und eine rasche Verwertung neu geschaffenen Wissens. Österreich befindet sich in der Kooperationsintensität von Wissenschaft und Wirtschaft in internationalen Vergleichen im Spitzenfeld. Die FTI-Strategie sieht vor, die bisherigen Maßnahmen zu optimieren und die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu stärken. Universitäre Transfer- und Verwertungsstrukturen, Wissensschutz sowie Wissens- und Technologietransfer von öffentlichen Forschungseinrichtungen in die Wirtschaft sind auch wichtige Themen des Österreichischen Reformprogramms 2011.

Die eigenverantwortliche Bewirtschaftung geistiger Eigentumsrechte an Universitäten ist ein im UG 2002 verankertes Ziel. Zur Erlangung, Durchsetzung und Verwertung von gewerblichen Schutzrechten wurden im Rahmen des Programms **uni:invent** (2004–2009) von Universitäten aufgegriffene Dienstleistungen gefördert. Zusätzlich erfolgte eine Förderung von Innovationsscouts der Universitäten. Das Programm wurde erfolgreich umgesetzt. Während der Programmlaufzeit ist die Anzahl der Erfindungsmeldungen stetig gestiegen. Die eingesetzten Fördermittel von uni:invent II (2007–2009) generierten das 2,8-fache an Zahlungsströmen bzw. Rückflüssen. Durch dieses zeitlich befristete Impulsprogramm konnten entscheidende Entwicklungen an den Universitäten in Gang gesetzt werden. Zur Stärkung der etablierten Patentierungs- und Verwertungsstrukturen wurde die Ausarbeitung operationalisierbarer Schutzrechts- und Verwertungsstrategien in die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten übernommen. Damit wurde gleichzeitig einer Empfehlung der Europäischen Kommission zum Umgang mit geistigem Eigentum bei Wissenstransfertätigkeiten (**IP-Recommendation**) nachgekommen. Der Österreichische Statusbericht 2010 zur Umsetzung der IP-Recommendation gibt einen Überblick über wichtige Umsetzungsmaßnahmen. Neben der Verankerung von Patentierungs- und Verwertungsstrategien in den Leistungsvereinbarungen erfolgten zusätzlich die Einrichtung eines IP-National Contact Point im BMWF, die Durchführung von IP-Umfragen und themenbezogenen Workshops sowie eine Bestandserhebung aller bestehenden IP- Musterverträge auf nationaler und europäischer Ebene.

Kooperation Wissenschaft–Wirtschaft

Erfolgreiche Wissenschafts-Wirtschaftskooperationen ermöglichen den Zugang zum Know-how der Spitzenforschung sowie Synergien und Effizienzsteigerung durch das Zusammenbringen von finanziellen und personellen Kapazitäten. Österreich verfügt über eine Reihe erfolgreicher Institutionen und Programme zur Kooperation zwischen Universitäten und Wirtschaft, mit unterschiedlichem Fokus auf Grundlagenforschung, angewandter Forschung und Technologieentwicklung. Die Universitäten bringen im Rahmen von institutionellen Partnerschaften personelle Ressourcen wie auch die Nutzung von Räumen und Forschungsinfrastruktur in diese Kooperationen ein.

Die Universitäten sind besonders erfolgreich am Programm **COMET** beteiligt. An den 5 K2-Zentren nehmen insgesamt 12 Universitäten teil, an den 16 K1-Zentren sind 15 österreichische Universitäten beteiligt. Im Rahmen der 25 K-Projekte gibt es eine Beteiligung von 12 österreichischen Universitäten bei 23 K-Projekten. Besonders zahlreich sind die Beteiligungen der beiden Technischen Universitäten Wien und Graz.

An der Mehrzahl der österreichischen Universitäten sind **Christian Doppler-Labors** zur Kooperation zwischen universitärer Forschung und industrieller Entwicklung angesiedelt. Im Jahr 2010 wurden über 60 derartige CD-Labors gefördert.

Laura Bassi-Zentren betreiben angewandte Grundlagenforschung; Ende 2009 nahmen acht Laura Bassi-Zentren ihre Arbeit auf, sieben davon im Rahmen einer institutionalisierten Kooperation mit (mindestens) einer öffentlichen Universität.

Ludwig Boltzmann-Institute arbeiten in strategischen Partnerschaften mit Unternehmen bzw. Institutionen zusammen, die spezifische Fragestellungen in die Forschungsarbeit einbringen. Derzeit sind 6 Universitäten Partner in 9 Ludwig Boltzmann-Instituten, drei davon auch in 4 Clustern.

Auch die Zahl der akademischen Spinoff-Gründungen ist in Österreich in den vergangenen Jahren gestiegen. Derzeit wird deren Zahl auf jährlich ca. 500 Gründungen geschätzt.

Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation

Die Universitäten haben Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation, die unter dem Aspekt des Wissenstransfers an ein breites Publikum stehen, in den letzten Jahren weiter ausgebaut. Wissenschaftler/innen präsentieren ihre Arbeit einem breiteren Publikum in speziellen Veranstaltungen, die oftmals

an der Schnittstelle zur Weiterbildung angesiedelt sind und als Beitrag zum lebensbegleitendem Lernen gesehen werden. Sie beteiligen sich auch im Rahmen der „Langen Nacht der Forschung“ (zuletzt 2010) oder im Rahmen des Forschungsschiffes „MS Wissenschaft“.

Kinder und Jugendliche sind eine wichtige Zielgruppe für die Öffentlichkeitsarbeit und Wissenskommunikation der Universitäten. Viele Universitäten veranstalten eine Kinderuni bzw. eine Junioruni, um Kinder für die Wissenschaft zu begeistern und als zukünftige Studierende anzusprechen. Kinderuniversitäten werden vom BMWF im Rahmen von Ausschreibungsverfahren gefördert.

Ausgeweitet haben Universitäten ihre Angebote für Schüler/innen bzw. Maturant/inn/en, insbesondere ihre Aktivitäten an der Schnittstelle zwischen Studieninformation und früher Nachwuchsförderung, beispielsweise im Rahmen der Programme „Schüler/innen an die Unis“ oder „Sparkling Science“. In den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 wurden zahlreiche Vorhaben zu Aktivitäten an der Schnittstelle Schule-Studium und zu ForschungsBildungsKooperationen verankert. Eine Reihe von Universitäten hat die Einrichtung einer diesbezüglichen Koordinationsstelle bzw. Kontaktstelle vorgesehen. 2011 wurde im Rahmen der OeAD GmbH ein Informations- und Kom-

petenzzentrum „Young Science“ für ForschungsBildungsKooperationen in Form eines auf 4 Jahre ausgelegten Pilotprojektes eingerichtet.

Bildung für nachhaltige Entwicklung

Die Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union zum Thema „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ vom 19. November 2010 fordern, die Bildung für nachhaltige Entwicklung im Hochschulwesen zu verstärken. Universitäten sind aufgrund ihrer Doppelfunktion in Lehre und Forschung und ihres umfassenden Know-hows in den verschiedenen Disziplinen prädestiniert, als Vorreiter in Sachen nachhaltiger Entwicklung zu wirken. Neben Forschungsarbeiten auf allen Gebieten nachhaltiger Entwicklung haben die Universitäten in den letzten Jahren Themen nachhaltiger Entwicklung in die Curricula einbezogen und Studiengänge entwickelt, die sich Nachhaltigkeitsaspekten widmen. Die Ziele einer „nachhaltigen Universität“ wurden in Entwicklungsplänen, strategischen Zielen, Leitbildern und der inneren Organisation verankert.

Im März 2010 wurde das zweite Mal ein „Sustainability Award für nachhaltige Projekte an Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen“ gemeinsam mit dem Lebensministerium vergeben.

1 Entwicklung des österreichischen Hochschulraums

Österreichs Universitäten stehen vor wichtigen Richtungsentscheidungen. Dies betrifft zahlreiche Facetten universitärer Rahmenbedingungen, von der finanziellen Ausstattung über die Steuerungsmöglichkeiten bei der Aufnahme von Studierenden bis hin zu den Chancen der Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Partnern. Das enorme Potenzial an Entfaltungsspielräumen kann aufgrund der aktuellen Situation nur marginal aktiviert werden. Vielmehr zeigt sich, dass sich Universitäten immer stärker im Spannungsfeld zwischen internationalem Wettbewerb, allgemeinem Bildungsauftrag und natürlichen Kapazitätsgrenzen aufreiben, ohne sich dabei in struktureller, inhaltlicher und strategischer Weise weiterzuentwickeln. Diese Schritte müssen jedoch erfolgen, um die Universitätslandschaft in ihrer Leistungs- und Entfaltungsfähigkeit zu stärken und auch in Zukunft eine qualitativ hochwertige und international kompetitive tertiäre Ausbildung anbieten zu können.

Bis heute wurden in der Hochschulpolitik zahlreiche Maßnahmen getroffen, die stets auf einzelne Problemstellungen fokussiert waren, jedoch nie zu einer gesamthaften Systemkorrektur beitragen konnten. Damit ein solcher Paradigmenwechsel eingeleitet werden kann, bedarf es eines klaren Bildes der Universität von morgen und stärkerer Anreize zur Einleitung struktureller Prozesse.

Zwischen Kapazitäten und Ressourcen

Dringlichste Herausforderung ist die Überwindung der Diskrepanz zwischen großteils unbegrenzter Aufnahmepflicht und vorhandenen Ressourcen. Zugleich muss es gelingen, parallel zu einer diesbezüglichen Auflösung bereits schrittweise jene Strategien festzuschreiben, die weg von Reparaturmaßnahmen hin zu echten Entwicklungsschritten führen. Um diese Vision wahr werden zu lassen, bedarf es einer durchdachten und geschlossenen Systematik, die auf alle prägenden Faktoren Rücksicht nimmt und zum Ziel hat, auf den unterschiedlichen Säulen ein gemeinsames Dach zu errichten.

Dies wird vor allem auch dazu führen, dass eines der wesentlichsten Charakteristika von Universitäten Berücksichtigung erfährt: die Autonomie. Diese ist nach internationaler Auffassung unumstößlicher Grundsatz und Motor von Wissenschaft und Forschung zugleich.

Gestärkt werden kann diese zum einen durch die Sicherung ausreichender Ressourcen und zum anderen durch die Schaffung jener Rahmenbedingungen, die individuelle Entwicklung fördern und freies Lehren und Forschen sicherstellen.

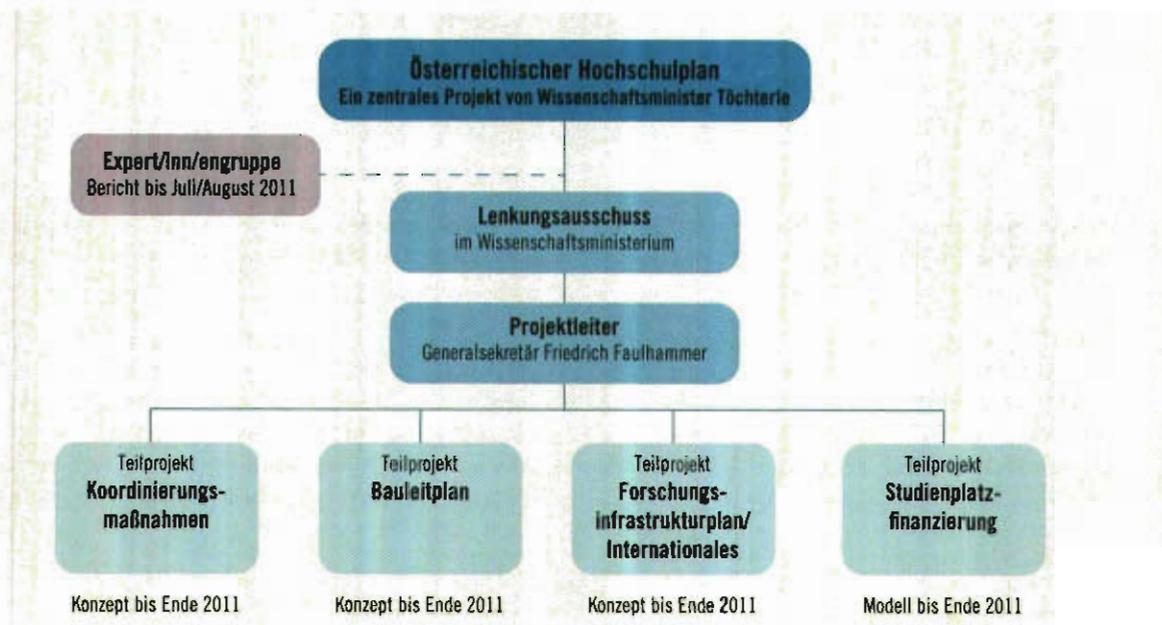
Zur Sicherung ausreichender Ressourcen zählen die zukünftigen Einnahmen. Diese sind in öffentliche und private Mittel gegliedert und sollen vorwiegend zur Grundausstattung der Universitäten dienen. Daneben muss es jedoch Ziel sein, auch die Mittel aus privaten Quellen zu erhöhen, um weitere Ressourcen schaffen und vor Ort individuelle inhaltliche Impulse setzen zu können. Finanzielle Sicherheit fördert Freiheit und bewirkt, dass das gestalterische Potenzial an Österreichs Hochschulen kreativ und konstruktiv in Lehre, Wissenschaft und Forschung investiert werden kann.

Rahmenbedingungen – Strukturen verbessern, Potenziale aktivieren

Tragende Wirkung für die Wahrwerdung einer neuen Vision von Hochschule besitzen auch jene Maßnahmen, die parallel dazu die künftigen Grundsätze von Aufnahme und Kapazitäten schaffen. Leitsatz hierfür ist, dass das Studium an einer Universität stets ein intellektuell elitäres, nie jedoch ein sozial elitäres Programm darstellt. Diese Beschreibung führt in ihrer Konsequenz zum Schluss, dass es nicht nur aufgrund der natürlichen – und allein schon räumlich begrenzten – Aufnahmefähigkeit einer Einrichtung, sondern schon aufgrund der individuellen Qualifikation und Befähigung begrenzte Kapazitäten gibt. Diese für Universitäten umsetzbar zu machen, ist ein besonders dringliches Vorhaben.

Dies auch deshalb, da das Fehlen diesbezüglicher Instrumente bis heute ein im internationalen Vergleich prägendes Merkmal der österreichischen Universitätslandschaft darstellt. Zeigt doch der Blick über die Grenzen, dass in den meisten Ländern zumindest eine regulierende Maßnahme – also entweder die Definition von Studienplätzen oder Formen intellektuell selektiver Aufnahmeprozesse – implementiert wurde. Daraus resultiert ein struktureller Nachteil für Österreichs Universitäten, der unter anderem auch durch die internationale Mobilität und den damit verbundenen Zustrom ausländischer Studierender zu einer weiteren Verschärfung der Situati-

Abbildung 1-1: Projektorganisation „Österreichischer Hochschulplan“



on an den heimischen Universitäten führt. Eine ganzheitliche Weiterentwicklung muss daher stets auch auf solche Wirkungen Rücksicht nehmen und sie am Weg zum substanziellen Fortschritt minimieren.

Der Hochschulplan als gestaltender Faktor

Um der Vielzahl an Herausforderungen kompetent und weitsichtig begegnen zu können, wurde der Prozess für einen Hochschulplan initiiert. Dieses strategische Instrument soll die großen Leitlinien universitärer Entwicklung in Österreich festlegen und somit den Partnern auch Orientierung für ihr künftiges Agieren geben.

Der Hochschulplan hat das Ziel, den Hochschulraum Österreich in seiner Weiterentwicklung und internationalen Sichtbarkeit zu stärken. In Koordination mit den zentralen Hochschulpartnern soll diese Stärkung durch eine abgestimmte Kooperation, individuelle Profilierung und die Bündelung von Ressourcen erfolgen. Zudem bietet er Planungssicherheit und Selbststeuerung an den Einrichtungen, etwa durch das Modell einer kapazitätsorientierten Universitätsfinanzierung (Studienplatzfinanzierung).

Zu Beginn wurde besonders darauf geachtet, das österreichische System von außen durchleuchten zu lassen und wichtige Akteure bereits im frühen Stadium in den Prozess zu integrieren. Die Ausarbeitung des Expert/inn/enberichtes durch drei international renommierte Hochschulkennner/innen sowie die Durchführung eines Hochschuldialogs stellten die Ausarbeitung des Hochschulplans bereits früh auf eine fundierte und akkordierte Basis. Dieser Hochschuldialog mit vierzig beteiligten Hochschulpartnern

lief von November 2009 bis Juni 2010. Ziel war ein möglichst breiter Arbeits- und Diskussionsprozess, in dem sich die Hochschulpartner aktiv einbringen konnten (vgl. Abschnitt 2.3).

Aus der Vielzahl an Bedürfnissen, Anforderungen und Herausforderungen müssen nunmehr jene Themenbereiche gebündelt und in definierte Prozesse geformt werden, die zu einer Neuausrichtung und Schärfung universitärer Rahmenbedingungen führen. Abseits der bereits erwähnten Bestandteile zur Schaffung eines starken und robusten Daches für Österreichs Universitäten muss es auch Ziel sein, gezielt in eine differenzierte Positionierung und Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu investieren.

Im Verhältnis zwischen den Universitäten und dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung ist zwischen institutioneller Autonomie und Verantwortung für das Ganze abzuwägen. Über alle diese Ebenen hinweg sind Vielfalt und die Effizienz des Ressourceneinsatzes miteinander zu vereinbaren, was im Hochschulplan jährlich immer wieder zu geschehen hat. Dieser Prozess der Profilbildung braucht aber Zeit. Das zeigen auch die Erfahrungen aus anderen Ländern, die schon vor Österreich die Steuerung durch Leistungsvereinbarungen eingeführt haben. Es zeigt sich, dass es nicht weniger als zwei volle Leistungsperioden dauert, bis beide Seiten, Ministerium wie Universität, neue Instrumentarien ziel führend nutzen können.

Auch die Steigerung öffentlicher und privater Finanzierungsbeiträge und die gleichzeitige Eröffnung von Potenzialen zur Weiterentwicklung kann diese

Systemmodernisierung unterstützen. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Ressourcenbündelung und Schaffung von Synergieeffekten gelegt werden. Auch diese tragen zur Vergrößerung des Spielraums und zur höheren Effektivität gesetzter Maßnahmen und fokussierter Schwerpunkte in Wissenschaft und Forschung bei.

Österreich soll sich auf diesem Wege als Hochschulstandort auf sehr hohem europäischen Niveau entwickeln. Hierbei gilt der strategische Ansatz, dass sich diese führenden Einrichtungen regional verankern und ihren Stärken entsprechend weiter entwickeln sollen. Zudem soll auch die Chance der regionalen und grenzübergreifenden Kooperationen stärker genützt werden, um stringente Profile, die an die Stärken, Bedürfnisse und Voraussetzungen der jeweiligen Gebiete und Partner angepasst sind, zu schaffen. Profilbildung findet also unweigerlich in einem komplexen Spannungsfeld statt. Innerhalb der Universität gilt es, die Balance zwischen *bottom-up* und *top-down*, zwischen zentraler Steuerung und individueller wissenschaftlicher Freiheit zu finden, denn ohne die Initiative und Beharrlichkeit einzelner Forschender oder Teams gäbe es viele der heute profilbildenden Schwerpunkte nicht. Andererseits bedarf die Profilierung auch der Entscheidung auf institutioneller Ebene, also durch die Universitätsleitung.

Inhaltlich setzt sich der Hochschulplan aus vier Teilbereichen zusammen, die den strategischen Zielen Ausdruck verleihen (vgl. Abbildung 1-1).

Die Arbeit in den vier Teilbereichen sichert ein gesamthafter Vorgehen, das zugleich auf regionale und differenzierte Ausprägungen Bedacht nimmt.

- Ziel des **Bauleitplans** etwa ist eine klare und mit den Universitäten vor Ort abgestimmte Reihung künftiger Bauvorhaben und –notwendigkeiten in den drei Planungsregionen Süd (Kärnten, Steiermark), Ost (Wien, Niederösterreich, Burgenland) und West (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg). Die abgestimmte Gesamtplanung dient als inhaltliche Basis für weitere Leistungsvereinbarungsperioden und wird innerhalb der geltenden Budgetobergrenzen laufend entwickelt.
- Der **Forschungsinfrastrukturplan** wird definieren, wo künftig Großanlagen für die Grundlagenforschung errichtet werden. Ziel ist es, die internationale Wettbewerbsfähigkeit (vom „*innovation follower*“ zum „*innovation leader*“) durch nationale Koordination und eine stärkere Profilierung durch Prioritätensetzung zu erreichen.
- Eine weitere Säule des Hochschulplans stellt die **kapazitätsorientierte Universitätsfinanzierung** für

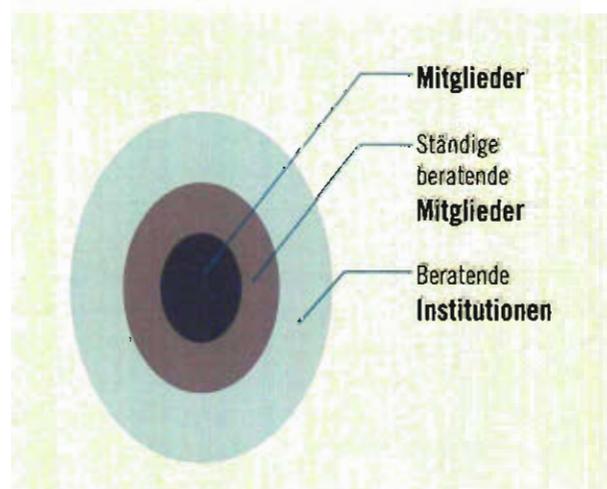
Lehre, Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste und Infrastruktur dar. Diese „Studienplatzfinanzierung“ ist als neue Universitätsfinanzierung zu sehen, die künftig die Grundfinanzierung der Universitäten sicher stellen soll.

Die Ziele der **Koordinationsmaßnahmen** liegen insbesondere in einer strategischen Koordinierung des Lehr- und Forschungsangebots. Dies soll in einem gemeinsamen Prozess (Gegenstromverfahren) mit den Hochschulen erarbeitet werden. Hierzu wird mit Vorliegen des ersten Hochschulplans die „Hochschulkonferenz“ als beratendes und koordinierendes Gremium geschaffen. Die Hochschulkonferenz wird zunächst aus einer kleinen Kerngruppe bestehen und regelmäßig beratende Mitglieder und beratende Institutionen, insbesondere nach den jeweiligen Themenschwerpunkten, einbeziehen.

Die Hochschulkonferenz als neue Form der Koordination

Der Hochschulplan soll neben Impulsen an den Universitäten auch neue Formen der Zusammenarbeit zwischen den Systempartnern initiieren. So wird im Rahmen der einzurichtenden Hochschulkonferenz eine neue Form des gemeinsamen Entwickelns, Diskutierens und Entscheidens umgesetzt. Diese setzt nun nicht mehr auf eine vertikale Ausrichtung – und somit weder auf eine führende Koordinierungsfunktion seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung noch auf eine solche seitens der Universitäten, sondern vielmehr auf die Zusammenarbeit im Gegenstromverfahren. Dieses Prinzip bewirkt, dass sich alle Partner innerhalb dieses Gremiums aktiv einbringen und (auch an einzelnen Universitäten entwickelte) Ideen und Vorschläge in der Konfe-

Abbildung 1-2: Hochschulkonferenz und konzentrische Kreise



Entwicklung des österreichischen Hochschulraums | Kapitel 1

renz als führendem Gremium behandelt werden. Neben den Mitgliedern von uniko und Fachhochschulkonferenz wird dabei auch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung mit ständigen Mitgliedern vertreten sein. Je nach thematischen Schwerpunkten werden dazu temporär auch weitere Vertreter/innen von Systempartnern zur Beratung hinzugezogen werden.

Ziel der Hochschulkonferenz ist es, Transparenz, Kompetenz und Qualität innerhalb des Hochschulraums zu stärken und demokratische Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse zu fördern. Die Autonomie der Hochschulen wird durch die Etablierung einer Gremienstruktur bzw. durch institutionalisierte Maßnahmen für die Koordination des Hochschulraums nicht eingegrenzt.

Entsprechend ihres Auftrags gibt die Hochschulkonferenz Empfehlungen zu Maßnahmen und Prozessen zur Umsetzung und zur Weiterentwicklung des Hochschulplans ab. Dies betrifft insbesondere die strategische Gesamtplanung (auf globaler Ebene unter Beachtung der strategischen Zielrichtung der Finanzierung), die kooperative Abstimmung sowie die Koordination von Positionierung und Profilbildung in Forschung, Lehre, Internationalisierung und Dienstleistungen in Bezug auf den österreichischen Hochschulbereich.

Sicherheit stärkt, Freiraum beflügelt

Der Gleichklang aus finanzieller Sicherheit, Aktivierung neuer Potenziale und dem gemeinsamen Plan einer strategisch-inhaltlichen Vision soll Universitäten die Kraft geben, ihre Ressourcen in Zukunft besser nützen und noch gestalterischer einbringen zu können. Dies wird sich nicht zuletzt auch auf das öffentliche Bild der Universitäten auswirken. Viel zu oft ist dieses von jenen strukturellen Hemmnissen geprägt, die es Universitäten erschweren, ihre Leistungsfähigkeit bestmöglich zu entfalten und auch entsprechend darzustellen. Dabei verfügt Österreichs Wissenslandschaft über zahlreiche Stärkefelder, die international angesehen sind. Auch diese werden im Rahmen künftiger Positionierungsprozesse als „Leuchttürme“ eine wesentliche Rolle in der Innen- und Außendarstellung einnehmen. Das Entwicklungspotenzial der österreichischen Universitäten kann auch dazu beitragen, die Wissenschafts- und Forschungsexzellenz auszubauen und somit auch eine gesamthafte Sogwirkung nach oben zu erzeugen. Entscheidend wird sein, dass die aktuellen Anstrengungen in hohem Maße zu nachhaltigen strukturellen und inhaltlichen Effekten an Österreichs Universitäten führen. Nur auf diesem Wege können Universitäten auch in Zukunft ihren wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft leisten.

2 Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum

2.1 Finanzierung der Universitäten

Die Universitäten werden zum größten Teil (ca. 77 % der Gesamterlöse, vgl. Abschnitt 2.1.5.1, Abbildung 2-3) vom Bund finanziert und erhalten jeweils ein Globalbudget, das für drei Jahre im Voraus festgelegt wird. Das Globalbudget setzt sich zusammen aus dem Grundbudget, das in den Leistungsvereinbarungsverhandlungen vereinbart wird, und dem Formelbudget, welches an Hand von Indikatoren ermittelt wird¹. Im Berichtszeitraum wurde die erste Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 beendet. Der für die nächste Periode verfügbare Gesamtbetrag für alle Universitäten wurde mit dem BMF ausverhandelt und auf dieser Grundlage die Leistungsvereinbarungen 2010–2012 abgeschlossen (vgl. Abschnitt 2.1.2).

In den Berichtszeitraum fielen einige für die Universitäten in finanzieller Hinsicht wesentliche Neuerungen. Zum einen haben sich der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft öffentlicher Dienst 2009 auf den ersten Universitäts-Kollektivvertrag (vgl. auch Abschnitt 4.1.2) geeinigt, und der Bund stellte hierfür 50 Mio. Euro im Jahr 2009 und jeweils 30 Mio. Euro in den Folgejahren zur Verfügung. Zum zweiten wurde rückwirkend mit 1.1.2008 eine Pensionskasse auch für Beamtinnen und Beamte etabliert und den Universitäten der ihnen daraus entstehende Mehraufwand von 1,2 Mio. Euro jährlich ersetzt. Des Weiteren wurde die Studienbeitragspflicht neu geregelt.

Neuregelung der Studienbeiträge

Am 24. September 2008 wurde im Plenum des Nationalrates eine weitgehende Änderung der Bestimmungen über den Studienbeitrag beschlossen. Die diesbezügliche Änderung des Universitätsgesetzes wurde im BGBl. I Nr. 134/2008 verlautbart. Diese neuen Bestimmungen über den Studienbeitrag wurden für die Studierenden ab dem Sommersemester 2009 wirksam.

Der überwiegende Teil der Student/inn/en wurde durch die neue Bestimmung von der Entrichtung des Studienbeitrages befreit. Das Prinzip der generellen

Studienbeitragspflicht blieb erhalten, es wurden jedoch mehr Ausnahmeregelungen ermöglicht.

Unter der Voraussetzung, dass sie die vorgesehene Studienzeit pro Studienabschnitt um nicht mehr als zwei Semester überschreiten, haben folgende Personengruppen keinen Studienbeitrag zu entrichten:

- Ordentliche Studierende, die Inhaber/innen einer Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedstaates sind
- Ordentliche Studierende, denen Österreich auf Grund eines völkerrechtlichen Vertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländer/inne/n
- Ordentliche Studierende, die Konventionsflüchtlinge sind

Alle anderen Studierenden haben den Studienbeitrag in der Höhe von 363,36 Euro zu entrichten, auch Studierende aus Drittstaaten – die Regelung über den doppelten Studienbeitrag in der Höhe von 726,72 Euro wurde mit Wirkung zum Sommersemester 2009 gestrichen.

Für die Berechnung der studienbeitragsfreien Zeit gemäß § 91 Abs. 9 UG bei Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien wird davon ausgegangen, dass je ein Bachelorstudium, je ein Masterstudium bzw. je ein Doktoratsstudium einem Studienabschnitt entsprechen.

Für Studierende, die durch Überschreiten der vorgesehenen Studienzeit plus Toleranzzeit studienbeitragspflichtig wurden, sieht das Gesetz umfangreiche Erlassmöglichkeiten vor:

- für Semester, in denen sie mehr als 2 Monate durch Krankheit oder Schwangerschaft am Studium gehindert waren oder sich überwiegend der Betreuung von Kindern gewidmet haben
- wenn sie im Kalenderjahr vor dem jeweiligen Semesterbeginn erwerbstätig waren und dadurch ein Jahreseinkommen in einer bestimmten Höhe erwirtschaftet haben; dieses Jahreseinkommen orientiert sich an der Geringfügigkeitsgrenze
- wenn eine Behinderung nach bundesgesetzlichen Vorschriften von mindestens 50 vH festgestellt ist².

¹ Vgl. Universitätsbericht 2008, Abschnitt 1.1.1.3, S. 40ff.

² Dies lag bislang im Ermessen der Universitäten. Gemäß der Gesetzeslage ist der Erlass des Studienbeitrages für Studierende mit einer Behinderung seit dem Sommersemester 2009 eine Muss-Bestimmung.

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

Weiters ist der Studienbeitrag Studierenden zu erlassen, die Studien oder Praxiszeiten im Rahmen von Mobilitätsprogrammen absolvieren oder die eine Studienbeihilfe nach dem Studienförderungsgesetz beziehen. Auch für ordentliche ausländische Studierende aus Drittstaaten und aus Entwicklungsländern sind in bestimmten Fällen Erlasstatbestände vorgesehen.

Die wesentlichen Bestimmungen über den Studienbeitrag wurden mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 30. Juni 2011 mit Wirkung ab 1. März 2012 aufgehoben. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Bestimmungen gemäß dem Parlamentsbeschluss aus dem Jahr 2008 anzuwenden.

Aufgrund der geltenden gesetzlichen Regelung der Studienbeitragspflicht haben seit dem Sommersemester 2009 etwa 85% aller Studierenden keinen Studienbeitrag mehr zu leisten. Als Ersatz für die ihnen dadurch entgehenden Einnahmen erhalten die Universitäten laut § 141 Abs. 8 UG von 2009 bis einschließlich 2013 jährlich einen Gesamtbetrag von 157 Mio. Euro. Die Aufteilung dieses Betrages erfolgt einerseits als gleichbleibender Sockelbetrag, der auf Basis der Einnahmen des Studienjahres 2008/09 ermittelt wurde. Andererseits wird die Differenz zwischen Sockelbetrag und Gesamtbetrag auf der Grundlage der Anzahl studien- und prüfungsaktiver ordentlicher Studierender auf die Universitäten aufgeteilt. Der mit dieser Neuregelung verbundene administrative Mehraufwand (insbesondere die individuelle Überprüfung des Vorliegens eines Erlass- oder Rückerstattungstatbestandes) wird den Universitäten ebenfalls abgegolten. Der diesbezügliche Mehraufwand der Universitäten gemäß § 141 Abs. 9 UG ist wesentlich geringer als ursprünglich angenommen und lag im Studienjahr 2008/09 bei ca. 1 Mio. Euro, im Studienjahr 2009/10 bei ca. 0,5 Mio. Euro.

Erhöhung des vorläufigen Einbehalts gemäß § 12 Abs. 5 UG

Im Rahmen des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 wurde der bisher mögliche Einbehalt von bis zu 1% des für alle Universitäten zur Verfügung stehenden Gesamtbetrages auf bis zu 2% erhöht. Diese Erhöhung wurde durch das bereits im Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode enthaltene Ziel der Entwicklung eines österreichischen Hochschulraumes erforderlich, dessen Realisierung u. a. aus den vorläufig einbehaltenen Mitteln erfolgen soll. Die zurückbehaltenen Mittel sind jedenfalls zur Gänze für die Universitäten zu verwenden – beispielsweise werden damit die universitäre Forschung durch die Unterstützung des FWF geför-

dert und die Lehr- und Studienbedingungen durch das 34 Mio. Euro-Paket Lehre verbessert (vgl. Abschnitt 2.1.3).

2.1.1 Die Entwicklung von Hochschulbudget und Universitätsbudget bis 2011

Fasst man die Ausgaben des Bundes für Lehre und Forschung an Universitäten und Fachhochschulen sowie die Ausgaben zur Unterstützung von Studierenden (z.B. Studienförderung) zusammen, umfassen diese das sogenannte „Hochschulbudget“³. Diese Bundesmittel für die österreichischen Hochschulen haben 2010 rund 3,5 Mrd. Euro betragen. Das Hochschulbudget ist im Berichtszeitraum seit 2007 um rund 22% gestiegen. Betrachtet man nur die eindeutig dem Universitätsbereich zurechenbaren Ausgaben, haben sich die Budgetmittel für Universitäten im Berichtszeitraum um 18% erhöht. Die größere Steigerung der Mittel für Universitäten von 2008 auf 2009 (plus 8,2%) resultiert vor allem aus den Studienbeitragsersätzen aus Bundesmitteln ab 2009 in der Höhe von 157 Mio. Euro jährlich (vgl. Tabelle 2-1).

Tabelle 2-1: Hochschulbudget laut Bundesrechnungsabschlüssen nach Ressorts, 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010
Hochschulbudget in Mio. €	2.876,85	3.045,07	3.328,95	3.505,06
davon BMWF	2.840,42	2.997,94	3.323,34	3.505,06
davon BMVIT	36,4	47,1	5,6	0,0
Veränderung des Hochschulbudgets zum Vorjahr				
in Mio. €	171,06	168,22	283,88	176,11
in %	6,3	5,8	9,3	5,3

Quelle: BMWF

Im Vergleich ist das Bruttoinlandsprodukt seit 2000 nominell um 37% und seit 2007 um 4,5% gewachsen, während sich die Bundesausgaben seit 2000 um 15% erhöht haben, wobei hier ab 2009 im Zuge der Budgetkonsolidierung Rückgänge zu verzeichnen sind (vgl. Tabelle 2-2).

Der Anteil des gesamten Hochschulbudgets am Bruttoinlandsprodukt ist im Berichtszeitraum von 1,06% auf 1,23% deutlich gestiegen. Der Anteil der nur den Universitäten zurechenbaren Ausgaben hat sich dabei von 0,93% auf 1,05% erhöht. Nimmt man als Bezugsgröße die Bundesausgaben, machte das Hochschulbudget 2010 einen Anteil von 5,2% an den Bundesausgaben aus (2007: knapp 4%). Der

³ zur Zusammensetzung des Hochschulbudgets vgl. Tabelle 6.2 im Statistischen Taschenbuch 2011

Tabelle 2-2: Hochschulbudget und Universitätsbudget laut Bundesrechnungsabschlüssen (BRA) in Relation zu volkswirtschaftlich relevanten Größen, 2000, 2005, 2007 bis 2010

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Bruttoinlandsprodukt nominell in Mrd. €	207,529	243,585	272,010	283,085	274,320	284,410
Veränderung zum Jahr 2000 in %	-	17,4	31,1	36,4	32,2	37,0
Bundesausgaben in Mrd. €	58,247	66,041	72,332	74,477	69,457	67,287
Veränderung zum Jahr 2000 in %	-	13,4	24,2	27,9	19,2	15,5
Hochschulbudget in Mrd. €	2,313	2,641	2,877	3,045	3,329	3,505
Veränderung zum Jahr 2000 in %	-	14,2	24,4	31,7	43,9	51,5
davon für den Universitätsbereich	1,850	2,324	2,526	2,625	2,840	2,982
Veränderung zum Jahr 2000 in %	-	25,6	36,5	41,9	53,5	61,2

Quelle: BMWF

Anteil des Universitätsbudgets an den Bundesausgaben lag 2010 bei 4,4%, 2007 bei 3,5%. (vgl. Tabelle 2-3).

Tabelle 2-3: Anteil des Hochschulbudgets und des Universitätsbudgets am BIP laut Bundesrechnungsabschlüssen (BRA), 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010
Hochschulbudget in Mrd. €	2,877	3,045	3,329	3,505
Anteil am BIP in %	1,06	1,08	1,21	1,23
davon für den Universitätsbereich	2,526	2,625	2,840	2,982
Anteil am BIP in %	0,93	0,93	1,04	1,05

Quelle: BMWF

Traditionell werden auch die Indikatoren „Durchschnittliche Ausgaben je ordentlichem/r Studierenden an Universitäten“ und „Durchschnittliche Ausgaben je Absolvent/in an Universitäten“ errechnet. Die durchschnittlichen Ausgaben je Universitätsstudent/in sind infolge eines größeren Anstiegs der Studierendenzahlen von 2008 auf 2009 – welcher vor al-

lem durch die weitgehende Studienbeitragsbefreiung verursacht wurde – leicht gesunken. Sie liegen 2010 bei 11.247 Euro (2008: 11.743 Euro). Die durchschnittlichen Ausgaben je Universitätsabsolvent/in – ein deutlicheres Effizienzmaß – haben sich im Berichtszeitraum dagegen stärker verringert (um 6,4%) und betragen 2010 106.830 Euro (2007: 114.190 Euro). Dies ist vor allem auf die beachtliche Erhöhung der Zahl der Absolvent/inn/en um 26% seit 2007 zurückzuführen (vgl. Tabelle 2-4).⁴

Ausgaben für den Tertiärbereich im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich⁵ gab Österreich im Jahr 2008 5,4% des Bruttoinlandsprodukts für alle Bildungseinrichtungen aus öffentlichen Mitteln aus und liegt damit im Bereich des EU-Durchschnitts (5,5%).

⁴ Zu den Ausgaben je ordentlichen Studierenden bzw. Absolvent/in 2010 nach Universitäten siehe auch Statistisches Taschenbuch 2011.

⁵ OECD (2011), Education at a Glance 2011: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10787/eag-2011-en>.

Tabelle 2-4: Durchschnittliche Ausgaben je ordentlichem/r Studierenden und je Absolvent/in, 2007 bis 2010¹

	2007	2008	2009	2010
Hochschulbudget in Mrd. €	2,877	3,045	3,329	3,505
davon für den Universitätsbereich	2,526	2,625	2,840	2,982
Ordentliche Studierende an Universitäten	217.587	223.562	255.561	265.030
Durchschnittliche Ausgaben je ord. Studierenden an Universitäten in €	11.609	11.743	11.113	11.252
Absolvent/inn/en an Universitäten	22.121	23.910	27.232	27.926
Durchschnittliche Ausgaben je Absolvent/in an Universitäten in €	114.190	109.801	104.293	106.788

(1) Studierende jeweils Wintersemester, Absolvent/inn/en jeweils Studienjahr; Datenmeldungen der Universitäten (Gesamtevidenz der Studierenden).
Berechnung: Ordentliche Studierende bzw. Absolvent/inn/en durch Hochschulbudget für Universitäten.

Quelle: BMWF

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum | Kapitel 2

Tabelle 2-5: Globalbudgets – Vergleich der Leistungsvereinbarungsperioden 2007–2009 und 2010–2012

Gesamtbetrag/Globalbudgets in Mio. Euro ¹	2007–2009	2010–2012	Zuwachs	
	Ergebnisse	Planwerte inkl. Bezugserhöhungen bis 2011 ²	absolut	in %
Universität Wien	888,5	984,7	96,2	10,8%
Universität Graz	412,1	446,8	34,6	8,4%
Universität Innsbruck	456,3	491,8	35,5	7,8%
Medizinische Universität Wien	760,2	824,6	64,4	8,5%
Medizinische Universität Graz	273,9	299,0	25,1	9,2%
Medizinische Universität Innsbruck	272,0	292,1	20,1	7,4%
Universität Salzburg	281,9	301,6	19,7	7,0%
Technische Universität Wien	533,3	581,2	47,9	9,0%
Technische Universität Graz	304,6	338,6	34,0	11,2%
Montanuniversität Leoben	105,7	116,2	10,5	10,0%
Universität für Bodenkultur Wien	246,7	286,8	40,1	16,3%
Veterinärmedizinische Universität Wien	242,5	264,8	22,3	9,2%
Wirtschaftsuniversität Wien	211,0	233,2	22,1	10,5%
Universität Linz	238,7	272,4	33,6	14,1%
Universität Klagenfurt	130,1	144,9	14,8	11,4%
Universität für angewandte Kunst Wien	81,3	91,0	9,7	11,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	219,9	237,0	17,2	7,8%
Universität Mozarteum, Salzburg	117,7	127,2	9,5	8,1%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	115,6	124,9	9,2	8,0%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	38,7	50,0	11,4	29,4%
Akademie der bildenden Künste Wien	65,5	72,2	6,8	10,4%
Zwischensumme	5.996,3	6.581,0	584,7	9,8%
Bezugserhöhungsvorsorge, Offensivmittel, vorläufig einbehaltene Mittel für 2010–2012 gemäß § 12 Abs. 5 UG (2)		266,4		
Bauvorhaben (Generalsanierungen, Konjunkturpaket II, sonstige in der LV genannte Vorhaben, Hochschulraumschaffung) und KMA	847,0	1.019,1		
Universität für Weiterbildung Krems	19,7	21,8	2,1	10,4%
Gesamtbetrag/Globalbudgets	6.863,0	7.888,2	1.025,2	14,9%

(1) Grund- und Formelbudgets, inklusive 34 Mio. Euro-Paket Lehre

(2) Stand: August 2011; die Bezugserhöhungen 2012 stehen noch nicht fest und werden mittels Nachträgen zugewiesen.

Quelle: BMWF

Vergleicht man die (öffentlichen plus privaten) Ausgaben für tertiäre Bildungseinrichtungen⁶ im Jahr 2008, liegt der Durchschnitt der OECD-Länder bei 1,5% Anteil am BIP; Österreich liegt mit 1,3% unter dem OECD-Durchschnitt und am 19. Rang jener 29 OECD-Länder, die Daten gemeldet haben. Weiters liegt Österreich mit 1,3% im EU-Durchschnitt und am 10. Rang der datenmeldenden EU-Länder.

Für die Positionierung im hinteren Feld ist vor allem der niedrige private Anteil von 0,1% an den tertiären Bildungsausgaben verantwortlich, womit Österreich auf den 24. Rang der OECD-Länder und den 15. Rang der EU-Ländern kommt. Betrachtet man nur die öffentlichen Ausgaben für tertiäre Bildungs-

einrichtungen, positioniert sich Österreich um jeweils rund 10 Ränge besser und liegt mit 1,2% über dem EU-Durchschnitt (1,1%) und über dem OECD-Durchschnitt (1,0%).

Die jährlichen Ausgaben pro Studierenden im Tertiärbereich betragen für Österreich im OECD-Vergleich 15.043 US Dollar und sind deutlich über dem OECD-Ländermittel von 13.717 US Dollar, womit sich Österreich am zwölften Rang der OECD befindet, innerhalb der EU-Staaten am achten Rang.

2.1.2 Finanzierung der Leistungsvereinbarungsperioden 2007–2009 und 2010–2012

Für die Erfüllung der in den Leistungsvereinbarungen definierten Ziele und Vorhaben stellte das BMWF den Universitäten in der Periode 2007–2009 Finanzmittel in der Höhe von insgesamt 6.863,0 Mio. Euro zur Verfügung.

6 ISCED 5A, 5B und 6 inkl. F&E), das sind in Österreich Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen, sonstige hochschulverwandte Einrichtungen (Kollegs, Akademien, Meister- und Werkmeisterausbildungen).

In der Periode 2010–2012 liegt der verfügbare Gesamtbetrag bei 7.888,2 Mio. Euro, das ist eine nominelle Erhöhung um 1.025,2 Mio. Euro bzw. eine Steigerung von 14,9%. Die Budgets der einzelnen Universitäten sind aus Tabelle 2-5 ersichtlich, in der die Ergebnisse der Periode 2007–2009 den aktuell verfügbaren Planwerten für die Periode 2010–2012 gegenübergestellt werden. Ein endgültiger Periodenvergleich wird erst möglich sein, wenn auch die Ergebniszahlen für die Periode 2010–2012 vorliegen.

Der weitaus größte Teil des Universitätsbudgets entfällt auf das Grund- und Formelbudget der 21 im § 6 UG genannten Universitäten und wird für die Periode 2010–2012 rund 6.581 Mio. Euro betragen. Zusätzlich werden die Universitäten in der Periode 2010–2012 die Bezugserhöhungen für die ehemaligen Bundesbediensteten (§ 12 Abs. 3 UG), die Offensivmittel für MINT- und Massenfächer (siehe Abschnitt 2.1.3) und die restlichen gemäß § 12 Abs. 5 UG vorläufig einbehaltenen Mittel (insgesamt 266,4 Mio. Euro, vgl. Tabelle 2-5) erhalten.

Dazu kommen die Mittel für die Bauvorhaben (Generalsanierungsprogramm, Konjunkturpaket II, die sonstigen in den Leistungsvereinbarungen genannten Bauvorhaben, Hochschulraumschaffung) sowie der klinische Mehraufwand. Die diesbezüglichen Beträge werden den Universitäten auf Basis der bestehenden Verträge zugeteilt und nicht in den Vergleich einbezogen, da sie wegen der unterschiedlichen Verträge und starken Schwankungen das Bild verzerren würden. Für 2010–2012 liegt der Planwert für diese Mittel bei 1.019 Mio. Euro (Periode 2007–2009: 847,0 Mio. Euro).

Die gesondert dargestellte Universität für Weiterbildung Krets finanziert sich primär über eigene Einnahmen sowie Beiträge des Bundes und des Landes Niederösterreich. Der Beitrag des Bundes für die Periode 2010–2012 beträgt 21,8 Mio. Euro (Periode 2007–2009: 19,7 Mio. Euro).

Grundbudget

Bei den Leistungsvereinbarungsverhandlungen 2010–2012 wurde eine Summe von 5.185,7 Mio. Euro (Periode 2007–2009: 4.482 Mio. Euro) auf die Universitäten aufgeteilt, die zum überwiegenden Teil für die Grundfinanzierung des Lehr- und Forschungsbetriebes sowie die Abdeckung der Mehraufwendungen aus dem Kollektivvertrag dienen. Besonderes Augenmerk wurde dabei wie auch bereits in der vergangenen Periode auf die Verbesserung der Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden gelegt, wobei trotz steigender Budgets die an den meisten Universitäten noch stärker steigenden Studierendenzuwächse nicht ausgeglichen werden konnten.

Formelbudget

20% des Universitätsbudgets werden den Universitäten anhand von 11 quantitäts- und qualitätsbezogenen Indikatoren aus den drei Bereichen Lehre, Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste und Gesellschaftliche Zielsetzungen zugeteilt. Im Rahmen der gestiegenen Budgetmittel für Universitäten für die Periode 2010–2012 erhöhte sich auch das Formelbudget auf 1.322,4 Mio. Euro (Periode 2007–2009: 1.128 Mio. Euro). In der ersten Formelbudgetperiode wurden – im Vergleich zu einer fiktiven Fortschreibung des Formelbudgets – insgesamt 2,4% des gesamten Formelbudgets zwischen den Universitäten „bewegt“, in der zweiten Periode 2,6%. An einzelnen Universitäten betragen die Abweichungen jedoch bis zu 7% (in der ersten Periode) bzw. 9% (in der zweiten Periode). Diese relativen Veränderungen sind allerdings nicht unmittelbar in den nominellen Beträgen erkennbar, da die Entwicklungen durch die in der Periode 2010–2012 insgesamt gestiegenen Budgetmittel für das Formelbudget zum Teil überlagert wurden.

2.1.3 Programmausschreibungen zur Stärkung von Lehre und Forschung

34 Mio. Euro-Paket für die Verbesserung der Lehr- und Studiensituation

Zur Stärkung der Lehre und als ein bewusstes Zeichen zur Verbesserung der Lehr- und Studiensituation wurden den Universitäten aus den gemäß § 12 Abs. 5 UG vorläufig einbehaltenen Mitteln insgesamt 34 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Quantitativ orientierte sich die Aufteilung der Mittel grundsätzlich an den Zuwächsen der ordentlichen Studierenden im Vergleichszeitraum WS 2008 bis WS 2009.

Alle 21 Universitäten wurden eingeladen, geeignete Vorhaben unter Einbeziehung der lokalen Hochschüler/innen/schaft einzureichen. Die Universitäten haben fristgerecht bis Mitte Jänner 2010 insgesamt 93 Einzelvorhaben beantragt, welche inhaltlich schwerpunktmäßig folgende Bereiche betrafen: die Verbesserung der Hörsaal- und Seminarraumausstattung, den Ausbau von Übungsräumen und Studierendenarbeitsplätzen, Verbesserungen im Bibliotheksbereich (Erhöhung des Zeitschriftenbudgets, zusätzliche Internetangebote, längere Öffnungszeiten etc.), Modernisierungen im Lehrveranstaltungsbereich (Ausbau der „neuen Medien“ und des computerunterstützten Unterrichts), Optimierung der Serviceleistungen (Internetservices, virtuelle Studierberatung, Prüfungsanmeldungen, Lehrveranstal-

7 Vgl. Universitätsbericht 2008, S. 42, Übersicht 1.1-2

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum | Kapitel 2

tungsverwaltung, Chipcards etc.) sowie die Anstellung von zusätzlichem Lehrpersonal vor allem in den besonders stark frequentierten Studien.

Nach der Begutachtung der eingereichten Vorhaben durch das BMWF konnte im März 2010 die erste Teilzahlung und im März 2011 die zweite Teilzahlung an die Universitäten überwiesen werden. Die Auszahlung der Mittel erfolgt auf Basis der Zahlungspläne der Universitäten, wobei die Bandbreite von Einmalinvestitionen für die Anschaffung von Infrastruktur bis zu dreijährigen Zahlungsplänen für Verbesserungen im Personal- und Raumbereich reicht.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen und Vorhaben, die mit den eingesetzten Mitteln finanziert werden, wird im Rahmen der Begleitgespräche zu den Leistungsvereinbarungen evaluiert, bei denen die Universitäten über den Umsetzungsstand der Vorhaben und über die erreichten Wirkungen berichten. Mit Kenntnisstand September 2011 war eine Reihe von Projekten bereits fertiggestellt, die übrigen werden plangemäß bis zum Ende der Leistungsvereinbarungsperiode umgesetzt werden.

Offensivmittel für MINT- und Massenfächer

In den Jahren 2011 und 2012 werden insgesamt 40 Mio. Euro Offensivmittel in Verbesserungen in der Lehre investiert. Schwerpunkte werden in den Massenfächern und den gesellschaftlich wichtigen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gesetzt.

Mit diesen Mitteln werden unter anderem Reinvestitionen und Neuanschaffungen von Infrastruktur für die (forschungsgelieferte) Lehre gefördert, ebenso Hardware und Software in Bezug auf Lehre und Studienadministration, Professuren bzw. Personalkosten befristet bis Ende 2012 (z.B. Brückenprofessuren), bauliche Maßnahmen, Miet- und Betriebskosten für den Lehrbereich während der Programmlaufzeit, fachdidaktische Weiterbildungskosten, Kosten zur Vorbereitung auf oder zur Intensivierung der Betreuung während des Studiums (z.B. Brückenkurse, Mentoring-Programme etc.) sowie Kosten zur Stärkung des Praxisbezugs in den MINT-Fächern (z.B. Integration von MINT-Unternehmer/innen in das Lehrangebot oder Praxisangebote für Studierende).

Die Vergabe der Mittel erfolgte unter Antrags- und Wettbewerbsbedingungen auf Basis der Empfehlungen einer vom BMWF eingerichteten Expert/innenkommission. Die Rektor/innen konnten bis 15. September 2011 Anträge stellen. Die Begutachtung der beantragten 153 Projekte durch die Expert/innenkommission erfolgte im Oktober 2011. Gemäß dem Vorschlag der Expert/innenkommission wurden

78 Projekte genehmigt:

- 25 MINT- und „Masse“-Projekte (für MINT-Fächer, die gleichzeitig auch Massenfächer sind)
- 7 interuniversitäre Kooperationsprojekte
- 29 „Masse“-Projekte
- 17 vorrangige MINT-Projekte

Den betreffenden Universitäten wird ein erster Teilbetrag in der Höhe von insgesamt 20 Mio. Euro im Dezember 2011 zur Verfügung gestellt.

Programm Forschungsinfrastruktur IV und Vorziehprofessuren

Im Rahmen des 2007/08 zur Förderung von international hochklassiger Forschung ausgeschriebenen Programmes Forschungsinfrastruktur IV und Vorziehprofessuren wurden 47,1 Mio. Euro für insgesamt 43 Projekte vergeben (vgl. Universitätsbericht 2008 sowie Abschnitt 5.5.2). Bis 2011 konnten alle 25 Forschungsinfrastrukturprojekte abgeschlossen und ausfinanziert werden. Von den bewilligten elf Vorziehprofessuren sind aktuell zehn Professuren besetzt. Bei den sieben Kombinationsprojekten, bei denen Vorziehprofessuren sowie zusätzlich benötigte Forschungsinfrastruktur finanziert werden, sind die Infrastrukturen ebenfalls ausfinanziert. Hier ist ebenfalls eine Vorziehprofessur zum Berichtszeitpunkt noch nicht besetzt. Die Verzögerung bei der Besetzung der beiden offenen Vorziehprofessuren ist auf kurzfristige Absagen bei den Berufungsverfahren zurückzuführen.

In finanzieller Hinsicht erfolgen die Zuweisungen an die Universitäten jeweils nach Vorlage eines Zwischenberichts und Überprüfung des Projektstatus bzw. nach Dienstantritt der Vorziehprofessuren. Von 2008 bis 2011 wurde für das Programm ein Gesamtbetrag von 44,5 Mio. Euro ausgeschüttet, die restlichen 2,6 Mio. Euro werden für die noch laufenden bzw. noch zu besetzenden Vorziehprofessuren verwendet.

Forschungsinfrastrukturmittel Konjunkturpaket II

Im Zusammenhang mit konjunkturfördernden Maßnahmen wurde 2009/2010 ein Betrag von 34 Mio. Euro für die Anschaffung neuer Geräte an den Universitäten bereitgestellt. Die Zuteilung erfolgte wettbewerbsorientiert nach Relevanz für den Forschungsstandort Österreich, den Bedürfnissen der Universitäten und in Übereinstimmung mit den Schwerpunktsetzungen der Universitäten. Die Bandbreite der 20 von einer Expert/innenkommission ausgewählten Projekte reicht von der Verbesserung der Geräteinfrastruktur im Bereich Materialphysik an der Universität Wien bis zur Reinvestition und Neuanschaffung

schaffung der Instrumentenausstattung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.

Auf der Grundlage der mit ihnen festgelegten Zahlungspläne erhielten die Universitäten bisher

Abbildung 2-1: Im Berichtszeitraum 2008–2011 fertiggestellte Bauvorhaben nach Universitäten

Universität/Bauvorhaben
Universität Wien Sporthalle in der Sensengasse, Neubau
Universität Graz Institutsgebäude Mozartgasse 14 (ehem. St. Anna-Kinderspital), Generalsanierung
Universität Innsbruck Universitätsbibliothek, Um- und Ausbau
Universität Innsbruck/Medizinische Universität Innsbruck Ersatzneubau für die Chemiegebäude und die Vorklinik, Innrain 80-82
Medizinische Universität Wien Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Währingerstraße 25a, Generalsanierung (I. BA)
Universität Salzburg Unipark-Nonntal, Ersatzneubau für die Geisteswissenschaftliche Fakultät
Technische Universität Wien Getreidemarkt (Chemie), Neuhau des Lehartraktes
Technische Universität Graz Chemie-Ersatzgebäude Stremayrgasse 11 Institut für Hochfrequenztechnik und Hochspannungslabor, Inffeldgasse 12/18, Generalsanierung
Montanuniversität Leoben Hörsaaltrakt mit Audimax sowie Verbindungstrakt, Buchmüllerplatz 2-4, Generalsanierung Zentrum für Kunststofftechnik, Peter-Tunner-Straße 15, Generalsanierung, Umbau
Universität für Bodenkultur Wien Neubau Technologiezentrum Muthgasse III Neubau für die Holzforschung im Bereich UFT Tull
Universität Linz Neubau Science Park I.BA, Mechatronik (Ersatzbau) Zubau Juridicum
Universität Klagenfurt Vorstufengebäude, Universitätsstraße 65, Generalsanierung für Institute und sonstige Universitätseinrichtungen
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien Gebäudekomplex Wien 1, Singerstraße 26, Institute, Generalsanierung
Akademie der bildenden Künste Wien Ateliergebäude Böcklinstraße, Generalsanierung
Universität Mozarteum, Salzburg „Theater in der Druckerei“, Bergstraße, Sanierung und Adaptierung für Theaterbetrieb
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz Hauptgebäude „Palais Meran“, Leonhardstraße 15, Generalsanierung

Quelle: BMWF (Stand September 2011)

19,6 Mio. Euro zugewiesen. Die Auszahlung der Restbeträge hängt vom Projektfortschritt ab und ist noch für das Jahr 2011 geplant.

2.1.4 Universitätsbauten und Generalsanierungs-offensive

Seit Inkrafttreten des UG 2002 sind die Universitäten im Wege der Gesamtrechtsnachfolge Mieter ihrer Gebäude – überwiegend Objekte im Eigentum der Bundesimmobiliengesellschaft. Nach einer Übergangs- und Adaptierungsphase ist das komplexe Verhältnis Mieter/Vermieter mittlerweile weitgehend eingespielt, was auch an der Professionalisierung der Universitäten im Bereich des Facility Management liegt.

Die Universitäten sind Vertragspartner der Bundesimmobiliengesellschaft oder auch anderer Bauherren nicht nur bei bestehenden Gebäuden, sondern auch bei der Vereinbarung von Großinvestitionen, wie Generalsanierungen und Neu- und Zubauten (zu Struktur und Prozess der Abwicklung und Finanzierung siehe Universitätsbericht 2008, Abschnitt 1.2.5).

Der Berichtszeitraum, also die Jahre seit 2008, stellt eine Periode mit hoher Bauleistung für die Universitäten dar. Zusätzlich zur Generalsanierungs-offensive der Bundesregierung⁸ brachte das Ende 2008 beschlossene Konjunkturpaket II den Startschuss für weitere neun Bauvorhaben. Diese sind überwiegend Ersatzneubauten und Generalsanierungen mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von über 600 Mio. Euro, wobei der Neubau für die Wirtschaftsuniversität Wien das derzeit österreichweit größte Universitätsbauvorhaben darstellt. Vier Vorhaben aus diesem Paket sind bereits fertig gestellt, die restlichen sind in Bau.

Sämtliche in die laufende Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 fallenden Bauvorhaben sind in den Leistungsvereinbarungen der betreffenden Universitäten in einem eigenen Abschnitt (Abschnitt H „Bauvorhaben/Generalsanierungsvorhaben“) angeführt. Dieser Abschnitt der Leistungsvereinbarung beinhaltet auch die zusätzlich zu den genannten Investitionsprogrammen vereinbarten Bauprojekte.

Die Bauoffensive drückt sich auch in einem Zuwachs an Nutzfläche von 90.000 m² von Ende 2007 auf Ende 2010 aus. Dieser Zuwachs resultiert vor allem aus der Behebung von Flächen- und Funktionsdefiziten bei Errichtung von Ersatzneubauten.

⁸ Vgl. Universitätsbericht 2008, Abschnitt 1.2.5

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

Abbildung 2-2: Laufende Bauvorhaben 2011 nach Universitäten

Universität/Bauvorhaben
Universität Wien Institutsgebäude Rossauer Lände 3
Universität Graz Chemie-Institut Universitätsplatz 1, Generalsanierung
Universität Innsbruck Bauingenieurgebäude, Technikerstraße 13, 13a, 13b, Generalsanierung Architekturgebäude, Technikerstraße 21, 21b, 21c Generalsanierung (Finanzierung gesichert, Baubeginn bevorstehend)
Medizinische Universität Wien Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Währingerstraße 25a, Generalsanierung (2. BA)
Technische Universität Wien Gebäudekomplex Getreidemarkt, Maschinenbau / Chemie, Generalsanierung Science Center Arsenal, Adaptierungen Bestandsobjekte (1. BA) Gebäudekomplex Karlsplatz 13, Sanierung Brandschutz
Technische Universität Graz Alte Chemie, Stremayrgasse 16, Nachnutzung Ausweichquartier KFU Graz Produktionstechnikzentrum, Neubau
Universität für Bodenkultur Wien Hauptgebäude, Gregor-Mendel-Straße 33, Liebigtrakt, Generalsanierung
Veterinärmedizinische Universität Wien Lehr- und Forschungsgut Kremesberg, Generalsanierung
Wirtschaftsuniversität Wien Neubau am Messegelände Prater
Universität Linz Science Park 3. Bauabschnitt
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien Gebäudekomplex Wien 1, Seilerstätte, Institute, Generalsanierung
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz Gebäudekomplex „Reiterkaserne“, Leonhardstraße 82-84, Fortsetzung Generalsanierung / Adaptierung als Institutsgebäude

Quelle: BMWF (Stand September 2011)

Eine Reihe weiterer, teils bereits in Planung oder Vorbereitung befindlicher Bauvorhaben, überwiegend weitere Generalsanierungen oder Ersatzneubauten, stehen zur Realisierung an. Diese Vorhaben und ihre weitere bauliche Entwicklung haben die Universitäten in ihren mit dem BMWF abgestimmten Bauleitplänen erfasst (vgl. auch Kapitel 1). Soweit standortbezogen relevant, sind auch Bauvorhaben der Österreichischen Akademie der Wissenschaften mit eingebunden. Damit wird die Basis für Planung und Umsetzung der weiteren akkordierten universitäts- und standortübergreifenden baulichen Entwicklung zur Verfügung stehen.

2.1.5 Die finanzielle und wirtschaftliche Lage der Universitäten

Im Rahmen eines ganzheitlichen Steuerungs- und Koordinierungskonzepts werden auch verschiedene Controlling-Aufgaben vom BMWF wahrgenommen. Dazu wurden in den letzten Jahren verschiedene Berichtsverpflichtungen für die Universitäten eingeführt.

Wie bereits im Universitätsbericht 2008 ausgeführt, unterliegen die Universitäten seit dem 3. Quartal 2008 dem sogenannten **Finanz- und Beteiligungscontrolling** des Bundesministeriums für Finanzen (BMF). Dabei werden gemäß BMF-Richtlinie⁹ jeweils 6 Wochen nach Quartalsende relevante Unternehmenskennzahlen, unternehmensspezifische Kennzahlen und Finanzkennzahlen nach einer inhaltlichen Überprüfung durch das BMWF an das BMF übermittelt.

Jeder Quartalsbericht einer Universität umfasst einen Datensatz aus 47 monetären und nicht-monetären Kennzahlen. Diese Kennzahlen werden vierteljährlich auf Basis eines Soll-Ist-Vergleiches aktualisiert. Neben der Erwartungshaltung zum aktuellen Rechnungsjahr wird von der Universität auch eine Planung des Folgejahres vorgelegt. Ferner hat der Quartalsbericht auch eine Kurzkomentierung wesentlicher Zielabweichungen zu enthalten.

Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Berichtswesen haben gezeigt, dass die Universitäten aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu einer umfassenden Planung ihrer Leistungen im Stande sind. Die Qualität der Plandaten hat im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich zugenommen. Auf Basis dieses Berichtswesens lassen sich daher künftige Entwicklungen, die den laufenden Betrieb der Universitäten betreffen, besser abschätzen.

Zur Gewährleistung einer vollständigen, integrierten Planungsrechnung an den Universitäten wurde mit der Novelle der Univ. Rechnungsabschluss VO (BGBl. II Nr. 349 vom 11. November 2010) ein weiteres Berichtselement, der „Frühwarnbericht“, eingeführt (vgl. Abschnitt 2.1.5.2), sobald bestimmte Kennzahlen auf eine angespannte Liquiditätsslage der Universität hindeuten. Damit soll sichergestellt werden, dass von Seiten des BMWF gemeinsam mit der Universität rechtzeitig Schritte eingeleitet werden können, um die Finanzlage wieder zu normalisieren.

⁹ BGBl. 319, Teil II, vom 20. August 2002

2.1.5.1 Entwicklungen in der Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009

Seit Vorlage des ersten Rechnungsabschlusses über das Jahr 2004 werden im BMWF die gemäß § 16 (4) und (5) UG einlangenden Rechnungsabschlüsse sowie dazugehörigen Prüfberichte einer Wirtschaftsprüferin bzw. eines Wirtschaftsprüfers systematisch erfasst und analytisch aufbereitet.

Im Rahmen dieser Rechnungsabschlussanalyse wird die Vollständigkeit und Qualität der vorgelegten Unterlagen beurteilt, die Zulässigkeit der verwendeten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden geprüft sowie Vergleiche wesentlicher Bilanz- bzw. GuV-Positionen zur Abschätzung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie der Liquidität vorgenommen.

Allgemein kann festgestellt werden, dass die inhaltliche Qualität der Rechnungsabschlüsse samt Angaben und Erläuterungen sowie der dazugehörigen Prüfberichte gut ist. Die Berichte geben ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Universitäten. Die in den Angaben und Erläuterungen angeführten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden entsprechen den rechtlichen Vorgaben. Die spezifischen Erfordernisse und Risiken des Universitätsbetriebes werden ausreichend berücksichtigt.

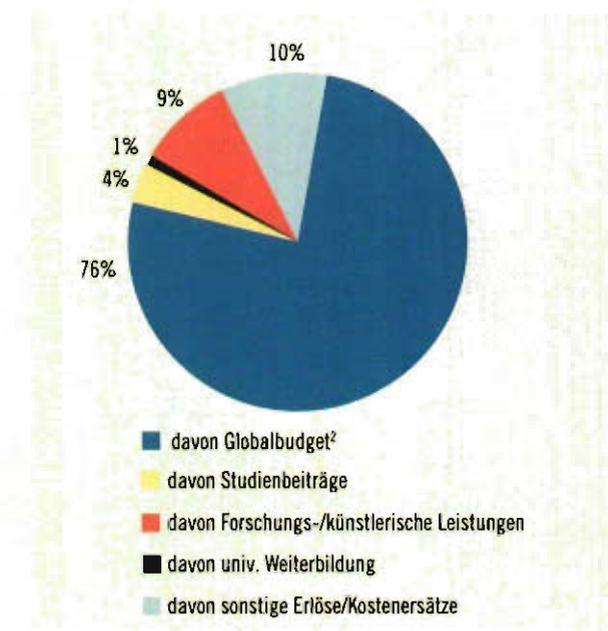
Im Zentrum der Rechnungsabschlussanalyse des BMWF steht die vergleichende Beobachtung der Entwicklung ausgesuchter Kennzahlen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie Liquiditätssituation der Universitäten (vgl. auch Abschnitt 2.1.5.2). Aus der Zusammensetzung der „Umsatzerlöse“ ist ersichtlich, welche Bedeutung die verschiedenen betrieblichen Erlösquellen für die Finanzierung der Universitäten haben. Nach wie vor stellen die „Erlöse aus dem Globalbudgetbeitrages des Bundes“ die wesentlichste Einnahmequelle der Universitäten dar (rund 76%, siehe Abbildung 2-3).

Im Zeitraum der Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 ist vor allem ein kontinuierlicher Anstieg der Bilanzsumme zu beobachten – als ein wesentlicher Faktor stellt sich dabei der Aufbau des Anlagevermögens dar. Die frei verfügbaren Finanzmittel (Cash-Flow) bleiben dabei mit rund 197 Mio. Euro auf einem relativ einheitlichen Niveau. Ebenso posi-

tiv hat sich in den drei Jahren der Absolutbetrag der Eigenmittel entwickelt.

Bei den Umsatzerlösen ist ein kontinuierlicher Anstieg des Globalbudgetbeitrages festzustellen. Die deutliche Steigerung im Jahr 2009 resultiert u.a. aus dem Umstand, dass aufgrund einer Änderung in den Rechtsgrundlagen teilweise auch Ersatzleistungen des Bundes für die entfallenen Studienbeiträge in den Globalbudgeterlösen dargestellt wurden. Korrespondierend dazu sind im Rechnungsjahr 2009 die Erlöse aus Studiengebühren gesunken.

Abbildung 2-3: Zusammensetzung der Umsatzerlöse¹⁾, Rechnungsjahr 2009



(1) Summe über 21 Universitäten, ohne Universität für Weiterbildung Krems

(2) Aufgrund von Änderungen der Rechtsgrundlage sind teilweise Studienbeitragsersätze in den Globalbudgeterlösen enthalten.

Quelle: BMWF

Die Ergebnisentwicklung lässt sich u.a. auch anhand des „Ergebnisses der gewöhnlichen Universitätstätigkeit – EGU“ (Summe aus Betriebsergebnis und Finanzergebnis) darstellen. In der Gewinn- und Verlustrechnung konnte in allen drei Jahren, kumuliert über alle Universitäten, ein positives Ergebnis erzielt werden. Im Jahr 2009 betrug der Überschuss dabei rund 41 Mio. Euro und liegt damit rund 5,6% höher als im Vorjahr (vgl. Tabelle 2-6).

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

Tabelle 2-6: Entwicklung wesentlicher Positionen der universitären Rechnungsabschlüsse¹⁾, in Mio. Euro

	Daten			Veränderung	
	2007	2008	2009	2007 auf 2008	2008 auf 2009
Bilanzsumme	1.748,458	1.929,162	2.125,830	10,3%	10,2%
Eigenmittel	468,547	516,680	563,446	10,3%	9,1%
Sozialkapital²⁾	177,647	183,196	188,243	3,1%	2,8%
Erlöse aus Globalbudget	1.994,159	2.050,107	2.224,889	2,8%	8,5%
Erlöse aus Studienbeiträgen³⁾	149,039	153,781	112,353	3,2%	-26,9%
EGU	54,013	38,509	40,677	-28,7%	5,6%
adapt. Nettoumlaufvermögen	90,274	111,910	112,348	24,0%	0,4%
Cash-Flow	196,374	186,710	197,215	-4,9%	5,6%

(1) Summe über 21 Universitäten, ohne Universität für Weiterbildung Krems

(2) Langfristige Personalverpflichtungen (Rückstellungen für Abfertigungen und Pensionen sowie Rückstellungen für Jubiläumsgelder)

(3) Aufgrund der 2009 wirksam gewordenen Rechtsänderung finden sich Studienbeitragsersatz durch den Bund teilweise in den Globalbudgeterlösen.

Quelle: BMWF

2.1.5.2 Die Novellierung der Univ. Rechnungsabschluss VO

Die Univ. Rechnungsabschluss VO (RA-VO) basiert auf § 16 Abs. 2 UG und wurde im Jahr 2003 erlassen (BGBl. II Nr. 292/2003 vom 18. Juni 2003). Sie enthält Durchführungsbestimmungen, die die Gliederung des Rechnungsabschlusses (Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung), die Bewertung der Vermögensgegenstände und Schulden, die Anwendung von Bewertungsvereinfachungsverfahren, die Prüfung des Rechnungsabschlusses und die Aufnahme entsprechender Erläuterungen regeln. Dabei ist auf die Besonderheiten des Universitätsbetriebes Bedacht genommen worden.

Nach mehreren Jahren Anwendungserfahrung war es im Jahr 2010 notwendig, einige Adaptierungen vorzunehmen, die auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen mit den Rechnungsabschlüssen, aber auch auf Stellungnahmen von Universitäten, Wirtschaftsprüfungskanzleien u.a. beruhten.

Die Novellierung der Univ. Rechnungsabschluss VO wurde mit der Verlautbarung des BGBl. 349, Teil II, am 11. November 2010 rechtswirksam. Ziel der Anpassungen, die gemeinsam mit dem BMF und Vertreter/innen der Österreichischen Universitätenkonferenz erarbeitet wurden, war es, notwendige Adaptierungen in der ursprünglichen Verordnung durchzuführen, die u.a. aufgrund der Ablösung des Handelsgesetzbuches durch das Unternehmensgesetzbuch zweckmäßig erschienen. Neben formalen Anpassungen an die aktuelle Rechtslage wurden auch inhaltliche Adaptierungen vorgenommen. Diese gehen auf Erfahrungen des BMWF im analytischen Umgang mit den universitären Rechnungsabschlüssen sowie auf Rückmeldungen einer Arbeitsgruppe mit Universitätsvertreter/innen zurück.

Um im Rahmen der Rechnungsabschlussanalyse des BMWF eine größtmögliche Vergleichbarkeit der

Universitätsdaten zu erreichen, mussten bisher bei der Datenerfassung bestimmte Positionen in der Bilanz sowie in der Gewinn- und Verlustrechnung bzw. fallweise in der Finanzflussrechnung verändert werden. Diese Harmonisierungen betrafen beispielsweise Anpassungen bei den Personalangaben gem. § 11 RA-VO oder Saldierungsaufösungen von „erhaltenen Anzahlungen“ für „noch nicht abgerechnete Leistungen“ auf der Aktivseite der Bilanz, und führten fallweise zu deutlichen Veränderungen bei bestimmten Grundgrößen, etwa der Bilanzsumme (z.B. bis zu 46%). Mit der RA-VO Novelle wird nunmehr eine einheitliche Vorgangsweise für alle Universitäten festgelegt und somit eine bessere Vergleichbarkeit – ohne zusätzliche Harmonisierungsmaßnahmen durch das BMWF – erreicht. Damit ist künftig sichergestellt, dass von beiden Seiten (Universität und BMWF) ein möglichst einheitlicher Datenbestand für die Interpretation der Ergebnisse aus Bilanz und Rechnungsabschluss verwendet wird.

Die vorgenommenen Anpassungen in der RA-VO betreffen im Wesentlichen:

- **Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen**

Die Nutzungsrechte aus Klinischem Mehraufwand werden künftig als immaterieller Vermögensgegenstand in der Bilanz der Medizinischen Universitäten aktiviert. Außerdem wurde eine Regelung zur einheitlichen Bilanzierung von Investitionszuschüssen aufgenommen.

- **Ausweisänderungen**

Die Bilanzposition „Eigenkapital“ wurde um die Posten Universitätskapital, Rücklagen und Bilanzgewinn/-verlust erweitert. Es wurden auch Bestimmungen bezüglich Erhöhung und Herabsetzung des Universitätskapitals aufgenommen. Bei „Erhaltenen Anzahlungen“ für Leistungen ist eine offene Absetzung von

den Vorräten nun nicht mehr zulässig. Darüber hinaus ist der Ausweis von Erlösen aus § 26 und § 27 UG („Drittmittelbereich“) in der Gewinn- und Verlustrechnung nun klar geregelt. Für „Erlöse aus Studienbeitragsersätzen“ wurde ein eigener Posten innerhalb der Umsatzerlöse aufgenommen.

- **Anpassungen in den „Angaben und Erläuterungen“**

Angaben zu etwaigen Verfügungsbeschränkungen und Zweckwidmungen gegenüber Dritten wurden klargestellt. Weiters erfolgte eine Konkretisierung bei den Angaben zum „übrigen betrieblichen Aufwand“ in der Gewinn- und Verlustrechnung sowie zu den Personalangaben. Neu aufgenommen wurden Angaben zu Haftungsverhältnissen und zu Verpflichtungen von Verlustabdeckung bzw. Gesellschafterzuschüssen und sonstigen Zuwendungen.

- **Frühwarnbericht**

Die Vorlage eines „Frühwarnberichtes“ wurde als neues Berichtselement in die Verordnung aufgenommen. Damit soll sichergestellt werden, dass Universitäten mit einer angespannten Liquiditätslage frühzeitig das BMWF informieren, damit rechtzeitig notwendige Schritte eingeleitet werden können. Mit dieser Regelung wurde auch eine Überleitung zum § 12 Abs. 13 UG geschaffen. Das Vorliegen einer angespannten Liquiditätssituation wird anhand bestimmter Kennzahlen beurteilt: Liegt ein negatives Jahresergebnis und eine Eigenmittelquote mit weniger als 8 % vor **oder** liegt ein negatives Jahresergebnis und ein Mobilitätsgrad unter 100 % vor, hat das Rektorat einen entsprechenden Frühwarnbericht zu erstellen. Der Frühwarnbericht ist vom Universitätsrat gemeinsam mit dem Rechnungsabschluss an das BMWF weiterzuleiten. Sollte allerdings schon vor Ablauf des Geschäftsjahres absehbar sein, dass ein Frühwarnbericht zu erstellen sein wird, hat das Rektorat diesen unverzüglich zu erstellen und dem Universitätsrat zur Kenntnis zu bringen. Der Frühwarnbericht wird dann binnen vier Wochen nach Vorlage durch das Rektorat vom Universitätsrat an das BMWF übermittelt.

Der Frühwarnbericht ist zukunftsbezogen und umfasst Angaben zu den Ursachen für einen etwaigen Jahresfehlbetrag. Ferner hat der Frühwarnbericht eine integrierte Planungsrechnung einschließlich der wichtigsten Planungsprämissen für die Dauer der laufenden Leistungsvereinbarung zu beinhalten. Mögliche Einsparungs- und Sanierungsmaßnahmen sind darin ebenfalls darzustellen. Sollte eine Zahlungsunfähigkeit der Universität drohen, hat der Frühwarnbericht eindeutige Angaben zum genauen Zeitpunkt der Zahlungsunfähigkeit sowie zur voraussichtlichen Lücke an liquiden Mitteln zu enthalten.

- **Sonstige Änderungen**

Die Regelungen zur Prüfung des Rechnungsabschlusses wurden an die Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches angepasst. Weiters wurde eine Klarstellung hinsichtlich der im Mitteilungsblatt der Universität zu veröffentlichenden Inhalte des Rechnungsabschlusses aufgenommen.

Die erstmalige Anwendung der Novelle erfolgte für den Rechnungsabschluss 2010.

2.1.5.3 Der Rechnungsabschluss 2010

Bis Ende Mai 2011 hatten die Universitäten den Rechnungsabschluss über das **Rechnungsjahr 2010** dem BMWF im Wege des Universitätsrates vorzulegen. Dabei kamen erstmals Anpassungen gemäß RA-VO Novelle zur Anwendung. Alle 22 Jahresabschlüsse sind vollständig und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk eines Wirtschaftsprüfers versehen.

Die Kennzahlenanalyse zum Rechnungsjahr 2010 zeigt folgende Situation bezüglich der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage an den einzelnen Universitäten:

- Bei der **Vermögenslage** lässt sich anhand der Kennzahl „*Investitionsdynamik*“ ein weiterer Anstieg des Anlagevermögens feststellen. Die Anschaffungen von Sachanlagen und immateriellen Vermögensgütern haben die notwendigen Jahresabschreibungen fast immer überstiegen, außer bei der Universität für Weiterbildung Krems, der Kunstuniversität Linz, der Universität Klagenfurt, der Akademie der bildenden Künste Wien und der Musikuniversität Graz. Insgesamt konnte aber die Substanz für alle 22 Universitäten erhalten bzw. sogar erweitert werden.
- Die **Finanzlage** der Universitäten hat sich verbessert und ist stabil. Es ist generell eine gute Eigenmittelausstattung gegeben. Auch die Situation an den Medizinischen Universitäten hat sich verbessert. Dies ist u.a. auf die neu geschaffene Aktivierungsmöglichkeit des Klinischen Mehraufwandes zurückzuführen.
- Die **Ertragslage** hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Es weisen nur noch zwei Universitäten ein negatives „Ergebnis der gewöhnlichen Universitätstätigkeit“ auf, die Technische Universität Wien und die Medizinische Universität Graz. In diesen Fällen hat das BMWF Kontakt mit den Universitäten aufgenommen, um Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation einzuleiten. Die Betriebsleistung (Summe sämtlicher Umsatzerlöse, Bestandsveränderungen, aktivierter Eigenleistungen sowie sonstiger

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

Tabelle 2-7: Kenndaten aus dem Rechnungsabschluss 2010 für die einzelnen Universitäten, in Tausend Euro

Universität	Bilanzsumme	adaptiertes Nettoumlauf- vermögen ¹	Eigenmittel ²	EGU ³	Cash-Flow ⁴
Universität Wien	355.147	-20.353	175.060	6.751	27.901
Universität Graz	132.314	10.942	49.008	6.086	15.725
Universität Innsbruck	143.123	-12.624	33.878	4.401	17.444
Universität Salzburg	95.756	5.939	28.540	1.447	10.859
Medizinische Universität Wien	276.457	-27.303	15.685	364	12.471
Medizinische Universität Graz	143.916	9.561	35.527	-5.084	-2
Medizinische Universität Innsbruck	147.627	22.081	18.625	584	5.549
Technische Universität Wien	239.109	-18.900	62.771	-18.371	10.455
Technische Universität Graz	143.920	-6.648	31.879	3.343	13.973
Montanuniversität Leoben	68.301	-467	27.937	1.249	8.960
Universität für Bodenkultur Wien	108.596	3.453	25.813	3.756	10.029
Veterinärmedizinische Universität Wien	69.224	14.234	32.814	2.307	7.684
Wirtschaftsuniversität Wien	84.981	38.416	39.304	6.802	11.912
Universität Linz	137.136	17.455	37.680	7.136	15.450
Universität Klagenfurt	33.964	2.749	6.267	2.182	4.817
Universität für angewandte Kunst Wien	14.595	1.448	2.227	31	2.505
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	58.404	15.405	31.667	3.118	7.080
Universität Mozarteum, Salzburg	25.676	-1.932	6.467	35	1.906
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	34.022	6.785	14.732	2.869	6.083
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	14.914	3.553	6.418	310	1.224
Akademie der bildenden Künste Wien	12.098	-3.591	2.482	296	1.411
Universität für Weiterbildung Krams	33.541	9.808	10.481	364	1.466

(1) Errechnet sich aus dem Umlaufvermögen (exkl. Vorräte, Betriebsmittel) und Aktiven Rechnungsabgrenzungen minus kurzfristige Fremdmittel (exkl. Rückstellungen für Urlaub und Zeitausgleich) und Passive Rechnungsabgrenzungen

(2) Umfasst Bilanzposition «Eigenkapital» zuzüglich ggf. eingestellter Investitionszuschüsse und Rücklagen

(3) Ergebnis gewöhnlicher Universitätstätigkeit (EGU) lt. Gewinn- und Verlustrechnung

(4) Berechnung gemäß aws Formel

Quelle: BMWF

betrieblicher Erträge) hat sich gegenüber dem Vorjahr um rund 6% erhöht. Darunter sind vor allem die Umsatzerlöse, als wichtigster Posten, mit ca. 13 % gestiegen. Allerdings hat sich auch die Summe sämtlicher betrieblicher Aufwendungen (Sach- und Personalaufwand, Abschreibungen, sonstige betriebliche Aufwendungen) um rund 6% erhöht. Der Personalaufwand – als größter Aufwandsposten – hatte dabei eine Steigerung von ca. 4% zu verzeichnen.

- Zum Bilanzstichtag ist die **Liquiditätssituation** ausreichend. Anhand der Kennzahl „*Mobilitätsgrad*“ – eine stichtagsbezogene Betrachtung des Verhältnisses von kurzfristig liquidierbarem Umlaufvermögen zu kurzfristigen Verbindlichkeiten – hatten die Universitäten ausreichend Finanzmittel zur Verfügung. Nur bei 5 Universitäten lag der Wert unter 100%. Es konnten somit bei fast allen Universitäten sämtliche kurzfristige Verbindlichkeiten zum Bilanzstichtag durch kurzfristig gebundene bzw. liquide Mittel ausgeglichen werden. Wird ferner die Kennzahl „*fiktive Schuldentil-*

gungsdauer“ berücksichtigt – diese gibt an, in wie vielen Jahren alle Verbindlichkeiten aus dem Finanzmittelüberschuss (Cash-Flow) bezahlt werden können – errechnet sich über alle Universitäten eine Zeitspanne von rund 1,5 Jahren. Dies stellt einen sehr guten Wert dar. Somit war auch im Jahr 2010 eine ausreichende bis gute Liquidität gegeben. Einzig die Technische Universität Wien mit einem Schuldentilgungszeitraum von rund 6 Jahren und das Mozarteum Salzburg mit rund 5 Jahren weisen einen längeren Zeitraum auf. Trotzdem liegen aber auch diese Werte weit über dem zulässigen Zeitraum von 15 Jahren gemäß Unternehmensreorganisationsgesetz.

Die Entwicklung der Ertrags- und Liquiditätssituation der Universitäten wird durch das BMWF genau beobachtet und ist auch Gegenstand der Begleitgespräche zur Leistungsvereinbarung, um gegebenenfalls notwendige Schritte seitens der betroffenen Universitäten einzufordern.

2.2 Die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten

Mit dem Instrument der Leistungsvereinbarung wurde ein wesentliches Reformelement zur Finanzierung und zur Steuerung der autonomen Universitäten eingeführt. Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen werden für eine Periode von drei Jahren finanzielle Ressourcen an qualitative Zieldefinitionen und vereinbarte Zielgrößen in den Ergebnissen gekoppelt. Damit wurde ein leistungsorientiertes Steuerungsinstrument geschaffen, das die bisher inputorientierte auf eine outputorientierte Steuerung umgestellt und die universitäre Autonomie wahrt.

Darüber hinaus versteht das BMWF die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten als effektives und effizientes Steuerungsinstrument zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit sowie der internationalen Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Universitätslandschaft. Das Instrument der „Leistungsvereinbarung“ wird deshalb in den kommenden Perioden im Rahmen der Implementierung von Maßnahmen des Österreichischen Hochschulplans zusätzlich an Bedeutung gewinnen und seine Steuerungsrelevanz künftig noch wirkungsvoller unter Beweis stellen.

2.2.1 Leistungsvereinbarungen 2007–2009 – ein Rückblick auf die erste Leistungsvereinbarungsperiode

Ende 2006 wurden mit den Universitäten erstmals Leistungsvereinbarungen für eine Periode von drei Jahren (2007–2009) abgeschlossen. Dieser erste Dreijahreszyklus wurde von den Universitäten und dem BMWF genutzt, die neue Steuerungslogik im Sinne eines modernen Kontraktmanagements sowie eine strukturierte Begleitung der Umsetzung zu erproben und zu verbessern. Vor allem die unterjährig stattfindenden Begleitgespräche haben sich als wesentlich erwiesen, um die bis zu dreijährigen universitären Umsetzungsprozesse sinnvoll zu begleiten, denn sie bieten ein optimales Forum für einen institutionalisierten Austausch mit den für die Umsetzung der Leistungsvereinbarung verantwortlichen Universitätsleitungen (vgl. Abschnitt 2.2.4).

Umsetzung von Vorhaben und Erreichung von Zielen laut Leistungsberichten

In der ersten Leistungsvereinbarungsperiode wurden in den Leistungsvereinbarungen mit den 22 Universitäten insgesamt 894 Vorhaben vereinbart, wobei die Varianz hinsichtlich Anzahl und Umfang der verschiedenen universitären Vorhaben zwischen den Universitäten breit war. Darüber hinaus wurden mit den

Universitäten 325 Ziele mit Zielwerten für die Jahre 2007, 2008 und/oder 2009 festgelegt. Die Universitäten berichteten im Rahmen der Leistungsberichte über den jährlichen Stand der Umsetzung der vereinbarten Vorhaben und die Erreichung der festgelegten quantitativen Zielwerte. Die Leistungsberichte adressierten als Rechenschaftsberichte nicht nur das BMWF, sondern auch die Öffentlichkeit, und stellten ein Instrument der universitären Selbstevaluierung und Standortbestimmung dar, insbesondere gegenüber dem Universitätsrat.

Aus den Leistungsberichten über das Jahr 2009 geht hervor, dass die überwiegende Mehrheit der vereinbarten Vorhaben (94%) erfolgreich umgesetzt wurde. Nur ein geringer Prozentsatz (6%) der vereinbarten Vorhaben wurde in der Leistungsvereinbarungsperiode nicht umgesetzt, am häufigsten wegen nicht realisierter notwendiger Voraussetzungen (z.B. fehlende Drittmittelfinanzierungen, Wegfall von Kooperationspartnern) oder wegen einer so großen zeitlichen Verzögerung, dass das betreffende Vorhaben nicht mehr in der laufenden Periode umzusetzen war. Laut Angaben der Universitäten soll rund die Hälfte der nicht umgesetzten Vorhaben künftig noch realisiert werden, wobei ein großer Teil dieser Vorhaben Eingang in die Leistungsvereinbarung 2010–2012 gefunden hat.

Bei den 325 festgelegten Zielen der Universitäten wurden rund drei Viertel der konkreten Zielwerte, die für das Ende der Leistungsvereinbarungsperiode vereinbart wurden, von den Universitäten erreicht, manche wurden nur knapp unterschritten. Eine gewisse Häufung bei nichterreichten ambitionierten Zielwerten war dort zu beobachten, wo die Universitäten auf Beschränkungen im Grad der Steuerbarkeit hinweisen, beispielsweise bei Zielwerten zur Outgoing-Mobilität bei Studierenden (Zahl der Outgoing-Studierenden, vgl. auch Abschnitt 10.3) oder beim Frauenanteil unter den Berufungen (vgl. Abschnitt 9.4).

Inhaltlich war die erste Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 insbesondere von den Themen *Steigerung des Forschungsoutputs und Schwerpunktsetzung in der Forschung* (vgl. Abschnitt 5.3), *Profilbildung in der Lehre* (vgl. Abschnitt 6.1.2), *Umsetzung der Bologna-Ziele* (vgl. Abschnitt 10.2.2), *Professionalisierung des Qualitätsmanagements* (vgl. Abschnitt 3.1), *Hebung der Frauenanteile in den universitären Strukturen* (vgl. Abschnitt 9.4) sowie *Forcierung von nationalen sowie internationalen Kooperationen mit anderen Universitäten bzw. Forschungs- und Bildungseinrichtungen* (vgl. Abschnitt 6.1.6 und Tabelle 10-1) geprägt. Die Ergebnisse in diesen Bereichen, die in den entsprechenden Abschnitten des vorliegenden Berichts dargestellt sind, belegen die

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

positiven Entwicklungen der ersten Leistungsvereinbarungsperiode und verweisen – zusammen mit dem hohen Grad an umgesetzten Vorhaben und erreichten Zielen – darauf, dass die Leistungsvereinbarung als Instrument zur Gestaltung und Steuerung der Universitäten erfolgreich eingesetzt wurde.

2.2.2 Der Abschluss der Leistungsvereinbarungen 2010–2012

Der Abschluss der Leistungsvereinbarungen für die Periode 2010–2012 mit den 22 öffentlichen Universitäten war deutlich von den Erfahrungen der ersten Leistungsvereinbarungsperiode geprägt. Ausgehend von diesen Erfahrungen sowie von den Anregungen seitens der Universitäten wurden die Prozessabläufe im Vorfeld der Vertragsabschlüsse, ebenso die Themenfokussierung der Entwürfe und die inhaltliche Gestaltung der Leistungsvereinbarungen weiterentwickelt. Dabei fanden auch Empfehlungen von Rechnungshof und Österreichischem Wissenschaftsrat Berücksichtigung, wie z.B. eine klare Schwerpunktsetzung seitens des BMWF vor Beginn der Verhandlung der Leistungsvereinbarungen oder die vermehrte Nutzung der in der Wissensbilanz definierten Kennzahlen zur eindeutigen Messung der Zielerreichung.

Die Entwürfe für die Leistungsvereinbarungen der zweiten Periode 2010–2012 waren von den Universitäten gemäß § 13 Abs. 7 UG im dritten Jahr der ersten Leistungsvereinbarungsperiode, also bis zum 30. April 2009 vorzulegen. Im Vorfeld erfolgte erstmals eine schriftliche Information an die Rektor/innen bezüglich der grundlegenden Erwartungen des BMWF an den jeweiligen Leistungsvereinbarungsentwurf.

Die kommunizierten Erwartungen des BMWF waren das Ergebnis einer BMWF-internen Themenevaluierung, in der vor allem die Themenbereiche berücksichtigt wurden, die sich aus hochschulpolitischen Zielsetzungen ergaben, welche insbesondere im Regierungsprogramm enthalten sind oder die in die Änderung des § 13 Abs. 2 UG¹⁰ betreffend die Inhalte der Leistungsvereinbarung einfließen. Ziel dieser Vorgehensweise war eine klare und einheitliche Kommunikation der horizontalen Schwerpunkte, die in geeigneter Form an allen Universitäten Eingang in die Leistungsvereinbarung finden sollten.

Die Planung des Verhandlungsjahres wurde vom BMWF im Hinblick auf Abläufe mit den Universitäten und interne Abläufe detailliert strukturiert. Die Geschäftsstelle „Leistungsvereinbarungen“ im BMWF

nahm in diesem Zusammenhang die Funktion einer gesamthaften Koordinierung zwischen Universitäten, BMWF-internen Task Forces¹¹ und Ressortleitung wahr.

Für den Ablauf der Verhandlungen wurden zwei Verhandlungsrunden im Laufe des Jahres 2009 zwischen den jeweiligen Leitungsorganen der Universität und dem BMWF eingeplant.

Auf Basis der eingelangten Leistungsvereinbarungsentwürfe und der weiteren Verhandlungen ist es gemeinsam mit den Universitäten gelungen, zahlreiche horizontale Themen und Schwerpunkte (vgl. Abschnitt 2.2.3) in den Leistungsvereinbarungen zu verankern, welche die Entwicklung des Universitätsbereiches in den Jahren der Leistungsvereinbarungsperiode bis 2012 und darüber hinaus spürbar beeinflussen werden. Bei einigen Universitäten wurden auch Vorhaben der vorangegangenen Periode, die aufgrund zeitlicher Verzögerungen nicht umgesetzt werden konnten, in die neue Leistungsvereinbarung aufgenommen. Auch die Universitäten haben ihre Erwartungen in den Verhandlungsprozess eingebracht, wobei die entsprechenden Vorhaben und Ziele vorwiegend auf den – meist vorher neu adaptierten – Entwicklungsplänen basierten.

Die frühzeitige Kommunikation von grundlegenden Themengebieten, zu denen das BMWF entsprechende Vorhaben und Ziele in den Leistungsvereinbarungen erwartete, hat es den Universitäten ermöglicht, diese in ihren Entwürfen angemessen zu berücksichtigen. Die gewählte Vorgangsweise erleichterte die eigentlichen Verhandlungen zum Abschluss der jeweiligen Leistungsvereinbarungen wesentlich und hat sich vor allem im Sinne einer strafferen Verhandlungsökonomie bewährt. Um die Umsetzungsprozesse während einer dreijährigen Periode für die Vertragspartner transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten und die Verbindlichkeit zu erhöhen, wurden bei größeren Vorhaben vermehrt Meilensteine mit Umsetzungszeitpunkten festgelegt.

Mit der Mehrzahl der Universitäten konnte in der zweiten Verhandlungsrunde, die im vierten Quartal 2009 durchgeführt wurde, ein einvernehmlicher Abschluss mit Unterfertigung der Leistungsvereinbarung erzielt werden. In einigen wenigen Fällen war ein dritter Verhandlungstermin notwendig, wobei letztlich alle Leistungsvereinbarungen fristgerecht bis Ende 2009 abgeschlossen werden konnten.

¹⁰ geändert mit Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. Nr. 81/2009

¹¹ Im BMWF ist für Leistungsvereinbarung und Begleitgespräche je Universität ein abteilungs- und sektionsübergreifend zusammengesetztes Team eingerichtet.

2.2.3 Strategische Schwerpunkte der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012

Die Leistungsvereinbarungen in der aktuellen Periode wurden verstärkt für eine effektive Gesamtsteuerung genutzt, um wesentliche mittel- und langfristige hochschulpolitische Zielsetzungen gemeinsam mit den Universitäten in koordinierter Weise umzusetzen. Die strategischen Themen – beispielsweise die Maßnahmenfelder des § 13 Abs. 2 UG – wurden in den Leistungsvereinbarungen entweder als prioritäre Ziele oder Vorhaben formuliert oder wurden in narrativer Weise in der Leistungsvereinbarung festgeschrieben. Ziel war eine breite, möglichst flächendeckende Verankerung der Themen quer über alle Universitäten. Im Verhandlungsprozess vor Abschluss der Leistungsvereinbarungen und für die Ausformulierung der konkreten Vorhaben oder Ziele haben jedoch die spezifischen Gegebenheiten oder Bedürfnisse der einzelnen Universitäten in angemessener Weise Berücksichtigung gefunden, z.B. regionale Gegebenheiten und Spezifika von Hochschulstandorten, spezifische Gegebenheiten an Technischen und Medizinischen Universitäten, unterschiedliche Ausgangspositionen u.ä.

Folgende Themenschwerpunkte wurden in den aktuellen Leistungsvereinbarungen verankert:

Schwerpunkt Steuerung und Profilbildung

Die Universitäten hatten in den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 erstmals konkrete Kennziffern festzuhalten, welche für die universitäre Steuerung herangezogen werden, um die universitätsspezifische Steuerungslogik transparenter zu machen. Weiters haben die Universitäten „Vergleichsuniversitäten“ in ihrer Leistungsvereinbarung benannt, die für ein internes sowie externes Benchmarking in ausgewählten Bereichen herangezogen werden können.

Schwerpunkt Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement

Für diesen Bereich war es ein zentrales Anliegen, in den Leistungsvereinbarungen mit den einzelnen Universitäten die Etablierung eines integrierten Qualitätsmanagementsystems in der aktuellen Leistungsvereinbarungsperiode festzuhalten, mit der grundsätzlichen Zielsetzung einer zumindest teilweisen externen Zertifizierung bis 2012 (vgl. Abschnitt 3.1).

Schwerpunkte im Leistungsbereich Personal bzw. Personalentwicklung

Im Bereich Personal fanden folgende Schwerpunktbereiche als Vorhaben oder Ziele Niederschlag: die Weiterführung bzw. Verbesserung der Förderung des

wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses; die Initiierung von geeigneten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten sowie die Weiterführung und Verbesserung des Angebots an flexibler, bedarfsorientierter Kinderbetreuung für Angehörige der Universität (vgl. Abschnitt 9.4). Weiters wurden die Umsetzung des neuen Kollektivvertrages und im Zusammenhang mit der diesbezüglich nötigen Strukturplanung auch das angestrebte Verhältnis von Laufbahnstellen zu Fluktuationsstellen in die Leistungsvereinbarungen aufgenommen (vgl. Abschnitt 4.1).

Darüber hinaus legte das BMWF besonderen Wert darauf, in den Vereinbarungen mit den Universitäten die Sicherstellung einer hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung der Universitätslehrer/innen festzuhalten, für Neuberufungen den Nachweis entsprechender Ausbildungen bzw. die Verpflichtung zur Nachholung dieser Ausbildung.

Schwerpunkte im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung/Erschließung der Künste

In Hinblick auf die Entwicklung und Darstellung von Schwerpunktsetzungen im Bereich Forschung und Entwicklung/Erschließung der Künste wurde seitens des BMWF ein Bekenntnis zu 3 bis maximal 5 Forschungsschwerpunkten eingefordert, um die Kernkompetenzen der Universität erstmals konzise und verbindlich greifbar zu machen (vgl. Abschnitt 5.3). Primäres Ziel war dabei eine verdichtete Darstellung der individuellen Kompetenzfelder im Bereich Forschung und Entwicklung/Erschließung der Künste. Einen weiteren Fokus legte das BMWF auf die Vereinbarung von Vorhaben zur besseren Nutzung von Forschungsinfrastruktur und auf Vorhaben zu Forschungsk Kooperationen mit anderen Universitäten und außeruniversitären Partnern.

Darüber hinaus wurden die Mitgliedschaft bei der Agentur für wissenschaftliche Integrität (bzw. die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft) sowie die Implementierung der wesentlichen Grundsätze der Europäischen Charta für Forschende bzw. des Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscher/innen flächendeckend in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten verankert.

Schwerpunkte in den Bereichen Lehre, Studien und Weiterbildung

Im Bereich der Studien standen die Weiterführung der Umstellung auf die dreigliedrige Bologna-Studienarchitektur im Mittelpunkt, sowie die Weiterentwicklung der Curricula im Hinblick auf ihre berufliche Relevanz. Zusätzlich wurden von den Universitäten Vorhaben zu Kooperationen zwischen Universität

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

und Arbeitgebern und/oder Berufs- und Interessenvertretungen zur Erstellung von Qualifikations- und Kompetenzprofilen eingefordert (vgl. auch Abschnitt 6.1.1). Weiters wurde die Umsetzung einer qualitätsvollen Dokoratsausbildung durchgängig in den Leistungsvereinbarungen verankert (vgl. Abschnitt 4.2). Großer Wert wurde seitens des BMWF auf die Schaffung berufsbegleitend organisierter Studienangebote sowie auf die Steigerung der Beteiligung an Projekten zum Thema des lebensbegleitenden Lernens gelegt (vgl. Abschnitt 11.2.2).

Interuniversitäre Kooperationen

Grundsätzlich verankerten die Universitäten in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 schwerpunktmäßig Vorhaben mit dem Ziel einer Steigerung der regionalen, europäischen und internationalen Kooperation in Lehre, Forschung und Entwicklung/Erschließung der Künste. Dies betraf im nationalen bzw. regionalen Fokus häufig universitätsübergreifende Bemühungen, die insbesondere auf eine Bündelung der Ressourcen und eine gemeinsame Nutzung von Infrastruktur abzielen (vgl. auch Abschnitt 6.1.6).

Internationalität, Mobilität und internationale Kooperationen

In diesem Bereich lag ein strategischer Schwerpunkt auf Vorhaben und Zielen zur Steigerung der Studierendenmobilität in Hinblick auf die Zielsetzung, dass bis 2020 50% der Hochschulabsolvent/inn/en einen studienrelevanten Auslandsaufenthalt absolviert haben sollen (vgl. Abschnitt 10.4), sowie die damit in Zusammenhang stehende Sicherstellung der Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Vorhaben zu internationalen Kooperationen und gemeinsamen Studienprogrammen mit ausländischen Universitäten.

Schwerpunkte im Leistungsbereich „Gesellschaftliche Zielsetzungen“

Schwerpunktmäßig wurden in diesem Bereich Vorhaben und Ziele zur nachhaltigen und ambitionierten Anhebung der Frauenanteile in allen Ausbildungs- und Karrierephasen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie zur Implementierung von Gender Budgeting an den Universitäten vereinbart (vgl. Abschnitt 9.4). Ein weiterer Fokus lag auf Vorhaben für die Zielgruppe „Universitätsangehörige mit besonderen Bedürfnissen“ (vgl. Abschnitt 7.2.3). Weiters wurden in diesem Leistungsbereich auch flächendeckend Vorhaben zu Aktivitäten an der Schnittstelle Schule-Studium und zu

ForschungsbildungsKooperationen oder zur Etablierung einer einschlägigen Kontaktstelle mit den Universitäten festgelegt, ebenso intensivere Kooperationen mit Schulen, welche die Vorbereitung auf die individuelle Studienwahlentscheidung unterstützen und hochbegabten Schüler/inne/n die Teilnahme an Lehrveranstaltungen erleichtern sollen (vgl. Abschnitt 11.5). Eine möglichst durchgängige Verankerung von Vorhaben zur Erarbeitung und Umsetzung von Schutzrechts- und Verwertungsstrategien der Universitäten bildete einen weiteren Schwerpunkt in diesem Leistungsbereich (vgl. Abschnitt 11.4.3).

Leitfaden zur universitären Entwicklungsplanung

Die Leistungsvereinbarungen 2010–2012 wurden genutzt, um mit den Universitäten die künftige Berücksichtigung eines einheitlichen Leitfadens bei der Erstellung ihrer Entwicklungspläne zu vereinbaren. In der Vergangenheit gab es nur eingeschränkte Vorgaben in Bezug auf die Strukturierung und den Inhalt der Entwicklungspläne. Dieser Mangel an strukturellen Vorgaben behinderte die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Entwicklungsplänen, und das Potential der Entwicklungsplanung wurde auch seitens der Universitäten nicht immer voll ausgeschöpft. Auch auf Grund entsprechender Empfehlungen des Rechnungshofes wurde seitens des BMWF ein Leitfaden zur universitären Entwicklungsplanung erstellt, der mit Vertreter/inne/n der UNIKO abgestimmt wurde. Der Leitfaden enthält jeweils für die Bereiche Forschung und Lehre Fragestellungen zur Ausgangslage der Universität, deren Potenziale, Schwerpunkte und Ziele und zentrale Maßnahmen. Das abschließende Kapitel beinhaltet Fragen zu den erforderlichen Ressourcen für die geplanten Entwicklungen. Für die Medizinischen Universitäten ist ein eigener Bereich mit Fragestellungen zum Klinischen Bereich vorgesehen, und der Leitfaden für die Universitäten der Künste wurde an die Erfordernisse, die sich aus der Entwicklung und Erschließung der Künste und die damit verbundenen Besonderheiten ergeben, angepasst.

Der Leitfaden wurde allen Leistungsvereinbarungen angeschlossen, und mit den Universitäten wurde vereinbart, bis zum Ablauf der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 einen Entwicklungsplan zu veröffentlichen, der die Beantwortung sämtlicher Fragestellungen des Leitfadens ermöglicht. Die künftigen universitären Entwicklungspläne werden rechtzeitig vor Ablauf der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 in diesem Sinn erarbeitet und vorgelegt werden.

2.2.4 Begleitung der Umsetzung der Leistungsvereinbarungen

Die Durchführung von sogenannten „Begleitgesprächen“ zwischen BMWF und den einzelnen Universitäten ist in den Leistungsvereinbarungen explizit vereinbart. Im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Gespräche wird die Umsetzung und Zielerreichung der Vorhaben und Ziele der einzelnen Leistungsvereinbarungen einem laufenden Monitoring unterzogen. In der aktuellen Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 wurden bis Ende 2011 vier Gespräche zur Begleitung der Leistungsvereinbarungen geführt.

Personell werden die Gespräche seitens des BMWF von der Geschäftsstelle „Leistungsvereinbarungen“ koordiniert und von den jeweiligen universitätsspezifischen Task Forces abgewickelt, seitens der Universitäten werden die Gespräche von der jeweiligen Universitätsleitung wahrgenommen.

Die Begleitgespräche sollen das Berichtswesen der Universitäten (Leistungsbericht, Wissensbilanz, Rechnungsabschluss) als zusätzliche Controllingmaßnahme ergänzen und die Möglichkeit zur Erörterung anstehender universitätsspezifischer Themen oder Problemfelder geben. Im Sinne der gelebten Dialogkultur bieten die Gespräche darüber hinaus auch eine institutionalisierte Plattform für die Kommunikation und Diskussion zwischen BMWF und Universitäten bzw. Universitätsleitungen.

Neben dem Umsetzungsstand der Leistungsvereinbarung und Analysen der universitären Berichte stehen daher regelmäßig aktuelle hochschulpolitische oder hochschulrelevante Entwicklungen und Themen auf der Agenda der Begleitgespräche. Im Kontext der Begleitgespräche werden auch die universitären Entwicklungen anhand hochschulstatistischer Daten (uni:data), Kennzahlen der Wissensbilanz oder Kennzahlen des Rechnungsabschlusses einem regelmäßigen Monitoring unterzogen. Dabei ist seitens des BMWF neben den jeweiligen Entwicklungen der einzelnen Universitäten auch auf die gesamthafte Entwicklung und Steuerung des Hochschulsektors zu achten.

Die Ergebnisse der Gespräche werden vom BMWF protokolliert und den Universitäten zur Kenntnis gebracht.

Insgesamt gesehen haben sich die Begleitgespräche als ergänzendes Controllinginstrument und insbesondere als Forum für einen institutionalisierten Austausch zwischen BMWF und Universitäten bewährt. Sie tragen damit wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung und Begleitung der Leistungsvereinbarungen bei.

2.2.5 Umsetzungsstand nach dem ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012

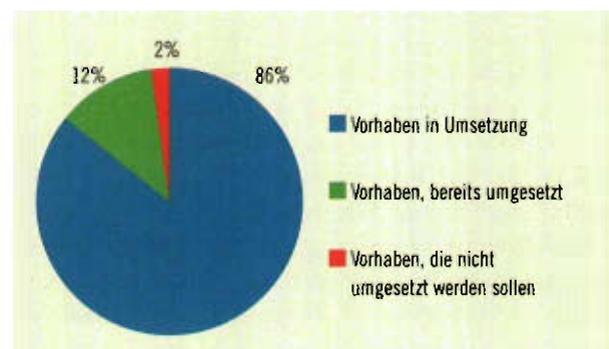
Seit der Novellierung durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 sieht § 13 Abs. 6 UG eine Berichtslegung über die Umsetzung der Leistungsvereinbarungen als Teil der Wissensbilanz vor (vgl. Abschnitt 2.2.6). Die Universitäten haben daher in der Wissensbilanz 2010 über den Umsetzungsstand nach dem ersten Jahr der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode berichtet.

In den Leistungsvereinbarungen mit den 22 Universitäten wurden insgesamt 1.163 Vorhaben vereinbart, die bis spätestens 2012 von den Universitäten durchzuführen sind. Mit dem Ende des ersten Jahres konnten bereits 12% der Vorhaben realisiert werden, weitere 86% befinden sich in Umsetzung. Bei rund 10% der in Umsetzung begriffenen Vorhaben hat sich eine zeitliche Verzögerung ergeben, und bei rund 3% der Vorhaben ist eine inhaltliche Änderung gegenüber der ursprünglich geplanten Umsetzung notwendig geworden.

Wie den Angaben der Universitäten zu entnehmen ist, soll eine Reihe von vereinbarten Vorhaben (25 Vorhaben, 2%) nicht umgesetzt werden. Bei mehr als der Hälfte dieser Vorhaben verweisen die betreffenden Universitäten als Begründung auf die vorliegenden Budgetrestriktionen und die notwendige Konsolidierung angesichts der zu diesem Zeitpunkt bekannten Budgetentwicklung, die für die Periode 2013–2015 keine verbindlichen Aussagen über Zuwächse im Universitätsbereich vorsah.

Von den Zielen, für die sich die Universitäten 2010 quantitative Zielwerte in den Leistungsvereinbarungen gesetzt hatten, wurden 79 % von den Universitäten erreicht.

Abbildung 2-4: Umsetzungsstand der Vorhaben der Leistungsvereinbarungen 2010–2012 am Ende des ersten Jahres der Leistungsvereinbarungsperiode



Quelle: Wissensbilanzen 2010 der Universitäten

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2**2.2.6 Die Wissensbilanz als Instrument der Berichtslegung über die Umsetzung der Leistungsvereinbarungen**

Als Teil des neu gestalteten Verhältnisses zwischen Universitäten und Staat waren auch die Kommunikation und die Rechenschaftslegung der Universitäten weiter zu entwickeln. Die Wissensbilanz stellt ein zentrales Element des neu gestalteten Berichtswesens dar und wird vom Gesetzgeber in den unmittelbaren Kontext der Leistungsvereinbarung gestellt. Die enge Verbindung ergibt sich einerseits aus der Systematik des Universitätsgesetzes 2002 und der Verankerung der Bestimmungen betreffend die Wissensbilanz in § 13 UG, welcher die Leistungsvereinbarung zum Inhalt hat. Andererseits macht das Universitätsgesetz 2002 deutlich, dass die Wissensbilanz einen Berichtsteil zu enthalten hat, der auf Basis der Leistungsvereinbarung zu erstellen ist, und dass die Wissensbilanz die Zielerreichungsindikatoren der Leistungsvereinbarung zu enthalten hat. Mit dem Instrument der Wissensbilanz wird der Einsatz der an den Universitäten verfügbaren Wissensressourcen dargestellt und eine ganzheitliche Darstellung, Bewertung und Kommunikation von immateriellem Vermögen, Leistungsprozessen und deren Wirkungen vorgenommen. Im Rahmen der Wissensbilanzverordnung 2006 wurden erstmals Kennzahlen definiert und ein narrativer Teil der Wissensbilanz festgelegt.

Aufgrund des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, wurde der bisher als selbstständiges Berichtsinstrument vorgesehene Leistungsbericht im Sinne der Straffung des universitären Berichtswesens in die Wissensbilanz integriert. Ebenfalls geändert wurde das Vorlagendatum der Wissensbilanz, indem es an jenes des Rechnungsabschlusses gem. § 16 Abs. 4 und 5 UG angeglichen wurde. Die Wissensbilanz ist daher bis 30. April jeden Jahres vom Rektorat dem Universitätsrat vorzulegen, der im Anschluss daran vier Wochen Zeit hat, diesen zu genehmigen und an den/ die Bundesminister/in für Wissenschaft und Forschung weiterzuleiten.

Die Änderungen auf Gesetzesebene machten eine Anpassung der Wissensbilanzverordnung (WBV) notwendig. Im Vorfeld dazu wurde, wie in § 10 Abs. 1 WBV 2006 vorgesehen, eine systematische Evaluierung der Wissensbilanz-Kennzahlen der Jahre 2006, 2007 und 2008 durchgeführt, welche die Expertise der Statistik Austria und eines externen Gutachtens einbezog sowie jene Universitätsvertreter/innen, die unmittelbar mit der Erstellung der Wissensbilanz befasst waren. Ergebnis dieser Evaluation war, dass

Umfang und Zusammensetzung der bisherigen Kennzahlen einer umfassenden Überarbeitung unterzogen werden sollten. Auf Basis dieser Überarbeitung wurde im Juli 2010 die Wissensbilanzverordnung 2010 erlassen. Dabei entfielen von den in der Wissensbilanzverordnung 2006 eingeführten 53 allgemeinen Kennzahlen insgesamt 33, wobei vier neue Kennzahlen (Kennzahl 1.A.4 „Frauenquoten“, Kennzahl 1.A.5 „Lohngefälle zwischen Frauen und Männern“, Kennzahl 2.B.2 „Doktoratsstudierende mit Beschäftigungsverhältnis zur Universität“, Kennzahl 4.4 „Anzahl der im Berichtsjahr von Universitätsangehörigen geleisteten verlängerten Dienste“) hinzukamen.

Das spezifische Kennzahlenset für die Medizinischen Universitäten bleibt auch in der derzeitigen Fassung der WBV erhalten, während das spezifische Kennzahlenset für die Universitäten der Künste aufgelassen wurde, wobei einige darin enthaltene Charakteristika bzw. Schichtungsmerkmale in bestehende Wissensbilanz-Kennzahlen integriert wurden. Einzelne Themenbereiche, die ursprünglich in Form einer Kennzahl abzubilden waren, wurden in den narrativen Teil der Wissensbilanz verschoben, da sie dort inhaltlich besser zur Darstellung gebracht werden können.

Der aufgrund des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 notwendig gewordenen Integration des früheren Leistungsberichts wurde durch die Wissensbilanzverordnung 2010 Rechnung getragen, indem ein neuer „Berichtsteil II. – Bericht über die Umsetzung der Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung“ in der Wissensbilanz vorgesehen wurde. Darin sind die Vorhaben und Ziele aufzunehmen, die mit den Universitäten in der Leistungsvereinbarung festgelegt wurden, und ihre Umsetzung und Zielerreichung darzustellen, wobei der Stand der Umsetzung mit einer Ampeldarstellung wiedergegeben werden soll.

§ 6 WBV 2010 regelt detailliert den Ablauf des Datenclearings mit den Universitäten. Ursprünglich fand das Datenclearing erst nach Übermittlung der Wissensbilanzen an das BMWF statt. Gemäß den Regelungen der WBV 2010 langten die Kennzahlen über eine auf der Ebene des Ministeriums eingerichtete technische Schnittstelle nun bereits vor der Übermittlung der Wissensbilanz ein und werden zunächst hausintern einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Dabei kann im Bedarfsfall auch die Neulieferung einzelner Kennzahlen notwendig werden. Soweit durch die Behandlung der Wissensbilanz im Universitätsrat die Abänderung einzelner, bereits geprüfter Kennzahlen erforderlich ist, werden diese nochmals über die technische Schnittstelle geliefert. Als letzter Schritt werden die Kennzahlen im Rahmen des Data-

warehouse des BMWF auch elektronisch und in aggregierter Form zur Verfügung gestellt.

2.3 Der Dialog Hochschulpartnerschaft 2009/2010

Im Hochschulraum kommen eine Fülle von Instrumentarien für die Steuerung und Verbesserung der Governance zur Anwendung – ein ausgereiftes Berichtswesen, eine Vielzahl von Kennzahlen und Indikatoren, ein sich weiter entwickelndes Universitätscontrolling, die Professionalisierung der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten, die Fachhochschulentwicklungspläne und einiges mehr. Diese Instrumente der Steuerung können allerdings nicht das Gespräch der Beteiligten ersetzen. Das war das Grundprinzip, das hinter dem „Dialog Hochschulpartnerschaft“ stand, der von November 2009 bis Juni 2010 stattfand.

Die Entstehung

Anlässlich der Technologiesgespräche in Alpbach 2009 wurde vom damaligen Bundesminister für Wissenschaft und Forschung ein breiter Diskussionsprozess mit den Beteiligten am österreichischen Hochschulraum angekündigt, um eine gemeinsame Hochschulplanung zu behandeln. Beschleunigt durch die Studierendenproteste im Herbst 2009, lud das Ministerium Ende 2009 alle Stakeholder des Hochschulraums zu einer zweitägigen Auftaktveranstaltung, im Zuge derer auch die zu bearbeitenden Themen gesammelt wurden. Aus dieser Themensammlung ergaben sich 5 thematisch abgegrenzte Arbeitsforen, die im Dezember 2009 für ein halbes Jahr ihre Arbeit aufnahmen:

1. Gesellschaftlicher Auftrag des tertiären Sektors
2. Koordinierte Entwicklung des tertiären Sektors
3. Bologna & Studienstruktur (Curricula) & Lehre
4. Studienwahl und Hochschulzugang
5. Ressourcen und Finanzierung von Lehre und Forschung

In diesen 5 Arbeitsforen fanden monatliche Arbeitstreffen mit jeweils bis zu 50 Teilnehmer/innen statt. In insgesamt 30 Treffen (unter Berücksichtigung kleinerer vor- und nachbereitender Arbeitsgruppen insgesamt 41 Treffen) wurden 130 Stunden Arbeitssitzungen abgehalten, 20 Expert/innen-Inputs integriert und an abschließenden Empfehlungen gearbeitet.

Die Dialogpartner/innen

Ein wesentlicher Aspekt des Dialogs Hochschulpartnerschaft war das aufeinander Zugehen und Mitein-

ander von höchst unterschiedlichen Akteur/innen im österreichischen Hochschulraum. Unter der Leitung des BMWF diskutierten miteinander Studierendenvertreter/innen (sowie Mitglieder der „uni-brennt“-Bewegung), Universitätslehrer/innen, Lektor/innen, Professor/innen, Universitätsräte und -rätinnen, Vizerektor/innen und Rektor/innen von Universitäten, sowie Fachhochschulträger, Rektor/innen und Studierende von Fachhochschulen und Privatuniversitäten (sowie Vertreter/innen der Pädagogischen Hochschulen) mit Sozialpartner/innen, Mitgliedern des Wissenschaftsausschusses im Nationalrat, aber auch Vertreter/innen des Wissenschaftsrats und des Rats für Forschung und Technologieentwicklung, des Fachhochschul- oder Akkreditierungsrats. Begleitet wurde dieser Prozess von einer professionellen Moderation und Beratung.

Im Zuge des Prozesses und der fortschreitenden Diskussionsarbeit traten aufgrund großer Meinungsunterschiede und divergierender Positionen auch Konflikte zutage. Das Verlassen dieses Dialogs durch die Universitätenkonferenz und später durch die Studierenden wurde von den übrigen Teilnehmer/innen sehr bedauert. Nichtsdestotrotz ist es gelungen, bis Juni 2010 für einen Endbericht insgesamt 92 Empfehlungen festzuhalten sowie die wesentlichen diskutierten Punkte konsensual niederzuschreiben. Die Empfehlungen reichen von grundsätzlichen Einstellungsfragen bis zu konkreten Handlungsvorschlägen.

Die Empfehlungen wurden in ihrer Gesamtheit im Juli 2010 dem Nationalrat übermittelt, der sich in einem Unterausschuss des Wissenschaftsausschusses weiter mit den Ergebnissen befasst. Empfehlungen und Ergebnisse finden darüber hinaus ihren Niederschlag in verschiedenen laufenden Projekten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.

Die 5 Arbeitsforen im Detail

Im **Arbeitsforum 1** wurde die Notwendigkeit von mehr Vertrauen zwischen den Beteiligten hervorgehoben und Gemeinsamkeiten des tertiären Sektors betont. Es wurde darauf hingewiesen, dass es um einen emanzipatorischen Bildungsbegriff geht, der auf einen persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozess abzielt, aber auch um Aus- und Weiterbildung für bestimmte enger oder breiter definierte Berufsfelder – somit um Bildung UND Ausbildung. Der Ruf nach einer Gesamtstrategie für die österreichische Hochschullandschaft stand bei aller Diskrepanz der Meinungen im Vordergrund.

Viele Diskussionsbeiträge der beteiligten Akteure des gesamten tertiären Sektors flossen in der

Finanzierung und Steuerung der Universitäten im Berichtszeitraum I Kapitel 2

Folge in die Vorbereitung des gesamtösterreichischen Hochschulplans ein (vgl. Kapitel 1).

Im **Arbeitsforum 2** wurden konkrete Überlegungen für einen Koordinierungsmechanismus zur weiteren Entwicklung des Hochschulraums angestellt. Gerade vor dem Hintergrund der gewachsenen Strukturen der österreichischen Hochschullandschaft waren Abgrenzung und Profilbildung Gegenstand der Diskussion, wobei die Frage erörtert wurde, wie viel Konkurrenz und wie viel Kooperation für Österreich zielführend ist. Gerade im internationalen Wettbewerb helfen Koordination und Zusammenarbeit dabei, kritische Größen zu erreichen und international sichtbar zu werden. Gemeinsam von allen Stakeholdern getragen wurde die Forderung nach einem anteilmäßigen Ausbau des Fachhochschulsektors.

Die Anliegen der Koordination und Zusammenarbeit der einzelnen Sektoren finden sich in den geplanten Steuerungs- und Koordinierungsmechanismen des Österreichischen Hochschulplans (in Gestalt der geplanten Hochschulkonferenz) wieder (vgl. Kapitel 1).

Das **Arbeitsforum 3** hat in einem ersten Schritt dazu beigetragen, Mythen rund um die Bologna-Umstellung aufzuklären und das Niveau des gemeinsamen Wissensstandes anzuheben. Auf Basis dieser Grundlagen konnten dann etwa zu Qualifikationsprofilen oder dem Begriff der „employability“ gemeinsame Definitionen erarbeitet und Eckpunkte zu Mobilität und „student centered learning“ festgehalten werden. Diese reichen von didaktischen Weiterbildungsangeboten für Lehrende bis hin zum Abbau von Mobilitätshindernissen durch erleichterte Anerkennung von Prüfungen und Abschlüssen.

Die Empfehlungen des Arbeitsforum 3 wurden in einer Serie von Arbeitsgruppen unter dem Titel „Bo-

logna Reloaded“ aufgegriffen und weiterbearbeitet (vgl. Abschnitt 10.2.2.3).

Entsprechend der politischen Diskussion in Österreich konnte auch das **Arbeitsforum 4** zu Fragen des Hochschulzugangs keine konsensualen Empfehlungen festhalten. Im Bereich der Studienwahlberatung gab es jedoch eine Fülle von Anregungen, die den Prozess der Selbstreflexion junger Menschen in den Vordergrund stellen. Bei der Beratung und Heranführung potenzieller Studierender an die Hochschulen spielt auch die soziale Dimension eine wichtige Rolle. „Affirmative action“ – also bewusstes Heranführen bestimmter Gruppen – wurde als mögliches Instrument diskutiert.

Ergebnisse und Anregungen aus diesem Arbeitsforum werden vor allem in die Verbesserung der Studienwahlberatung einfließen (vgl. Abschnitt 8.1).

Im **Arbeitsforum 5** schließlich wurden – neben dem bekannten Ziel „2% des BIP für tertiäre Bildung“ – die Arten der Hochschulfinanzierung diskutiert. Anhand internationaler Beispiele sprach sich das Forum für einen optimalen Mix von Basisfinanzierung und kompetitiver Projektfinanzierung aus. Im Bereich der Lehre herrschte Konsens über den Wunsch nach einer Studienplatzfinanzierung an den Universitäten, die mehr Transparenz bringen soll und im Kontext des Ziels der Erhöhung von Absolvent/inn/enzahlen zu sehen ist. Im Bereich der Fachhochschulen wurde analog zum Forum 2 ein Ausbau derselben empfohlen, sowie das Thema der Finanzierung der anwendungsbezogenen Forschung an Fachhochschulen kritisch angemerkt.

Empfehlungen dieses Arbeitsforums werden im laufenden Vorhaben zur Konzeption einer neuen Universitätsfinanzierung konkretisiert und umgesetzt werden (vgl. Kapitel 1).

3 Qualitätssicherung

3.1 Evaluierung und Qualitätssicherung im Universitätsgesetz, in den Leistungsvereinbarungen und im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz

Das UG 2002 verpflichtet die Universitäten, zur Qualitäts- und Leistungssicherung in allen Bereichen (Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Verwaltung und Organisation) ein eigenes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Dies umfasst universitätsinterne Evaluierungen, externe Evaluierungen auf Veranlassung der Rektorate, der Universitätsräte bzw. des BMWF sowie personenbezogene Leistungsevaluierungen.

War die erste Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 der Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen gewidmet, wurden in der zweiten Periode 2010–2012 bereits klare Festlegungen für ein zeitnahes Audit getroffen. Das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG), das 2012 in Kraft treten wird, setzt diese Entwicklung fort und sieht für die öffentlichen Universitäten eine verpflichtende externe Qualitätssicherung vor (vgl. Abschnitt 3.4).

Rückblick auf die Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009

Die Universitäten haben sich in den Leistungsvereinbarungen 2007–2009 mit dem Bund zu vielfältigen Vorhaben der Qualitätssicherung und Evaluierung verpflichtet. Besonderes Augenmerk wurde auf Qualitätsentwicklung und vorbereitende Initiativen zum Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen gelegt. Die Universitäten haben in den Leistungsberichten die Fortschritte der Umsetzung ihrer Vorhaben und Ziele berichtet. Die bereits im Universitätsbericht 2008¹ exemplarisch genannten Beispiele für Initiativen zur kontinuierlichen Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung wurden zur Gänze umgesetzt. Die relative Aufgeschlossenheit der Mehrzahl der Universitäten für ein gesamthaftes Audit in der zweiten Leistungsvereinbarungsperiode ist auch als Beleg für die Umsetzung der Vorhaben und Ziele sowie die damit erreichten Fortschritte beim Aufbau der Qualitätsmanagementsysteme zu werten.

¹ Vgl. Universitätsbericht 2008, S. 91

Ergänzend ist festzuhalten, dass die Universitäten neben den in den Leistungsvereinbarungen festgehaltenen Vorhaben, Zielen und Maßnahmen eine Vielzahl an qualitätsfördernden und qualitätssichernden Aktivitäten auf allen Ebenen ihrer jeweiligen Organisation gesetzt haben. Neun Universitäten haben in diesem Zeitraum am vom BMWF finanzierten Pilotprojekt der AQA zum Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen teilgenommen. Mehrere Universitäten haben sich an internationalen Projekten und Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch beteiligt.

Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012

Ursprüngliches Ziel war es, die Durchführung einer Auditierung des jeweiligen Qualitätsmanagementsystems durch eine im European Quality Assurance Register (EQAR) registrierte Agentur innerhalb der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 mit allen Universitäten zu vereinbaren. Bei den dialoghaften zweistufigen Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen 2010–2012 hat sich jedoch gezeigt, dass nachvollziehbare Gründe vorlagen, warum die Auditierungen nicht an allen Universitäten zeitgleich und innerhalb der dreijährigen Periode stattfinden können:

- die Vorarbeiten zu einem gesamthaften Audit der jeweiligen Qualitätsmanagementsysteme der Universitäten waren unterschiedlich weit fortgeschritten;
- es gab fehlende Personalressourcen für noch notwendige Vorarbeiten und die Auditierung;
- es waren Verzögerungen bei der Umsetzung der Audits auf Grund der begrenzten Anzahl an geeigneten Agenturen zu erwarten.

Letztendlich haben sich mit den Universitäten bei den Verhandlungen drei Vereinbarungsvarianten herausgebildet, die derzeit folgenden aktuellen Stand aufweisen:

Eine Auditierung bis 2012 werden acht Universitäten absolvieren, wobei sich zwei Universitäten entschlossen haben, das Audit in die laufende Leistungsvereinbarungsperiode vorzuziehen. Für die Vorbereitung auf eine Auditierung bis 2012 haben sich fünf Universitäten entschieden. Die Vorbereitung bis 2012 inklusive Auftragsvergabe an eine Agentur für eine Auditierung ab 2013 planen fünf Universitäten.

Qualitätssicherung | Kapitel 3

Eine Kunstuniversität musste den Beginn eines Audits auf die 3. Leistungsvereinbarungsperiode verschieben, mit einer Kunstuniversität konnte noch keine Vereinbarung über die Durchführung eines Audits erzielt werden. Die Veterinärmedizinische Universität Wien wird sich 2012 einer Rezertifizierung durch die EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Medicine) unterziehen, die Wirtschaftsuniversität Wien 2013 der EQUIS-Reakkreditierung durch die EFMD (European Foundation for Management Development).

Die Vorgabe, das Audit von einer im EQAR registrierten Agentur durchführen zu lassen, wurde von 16 Universitäten akzeptiert, wobei eine Universität beim Begleitgespräch zu den Leistungsvereinbarungen eine Abänderung angemeldet hat. Bei drei Universitäten ist die Agenturwahl offen, und drei Universitäten streben an, ihre disziplinspezifische Akkreditierung bzw. Zertifizierung beizubehalten bzw. eine solche auszuwählen. Das HS-QSG hat mittlerweile eine Regelung für die von österreichischen Universitäten zu beauftragenden Agenturen getroffen (vgl. Abschnitt 3.4).

Diese insgesamt positiven Entwicklungen wurden von drei Faktoren wesentlich beeinflusst:

- von internationalen Aktivitäten wie etwa jenen der E4² mit den regelmäßig stattfindenden Foren und Seminaren zu Qualitätssicherungsfragen (vgl. Abschnitt 3.5);
- von den beratenden und begleitenden Aktivitäten der AQA durch die vom BMWF finanzierten Projekte (vgl. Abschnitt 3.2);
- und von den Aktivitäten des „Netzwerks für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten“ zum Erfahrungsaustausch (vgl. Abschnitt 3.3).

3.2 Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)

Die AQA hat ihr Leistungsangebot im Berichtszeitraum deutlich ausgebaut und konnte mehrere Meilensteine setzen. Diese wurden als Vorarbeit für die Neuregelung der externen Qualitätssicherung genutzt, haben die österreichischen Universitäten beim Aufbau ihrer Qualitätsmanagementsysteme unterstützt und führten international zu einer hohen Sicht-

barkeit und Wahrnehmung der österreichischen Qualitätssicherungsaktivitäten im gesamten Hochschulbereich. Mit der Etablierung von Qualitätssicherungsverfahren in allen Hochschulsektoren entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen erwarb sich die AQA breite Akzeptanz. Die österreichische Agentur wurde weiterhin von vielen Fachhochschulen mit der Evaluierung beauftragt, die für deren Reakkreditierung erforderlich waren, und hat auch Pädagogische Hochschulen bei der Umsetzung ihrer Qualitätserfordernisse beraten und unterstützt.

Die Verpflichtung der Universitäten in der zweiten Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012, ihre Qualitätsmanagementsysteme einem Audit zu unterziehen bzw. sich darauf vorzubereiten, hat den Entwicklungen von Audit-Verfahren einen merklichen Schub verliehen, der auch international auf großes Interesse gestoßen ist. Insbesondere Deutschland und Finnland streben einen offenen Austausch und Kooperationen an.

3.2.1 Einführung von Quality Audits

Quality Audits sind mittlerweile ein fester Bestandteil des Systems der externen Qualitätssicherung in Österreich. AQA Audits bieten Hochschulen eine unabhängige Begutachtung und Zertifizierung ihres Qualitätsmanagements. Dieses Verfahren wurde für öffentliche Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen entwickelt und orientiert sich an den gesetzlichen Anforderungen und an den internationalen Standards der Qualitätssicherung (ESG).

Die AQA bietet Hochschulen seit mehreren Jahren die Zertifizierung bzw. Akkreditierung des internen Qualitätsmanagements an. Das Zertifikat der AQA bestätigt die Leistungsfähigkeit des internen Qualitätsmanagements in einem (FOCUS Audit) oder mehreren (ADVANCED Audit) Leistungsbereichen. Die vier definierten Leistungsbereiche „Studium, Lehre und Weiterbildung“, „Forschung“, „Personalmanagement und Personalentwicklung“ sowie „Internationalisierung und Mobilität“ leiten sich aus den Leistungsvereinbarungen ab.

2011 wurde das erste ADVANCED Audit mit der Technischen Universität Graz abgeschlossen, in dem das gesamte Qualitätsmanagement einer Universität anhand der sechs AQA-Standards geprüft wurde. FOCUS Audits zur Zertifizierung des Qualitätsmanagements in ausgewählten Leistungsbereichen wurden an mehreren Universitäten begonnen bzw. durchgeführt.

2 Die E4 sind die ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education), die EUA (European University Association), EURASHE (European Association of Institutions in Higher Education) und ESU (European Students' Union).

Abbildung 3-1: Quality Audits (durch die Hochschulen finanziert)

Universität	Leistungsbereich	Projektstand
SEBS Sarajevo, FOCUS Audit	Studium, Lehre & Weiterbildung	abgeschlossen
Med. Universität Wien, FOCUS Audit	Personalmanagement und -entwicklung Reakkreditierung des Curriculums Medizin	abgeschlossen
Mozarteum Salzburg, FOCUS Audit	Personalmanagement und -entwicklung	laufend
Med. Universität Graz, ADVANCEO Audit	3 Leistungsbereiche, (LB Studium, Lehre & Weiterbildung bereits zertifiziert)	Zertifizierungs- entscheidung 11/2011

Die Rückmeldungen auf das Angebot der AQA zur Begleitung und Unterstützung bei Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen und die Teilnahme der Universitäten am Pilotprojekt (siehe Abschnitt 3.2.2) zeigen, dass die Begleitung als sinnvoll erachtet wurde. Die Universitäten sind nicht nur bereit, interne Ressourcen zu investieren, sondern zeigen sich nach den ersten Erfahrungen der externen Begleitung aufgeschlossen für weitergehende Audits von mehreren Leistungsbereichen.

Kontinuierliche Auswertung des Auditmodells

Die AQA unterzieht ihre eigenen Verfahren einer regelmäßigen Evaluierung. Eine Auswertung der Erkenntnisse aus den abgeschlossenen Audits wurde 2010 gestartet und ist die Grundlage für die Weiterentwicklung des Audit-Modells und dessen Implementierung innerhalb des neuen HS-QSG. In die Auswertung des Audits werden Mitglieder der Gutachter/innen-Teams, der Wissenschaftlichen Steuerungsgruppe, der Zertifizierungs- und Akkreditierungskommission sowie Vertreter/innen von Universitäten einbezogen. Eine kontinuierliche Analyse und eine Systematisierung der Verfahrensabläufe erfolgt durch die Projektkoordinator/inn/en der AQA unter Einbeziehung internationaler Beobachter/innen auch zu Vor-Ort-Besuchen (QAA, FINHEEC, ANECA, Deutscher Wissenschaftsrat).

Weiterführung des Agenturnetzwerks für Quality Audits (QAN)

2007 setzte die AQA Schritte zur internationalen Ausrichtung des Verfahrens, die u.a. zu einem ersten internationalen Arbeitstreffen von Qualitätssicherungsagenturen im Frühjahr 2008 in Wien führten. Die österreichische Agentur pflegt zur internen Qualitätssicherung einen regelmäßigen Austausch mit Agenturen, der die internationale Zusammenarbeit und Akzeptanz bei den Hochschulen fördert und auch deren Qualitätssicherungsdiskurs nützt. Die

AQA hat deshalb gemeinsam mit der staatlichen Norwegischen Qualitätssicherungsagentur NOKUT die Initiative eines Auditnetzwerks gestartet (QAN: Quality Audit Network). Die Treffen finden jährlich auf Einladung einer der beteiligten Agenturen statt. Folgende Agenturen nehmen an den Netzwerktreffen teil: Akkreditierungsrat (Deutschland), ANECA (Spanien), AQA (Österreich), AQU (Spanien), EVA (Dänemark), FINHEEC (Finnland), HSV (Schweden), NOKUT (Norwegen), OAQ (Schweiz), QAA (England/Nordirland), QAA (Schottland).

Internationalisierung des Audit-Verfahrens

Die finnische Qualitätssicherungsagentur FINHEEC und die AQA arbeiten mit Auditmodellen, die das Qualitätsmanagementsystem und die entsprechenden Prozesse von Universitäten und Hochschulen über den klassischen Audit-Fokus „Studium und Lehre“ hinaus betrachten und Forschung, Internationalisierung, Personalmanagement und Organisation einschließen. Sowohl FINHEEC als auch die AQA legen in ihren Verfahren besonderen Wert auf die Entwicklungspotenziale der hochschulinternen Qualitätsmanagementsysteme und orientieren sich bei der Beurteilung an ähnlichen Standards. Die beiden Agenturen haben ein gemeinsames Projektdesign für ein Joint Audit Modell entwickelt. FINHEEC kann auf Expertise eines erfolgreichen Audit-Zyklus von 2005 bis 2008 mit 19 Universitäten und Fachhochschulen zurückgreifen. Die AQA bringt ihre Erfahrungen mit den ihrerseits durchgeführten Audits ein. 2010 erfolgten mit dem Vergleich der Leistungsbereiche, Standards und Verfahrensschritte, mit der Diskussion in den jeweiligen Gremien und mit der Information der Universitäten in Finnland und Österreich die ersten Schritte der Projektumsetzung. Das BMWF finanziert die Entwicklung eines Joint Audit Modells sowie die Implementierung mit einer österreichischen Pilotuniversität. Ziel ist es, ein internationales Joint Audit Certificate für Hochschuleinrichtungen anbieten zu können, deren Qualitätsmanagementsystem bereits auf hohem Niveau arbeitet. Das Modell soll in weiterer Folge auch andere europäische Agenturen einschließen.

3.2.2 Information und Unterstützung der Universitäten zu Themen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements

Begleitung und Entwicklung von Qualitätssicherungsprozessen an Hochschulen (AQA-Begleitung)

Die AQA hat im Rahmen eines vom BMWF finanzierten Projekts neun Universitäten die Begleitung und Entwicklung von QM-Prozessen angeboten. In diesem wurden in einem von der Hochschule gewählten

Qualitätssicherung | Kapitel 3

Leistungsbereich (Studium, Lehre & Weiterbildung, Forschung/Erschließung der Künste, Personalmanagement & Personalentwicklung, Internationalisierung & Mobilität) Qualitätsziele definiert und interne Qualitätssicherungsprozesse weiterentwickelt.

Es wurden einzelne Prozesse durch externe Fachexpert/inn/en und eine/n Prozesspromotor/in über zwei Jahre hinweg begleitet. Die Expert/inn/en und Promotor/inn/en wurden durch die Wissenschaftliche Steuerungsgruppe (WSG) (vgl. Abschnitt 3.2.3) im Einvernehmen mit der Universität benannt.

Abbildung 3-2: Begleitung von Universitäten bei der Entwicklung interner QM-Prozesse

Universität	Leistungsbereich	Projektbeginn und -stand
Med. Universität Wien	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2007, abgeschlossen
Universität für Bodenkultur Wien	Forschung	Projektbeginn 2007, abgeschlossen
Med. Universität Graz	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2007, abgeschlossen
Universität Graz	Internationalisierung & Mobilität, Personalmanagement und -entwicklung	Projektbeginn 2007, abgeschlossen
Donau-Universität Krems	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2007, Projektwiederaufnahme 2008, abgeschlossen
Universität Innsbruck	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2008, abgeschlossen
Universität Wien	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2008, abgeschlossen
Akademie der bildenden Künste Wien	Studium, Lehre & Weiterbildung	Projektbeginn 2008, abgeschlossen
Universität Klagenfurt	Forschung	Projektbeginn 2008, abgeschlossen

Zwei Universitäten nutzten im Rahmen des genannten Projekts die Möglichkeit, das entwickelte Qualitätsmanagement nach einer Erprobungsphase auch zertifizieren zu lassen. Für eine weitere Universität wurde ein Teil der Kosten für ein gesamthafes Audit übernommen.

Abbildung 3-3: Quality Audits – Begutachtung des institutionellen Qualitätsmanagements

Universität	Leistungsbereich	Projektstand
Universität Graz, FDCUS Audit	Internationalisierung & Mobilität	Zertifikatsübergabe am 22.04.2009
Med. Universität Graz, FDCUS Audit	Studium, Lehre & Weiterbildung	Zertifikatsübergabe am 03.11.2009
TU Graz, ADVANCED Audit	alle 4 Leistungsbereiche	Zertifikatsübergabe am 13.05.2011

Die Prozessmoderation der AQA unterstützt interne Veränderungsprozesse. Durch den Blick von außen wird Feedback ermöglicht, Problembereiche können versachlicht werden und die Hochschulleitung sowie das Qualitätsmanagement werden bei Verbesserungsprozessen unterstützt. Die Workshopstruktur und die Moderation erhöhen die Verbindlichkeit von Ergebnissen. Ein professionelles Projekt- und Zeitmanagement sowie die umfassende Dokumentation werden durch die AQA sichergestellt. Weiters ermöglicht der Begleitprozess der AQA, das Engagement in der Qualitätsentwicklung nach außen sichtbar zu machen. Durch die Begleitprojekte hat die AQA ihre Kenntnis interner Strukturen und der besonderen Bedarfe der Hochschulen ausbauen können. Im Jahr 2009 wurden die Beratungsprojekte einer internen Auswertung unterzogen und Abschlussberichte erstellt.

Auswertung der Erfahrungen und Nutzung für andere Hochschulsektoren

Im Jahr 2009 wurden – unter Einbindung von Expert/inn/en aus der Schweiz und aus Deutschland – mehrere Workshops zu Fragen der Organisationsentwicklung und Prozessoptimierung durchgeführt. Das Projekt wurde 2010 abgeschlossen. Gestartet wurde ein Begleitprojekt mit einer Privatuniversität.

Studien und Analysen zur Entwicklung von Qualitätsindikatoren und -standards

Da der Bedarf nach Evaluationen steigt, die mehr den Anforderungen der Organisationsentwicklung entsprechen, hat die AQA einen Ansatz der externen Qualitätssicherung entwickelt, der hochschulinterne Aufgaben- und Funktionsbereiche ins Zentrum der Analysen rückt. Gegenstand der Begutachtung und der Analyse sind nicht einzelne Studienprogramme oder Forschungsleistungen, sondern spezifische Funktionsbereiche, die im Kontext ihrer Zielentwicklungs- und Umsetzungsprozesse bewertet werden.

Analyse der Entwicklung und Umsetzung von Bachelor-Studienprogrammen hinsichtlich der beruflichen Relevanz

Die AQA wurde im Jänner 2008 durch das BMWF mit der Durchführung einer Studie beauftragt, die die *Erfahrungen der österreichischen Universitäten bei der Umsetzung der Bachelorstudien* erhebt und analysiert, wie die Studienangebote und -bedingungen bei einem Bachelorstudium an österreichischen Universitäten zur späteren Beschäftigungssituation der Absolvent/inn/en und zum kompetenten Handeln im Beruf beitragen. Im Endbericht empfehlen die Expert/inn/en einen öffentlichen Diskurs zu folgenden Fragestellungen:

- Planerische Antizipation von Quantitäten von Studienanfänger/innen und Szenarien der finanziellen Bewältigung;
- Verteilung von Bachelor- und Masterabsolvent/innen in den verschiedenen Fachrichtungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Hochschularten;
- Ebenen der Kompetenzen von Bachelor- und Masterabsolvent/innen;
- Ebenen von Positionen und Karrieren im Beschäftigungssystem;
- Hochschulstudien und lebensbegleitendes Lernen.

Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten

Im Frühjahr 2009 startete eine Projektzusammenarbeit zur Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten, die im Herbst 2010 abgeschlossen wurde. In dem durch das BMWF finanzierten Projekt erarbeiteten zehn öffentliche Universitäten gemeinsam Qualitätsmerkmale für die Gestaltung von Berufungsverfahren und Empfehlungen zur Gestaltung und Weiterentwicklung des Berufungsmanagements. Teilnehmende Universitäten waren die Akademie der bildenden Künste Wien, die Medizinische Universität Graz, die Technische Universität Wien, die Universität für angewandte Kunst Wien, die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, die Universität Graz, die Universität Innsbruck, die Universität Klagenfurt, die Universität Salzburg und die Universität Wien. In thematischen Workshops, die zwischen Frühjahr 2009 und Sommer 2010 stattfanden, wurden relevante Schlüsselprozesse der Berufungsverfahren analysiert und ein Katalog von Empfehlungen erarbeitet. Im Laufe des Jahres 2010 fanden acht individuelle Beratungsgespräche an den am Projekt beteiligten Universitäten statt, in die vornehmlich ausländische Expert/innen einbezogen wurden. Die im Projekt gemeinsam erarbeiteten Empfehlungen sowie Materialien wurden im Dezember 2010 publiziert und allen Hochschulen für eine weitere Nutzung zugänglich gemacht (vgl. auch Abschnitt 9.5).

Qualitätsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der hochschulischen Weiterbildung hat die AQA auf Initiative des Postgraduate Centers der Universität Wien ein Projektkonzept ausgearbeitet, das Hochschulen bei der Planung, Konzeption und Durchführung von weiterbildenden Lehrgängen unterstützt und in dem sektorenübergreifende Standards für die inter-

ne und externe Qualitätssicherung entwickelt werden. Die Standards sollen das Sichtbarmachen qualitativ hochwertiger Weiterbildungsangebote nach außen fördern und zur Professionalisierung und Förderung der Transparenz der hochschulischen Weiterbildungsangebote beitragen und damit die Bologna-Konformität der an Hochschulen als Universitätslehrgänge organisierten Masterstudien fördern. Das durch das BMWF finanzierte Projekt startete Ende 2010 und wird in einer Projektgruppe von acht Hochschulen aller drei Sektoren durchgeführt: Donau-Universität Krems, Fachhochschule des BFI Wien, MCI Management Center Innsbruck, MODUL University Vienna, Technische Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Klagenfurt, Universität Wien. Die Standards werden in Rahmen mehrerer Workshops gemeinsam in der Projektgruppe unter Einbeziehung externer Expert/innen erarbeitet. Methodisch baut das Projekt auf Selbstanalysen, einem Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Hochschulen und mit externen Expert/innen, der Analyse von Beispielen nationaler und internationaler guter Praxis und einer Literatur- und Dokumentenanalyse auf. Der Projektabschluss ist für Ende 2011 vorgesehen.

Jährliche AQA-Tagungen sowie thematische Workshops und Schulungen

Die jährlichen AQA-Tagungen haben 2008 die „Trends der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements an Hochschulen“ sichtbar gemacht und zur Diskussion gestellt, 2009 die Themen „Mobilität, Durchlässigkeit und Qualität“ behandelt und 2010 den Fokus auf das „Personalmanagement und die Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals“ gelegt. Ergänzend wurden themen- und zielgruppenspezifische Seminare und Schulungen durchgeführt.

3.2.3 Neuausrichtung der Gremien

Die Einrichtung der Wissenschaftlichen Steuerungsgruppe (WSG) als Gremium der AQA erfolgte 2008 und stärkte die Unabhängigkeit von Entscheidungen und die wissenschaftliche Kompetenz in der Verfahrensentwicklung für Audits wesentlich. Sie setzt sich aus internationalen und nationalen Hochschulexpert/innen zusammen, sichert die Qualität und garantiert die Wissenschaftlichkeit und Unabhängigkeit der Verfahren. Die Wissenschaftliche Steuerungsgruppe ist eng in die Methodenentwicklung und die Erstellung von Richtlinien und Standards zu Qualitätssicherungsverfahren eingebunden und entscheidet über die Benennung von Gutachter/innen.

Da sich nach der Entwicklung von unterschiedlichen Qualitätssicherungsverfahren die Frage nach

Qualitätssicherung | Kapitel 3

Akkreditierung und Zertifizierung der Qualitätsmanagementsysteme sowie von Studienprogrammen im In- und Ausland stellte, musste zur Sicherstellung der Unabhängigkeit von Zertifizierungs- bzw. Akkreditierungsentscheidungen ein neues Gremium, die Zertifizierungs- und Akkreditierungskommission (ZAK), eingerichtet werden. Auch dieses Gremium ist ein international besetztes Expert/inn/engremium. Somit ist die Zuständigkeit für Entscheidungen über Akkreditierung bzw. Zertifizierung klar von der Zuständigkeit der Verfahrensentwicklung getrennt. Dies war auch eine wichtige Maßnahme für die Zulassung zur Akkreditierung durch den Deutschen Akkreditierungsrat und die Aufnahme in EQAR.

3.2.4 Internationale Ausrichtung

Die AQA ist seit September 2009 im Europäischen Register der Qualitätssicherungsagenturen (EQAR) gelistet und erfüllt damit nachweislich die europäischen Standards und Richtlinien für die Qualitätssicherung im Hochschulbereich. Diese Anerkennung hat das Organisationskonzept der AQA und damit die Vereinigung von Akkreditierung/Zertifizierung und Qualitätsentwicklung/Beratung unter einem Dach bestätigt. Dieser Ansatz konnte in die Neuorganisation der externen Qualitätssicherung eingebracht werden.

Zulassung zur Systemakkreditierung deutscher Hochschulen

Seit 2009 bietet die AQA als eine der ersten nicht-deutschen Agenturen Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland die Systemakkreditierung nach den Richtlinien des deutschen Akkreditierungsrates an. Die Akkreditierung erfolgt auf der Grundlage eines von der AQA durchgeführten Quality Audits, das die ESG und die Kriterien des Akkreditierungsrates anwendet.

2010 informierte die AQA deutsche Hochschulen im Rahmen von Workshops in Wien, Besuchen an Hochschulen und durch den Versand von Informationsmaterialien über diesen neuen Tätigkeitsbereich. Für 2011 wird der Start des ersten Verfahrens durch die AQA vorbereitet. Da das deutsche Akkreditierungssystem vor einer Reform steht, die mit einer Reduzierung des Akkreditierungsaufwandes und einer Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen verbunden ist, wie es in Österreich der Fall ist, stößt das AQA Quality Audit in diesem Kontext auf großes Interesse. Die in Österreich fortgeschrittene Entwicklung von Auditverfahren war ausschlaggebend für die Zulassung der AQA zur Systemakkreditierung deutscher Hochschulen.

Zulassung zur Programmakkreditierung durch den deutschen Akkreditierungsrat

Nach der Zulassung zur Systemakkreditierung folgte im Sommer 2009 die Beantragung für die Zulassung zur Programmakkreditierung in Deutschland. Basierend auf dem Qualitätsverständnis der AQA und anhand der Kriterien des Akkreditierungsrates wird das Qualitätsprofil des Studiengangs auf der Grundlage einer Selbstdokumentation der Hochschule und einer Begutachtung vor Ort überprüft. Für die Beantragung der Zulassung zur Programmakkreditierung in Deutschland wurde ein Leitfaden erarbeitet, der die Vorgaben des Akkreditierungsrates, der Kultusministerkonferenz und die ESG integriert. Die Entscheidung des deutschen Akkreditierungsrates über die Zulassung der AQA für die Programmakkreditierung wurde 2010 getroffen.

Weitere internationale Aktivitäten

Die AQA führt Qualitätssicherungsverfahren in Deutschland, Italien, Bosnien/Herzegowina, Russland und Kasachstan durch und wirkt in europäischen Projektpartnerschaften mit. Die Mitgliedschaften in den internationalen Netzwerken wie ENQA, CEEN und INQUAAHE sind nach wie vor aufrecht. Das Quality Audit Netzwerk (QAN) wurde auf Initiative der AQA gegründet und zählt elf Mitglieder. 2009 hat die AQA einen internationalen Vergleich von Audit-Modellen veröffentlicht. Das Kooperationsprojekt Joint Audit Certificate mit der finnischen Agentur rundet die internationalen Aktivitäten der österreichischen Agentur ab.

3.3 Das Netzwerk für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten

Bereits 2007 haben die öffentlichen Universitäten ein „Netzwerk für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten“³ gegründet, das bis heute von den für Qualitätssicherung zuständigen Mitarbeiter/innen der Universitäten getragen wird. Der Bedarf an Professionalisierung und inhaltlicher Zusammenarbeit auf Grund der österreichischen Veränderungen seit Inkrafttreten des UG 2002 und den immer dynamischeren Entwicklungen auf europäischer Ebene wurden rasch erkannt.

Im Rahmen von bislang insgesamt zwölf jeweils zweitägigen plenaren Netzwerktreffen und zahlreichen anderen Aktivitäten wurde der Austausch und die Zusammenarbeit intensiviert und erstreckt sich mittlerweile auf sämtliche Aspekte der inneruniversitären

3 www.qm-netzwerk.at

tären Qualitätsarbeit. Ein besonderer Schwerpunkt liegt nach wie vor klar auf der Entwicklung integrativer QM-Systeme und ihrer Vorbereitung auf externe Zertifizierungen/Auditierungen.

Von Anfang an definierte sich das Netzwerk als loser Zusammenschluss von Expert/inn/en und Praktiker/inne/n; es ist weder als Verein noch als offizielle Interessensvertretung organisiert. Die Mitgliedschaft steht allen Expert/inn/en und Praktiker/inne/n offen, die mit Agenden und Fragen des Qualitätsmanagements an einer österreichischen Universität betraut sind. Derzeit zählt das Netzwerk rund 80 Mitglieder, sämtliche öffentlichen Universitäten in Österreich sind darin vertreten. Damit dient es in erster Linie dem interuniversitären informellen Austausch über die Praxis des Qualitätsmanagements an den beteiligten Universitäten und dem Austausch über nationale und internationale Entwicklungen in der universitären Qualitätsarbeit. Die Netzwerktreffen stehen jeweils unter einem bestimmten thematischen Fokus. Bisherige Themenschwerpunkte waren unter anderem Qualitätsmanagement und Steuerung, Qualitätsmanagementsysteme, outcome-orientiertes Qualitätsmanagement, Quality Audits, gesetzliche Rahmenbedingungen in Österreich und Qualität in der Forschung. Das Format der Netzwerktreffen besteht aus Austausch- und Workshopgruppen, sowie aus netzwerkinternen Fortschrittsberichten einzelner Universitäten und Vorträgen nationaler und internationaler Expert/inn/en zu den Themenschwerpunkten.

Im Mittelpunkt des 10. Netzwerktreffens an der Universität für Angewandte Kunst Wien im Herbst 2010 stand eine eigene Agenturmesse, in deren Rahmen sich sechs verschiedene Qualitätssicherungsagenturen präsentierten, die für den österreichischen Kontext als besonders interessant erachtet wurden (AC-QUIN, AQA, ASIIN, EVALAG, FINHEEC, OAQ).

Projekt- und Arbeitsgruppen

Innerhalb des Netzwerks haben sich universitätsübergreifende Arbeitsgruppen zu verschiedenen Schwerpunkten und aktuellen Themen gebildet, um Erfahrungen innerhalb dieser konkreten Bereiche auszutauschen und (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten zu diskutieren. Bisherige und aktuelle Schwerpunkte sind:

- *Absolvent/inn/enbefragungen*: Austausch über den aktuellen Stand von Absolvent/inn/enbefragungen an den österreichischen Universitäten sowie über Designs und Instrumente;
- *Audits/QM-Systeme*: Austausch über Erfahrungen mit Audits als externen Qualitätssicherungsver-

fahren sowie Diskussion von Kriterien zur Auswahl von Agenturen;

- *Peer Feedback*: Erfahrungsaustausch zur Implementierung und Umsetzung von (Pilot-) Projekten im Bereich Peer Feedback (in der Lehre);
- *Studienverlaufsanalysen*: Austausch zum Stand von Studienverlaufsanalysen an den einzelnen österreichischen Universitäten und Diskussion über Möglichkeiten und Varianten zur Analyse und Aufzeichnung von Studienverläufen;
- *Kompetenzlandkarte QM-Netzwerk*: Erstellung einer Kompetenzlandkarte über die Tätigkeits- und Arbeitsfelder der Mitglieder des QM-Netzwerkes.

3.4 Neuordnung der externen Qualitätssicherung

Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode legt die Zusammenführung der bestehenden Agenturen zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich zu einer neuen sektorenübergreifenden Einrichtung nach europäischen Standards sowie die Einrichtung einer sektorenübergreifenden Gesetzesgrundlage für externe Qualitätssicherung fest. Mit dem Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG)⁴, das 2012 in Kraft tritt, wurde dieser wichtige Schritt zur Neuordnung und Weiterentwicklung der externen Qualitätssicherung im österreichischen Hochschulwesen gesetzt. Es baut auf den bisherigen gesetzlichen Grundlagen sowie den Aktivitäten der Hochschulen und Agenturen auf und schafft einen zukunftsorientierten Rahmen für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Hochschulen.

Ausgehend von breit angelegten Diskussions- und Begutachtungsprozessen in den Jahren 2009 und 2010 etabliert das HS-QSG einen sektorenübergreifenden Rahmen für die externe Qualitätssicherung und eine neue sektorenübergreifende Qualitätssicherungsagentur.

Wesentliche Neuerungen durch das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz sind:

- Sektorenübergreifendes Gesetz für externe Qualitätssicherung;

⁴ Das HS-QSG ist Teil des Qualitätssicherungsrahmengesetzes (QSRG), mit dem neben dem HS-QSG auch ein neues Privatuniversitätengesetz (PUG) erlassen sowie das Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), das Bildungsdokumentationsgesetz, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das Hebammengesetz und das MTD-Gesetz novelliert wurden. Damit wurden die gesetzlichen Grundlagen für ein sektorenübergreifendes System der externen Qualitätssicherung geschaffen und insbesondere die Bestimmungen zur Qualitätssicherung im Bereich der Fachhochschulen und der Privatuniversitäten entsprechend angepasst und in bestimmten Bereichen weiterentwickelt.

Qualitätssicherung I Kapitel 3

- Einrichtung der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria unter Integration der bislang bestehenden Einrichtungen (AQA, Fachhochschulrat, Akkreditierungsrat);
- zentrale Rahmenbedingungen der Qualitätssicherungsverfahren werden sektorenübergreifend geregelt (z. B. Veröffentlichungspflicht der Verfahrensergebnisse, Möglichkeit der Zertifizierung bzw. Akkreditierung mit Auflagen, Kostenpflicht für alle Verfahren etc.);
- gesetzliche Festlegung von Prüfbereichen für die Qualitätssicherungsverfahren, die durch die Agentur zu konkretisieren sind;
- Festlegung der Qualitätssicherungsverfahren für die Hochschulsektoren (Audit oder Akkreditierung);
- gesetzliche Verankerung einer „Ombudsstelle für Studierende“ als Ombuds-, Informations- und Servicestelle für alle Studierenden an Hochschulen (unter Integration der bestehenden Studierendenanwaltschaft, vgl. Abschnitt 8.1.3);
- gesetzliche Regelung zur Registrierung grenzüberschreitender Studien.

Das HS-QSG legt für die Universitäten die verpflichtende externe Evaluierung durch Audits fest und greift damit die mit der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 begonnenen Entwicklungen auf. Bei der Durchführung von Audits können die Universitäten zwischen der neuen Agentur, einer im EQAR gelisteten Agentur oder einer anderen international anerkannten und unabhängigen Qualitätssicherungsagentur wählen. Letztere legt das BMWF durch Verordnung fest.

Das HS-QSG wird wesentlich zur Verbesserung der Informationen über Qualitätssicherung für Studierende und die breite Öffentlichkeit beitragen. So ist etwa gesetzlich vorgesehen, dass die Ergebnisse der Qualitätssicherungsverfahren von der Agentur und den Hochschulen zu veröffentlichen sind. Des Weiteren soll die Agentur mindestens alle drei Jahre einen Bericht zur Entwicklung der Qualitätssicherung an Hochschulen erstellen und veröffentlichen.

3.5 Evaluierung und Qualitätssicherung im Kontext europäischer Entwicklungen

Die Förderung der europäischen Zusammenarbeit in Fragen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist ein Eckpfeiler des Bologna-Prozesses. Eines der wichtigsten Instrumente dabei sind die „European Standards and Guidelines for Quality Assurance“ (ESG), deren Umsetzung in Österreich und

allen anderen Bologna-Staaten seit 2008 wesentliche Fortschritte gemacht hat. Die österreichischen Universitäten und Hochschulen verstehen die Standards und Leitlinien zur internen und externen Qualitätssicherung als wesentliche Bezugspunkte für ihre Qualitätsmanagementsysteme. Damit tragen die ESG wesentlich zur Vergleichbarkeit der Qualitätssicherungsverfahren, zur Transparenz und zur Förderung eines gemeinsamen Verständnisses von Qualitätssicherung sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene bei.

In London wurde 2007 die Einrichtung eines Europäischen Registers für Qualitätssicherungs- und Akkreditierungsagenturen (EQAR) beschlossen. Das EQAR wurde im März 2008 als gemeinnütziger Verein gegründet. Österreich ist Vereinsmitglied und hatte von 2008 bis 2010 als eines von fünf Bologna-Ländern Beobachterstatus bei den Treffen des Registrierungskomitees des EQAR. Derzeit sind 27 Agenturen im EQAR registriert, darunter auch die AQA.

Auch das Leuven-Kommuniqué 2009 hebt die positiven Entwicklungen und Fortschritte im Bereich der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung hervor und fordert die Hochschulen auf, ihre Bemühungen im Bereich der Verbesserung der Qualität der Studien weiter zu verstärken, insbesondere bei der Qualitätssicherung von „Joint Programmes“ und „Joint Degrees“. Dies ist auch für die österreichischen Universitäten ein zentrales Thema.

Das seit 2006 jährlich durch die E4 – ENQA, EUA, EURASHE und ESU – organisierte „European Quality Assurance Forum“ (EQAF) hat sich zunehmend zur wichtigsten Austauschmöglichkeit über Themen der Qualitätssicherung für Hochschulen, Qualitätssicherungsagenturen und Stakeholder entwickelt. Das Hauptziel dieses Forums ist es, den europäischen Dialog zu Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zwischen verschiedenen Stakeholdern zu fördern und zu unterstützen. Österreichische Universitäten, die AQA und diverse Stakeholder-Gruppen nutzten dieses Forum regelmäßig zum aktiven Austausch.

In Vorbereitung für die Konferenz der Bildungsminister/innen in Bukarest im April 2012 arbeiten die E4 seit 2010 an einem Projekt („Mapping the implementation and application of the Standards and Guidelines for Quality Assurance“, MAP-ESG), das die Implementierung und die Anwendung der ESG in den 47 Bologna-Staaten auf nationaler Ebene, durch die Hochschulen und durch die Qualitätssicherungsagenturen untersucht. Ziel des Projektes ist die Eva-

luierung der Aktualität und Zweckmäßigkeit der ESG, um zur Entwicklung des Europäischen Hochschulraums beizutragen. Auf Basis dieses Projektes sollen die Bildungsminister/innen über eine eventuelle Revision der ESG entscheiden.

3.6 Beteiligungen von Universitäten und Fachbereichen an Hochschulvergleichen

Im Berichtszeitraum hat die Anzahl von Hochschulvergleichen und Rankings deutlich zugenommen. Diese Hochschulvergleiche zeichnen sich unter anderem durch unterschiedliche methodische Ansätze, Schwerpunkte (z. B. Forschung, Studierendenzufriedenheit etc.), geographische Bandbreite und Zielgruppen aus. So gibt es Hochschulvergleiche, die ausschließlich auf bibliometrischen Indikatoren beruhen, oder Vergleiche, die neben dem Forschungsoutput auch Indikatoren zur Internationalisierung oder zur Reputation der Hochschule einbeziehen.

Einzelne österreichische Universitäten beteiligten sich im Berichtszeitraum am Hochschul-Ranking des

CHE – Centrum für Hochschulentwicklung⁵ und finanzierten diese selbst. Einzelne Universitäten nahmen auch an internationalen Hochschulvergleichen wie dem Times Higher Education Ranking oder an fakultäts- oder fachspezifischen Vergleichen sowie an internationalen Pilotprojekten zur Entwicklung neuer Hochschulvergleiche, etwa U-Multirank, teil. Die Ergebnisse werden in einschlägigen Medien und im Internet publiziert.

Mit der zunehmenden Anzahl an Hochschulvergleichen geht auch die Diskussion um die methodische Qualität und die Möglichkeiten, aber auch Grenzen dieser Instrumente einher. Neben den methodischen Mängeln und der Fokussierung auf den Leistungsbe- reich Forschung ist dabei vor allem die fehlende Widerspiegelung der Diversität der Hochschulen im Mittelpunkt der Kritik.

Sowohl auf europäischer als auch auf internationaler Ebene wird derzeit an Pilotprojekten zur Entwicklung neuer Vergleichsinstrumente gearbeitet, die methodisch differenzierter sind und die unterschiedlichen Profile der Hochschulen besser widerspiegeln.

⁵ www.che.de

4 Personal und Nachwuchsförderung

4.1 Personal an Universitäten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Motivation sind ein zentraler Faktor für den Erfolg einer Universität. Für die Universitäten gilt es, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, damit qualifizierte Mitarbeiter/innen ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechend entfalten und zum Nutzen der Studierenden und der Institution einbringen können.

4.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen des Personalbereichs

Als autonome Einrichtungen verfügen die Universitäten über eine umfassende Geschäftsfähigkeit, die es ihnen ermöglicht, im eigenen Namen und auf eigene Rechnung Geschäfte zu tätigen und Verträge abzuschließen. Damit einhergehend haben die Universitäten seit dem Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 am 1. Jänner 2004 die volle Personalhoheit über die in ihrem Bereich aufzunehmenden und beschäftigten Bediensteten.

Die Universitäten sind hinsichtlich ihrer Angestellten selbst Arbeitgeber und berechtigt, autonom Personal nach den für den Privatsektor geltenden arbeitsrechtlichen Konditionen einzustellen. Es können keine neuen Bundesdienstverhältnisse (als Vertragsbedienstete oder Beamt/inn/e/n) begründet werden. Der Gestaltungsspielraum des Arbeitsvertrags bietet die Möglichkeit, flexibler auf die Arbeitsbeziehung zwischen der Universität und dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin einzugehen. Zudem schließt das UG die Universitäten in einem kollektivvertragfähigen Dachverband zusammen und schafft die Ermächtigung dafür, generelle Regelungen im Rahmen eines Kollektivvertrags in den dafür geeigneten Materien zu schaffen (z.B. Entlohnung, Sozialleistungen, Personalentwicklungsmaßnahmen).

Das UG unterscheidet das allgemeine Universitätspersonal, das in § 94 Abs. 3 weiter differenziert wird, und das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal. Letzteres setzt sich laut § 94 Abs. 2 aus Universitätsprofessor/inn/en, Universitätsdozent/inn/en sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/inn/en im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb zusammen. Eine nähere Differenzierung bleibt dem Kollektivvertrag überlassen.

Übergangsrecht

Das UG sieht sowohl Überleitungsbestimmungen für das zum 1. Jänner 2004 bereits an den Universitäten (zumeist in einem Bundesdienstverhältnis) tätige Personal als auch Regelungen für die Neuaufnahme von Arbeitnehmer/inne/n bis zum Inkrafttreten eines Kollektivvertrages für die Universitäten vor.

Bereits zum 1. Jänner 2004 an den Universitäten verwendete **Beamt/inn/e/n** bleiben in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, und gelten als der jeweiligen Universität zur Dienstleistung zugewiesen. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen bleiben bestehen (im Wesentlichen das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Gehaltsgesetz 1956). Derzeit gibt es folgende, im Auslaufen begriffene Verwendungsgruppen für beamtete Universitätslehrer/innen: Universitätsassistent/inn/en (im zeitlich begrenzten, provisorischen oder definitiven Dienstverhältnis), Universitätsdozent/inn/en, Universitätsprofessor/inn/en und Bundeslehrer/innen.

Die **Vertragsbediensteten des Bundes** wurden mit 1. Jänner 2004 unmittelbar durch das UG in ein Arbeitsverhältnis zur jeweiligen Universität übergeleitet. Die Universität setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber diesen Arbeitnehmer/inne/n fort. Als Inhalt des Arbeitsvertrags gilt zwingend das Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der jeweils geltenden Fassung. Abweichende Vereinbarungen – auch zugunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin – sind nicht zulässig. Zu den übergeleiteten Vertragsbediensteten, die ebenfalls eine auslaufende Personalkategorie darstellen, zählen im wissenschaftlichen Bereich: Vertragsassistent/inn/en, Vertragsdozent/inn/en, Vertragsprofessor/inn/en, Vertragslehrer/innen sowie Staff Scientists.

Für den Abschluss **neuer Beschäftigungsverhältnisse** galt bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrags das Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der Fassung des Tages des Abschlusses des Arbeitsvertrags als Vertragsinhalt. Dabei waren abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zulässig.

Nach mehrjährigen Verhandlungen haben der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst schließlich im Jahr 2009 einen

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Kollektivvertrag für die Universitäten abgeschlossen, der mit 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist.

Dem Kollektivvertrag unterliegen zwingend alle Arbeitnehmer/innen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet worden ist. Daneben sind auch Optionsmöglichkeiten für die übergeleiteten Vertragsbediensteten und die Beamt/inn/en vorgesehen.

§ 99 Abs. 3 – Professuren

Das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 hat eine zusätzliche, auf die Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en beschränkte Möglichkeit eines abgekürzten Berufungsverfahrens zur Erlangung einer Universitätsprofessur geschaffen. Durch die Einrichtung der sogenannten § 99 Abs. 3 – Professuren wurde den Universitäten einmalig die Möglichkeit eingeräumt, durch Verordnung des Rektorats – die dem Genehmigungsvorbehalt des Universitätsrates unterliegt – eine limitierte Anzahl von Professor/inn/enstellen zur Besetzung für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren zu widmen. Die Anzahl dieser Stellen ist mit zwanzig Prozent der an der Universität vorhandenen Universitätsdozent/inn/en begrenzt. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung nach internationalen kompetitiven Standards zulässig.

Es haben nicht alle Universitäten von diesem Modell Gebrauch gemacht. Mit Stand 30. Juni 2011 haben sieben Universitäten insgesamt 36 Professor/inn/en gemäß § 99 Abs. 3 beschäftigt.

Nebenberufliches Lehrpersonal

Weiters wurde durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 im UG der Begriff der „Nebenberuflichkeit“ eingeführt und normiert, dass nebenberufliches Lehrpersonal in einem freien Dienstverhältnis zur Universität steht. Die freien Dienstverhältnisse unterliegen nicht dem Kollektivvertrag.

4.1.2 Der Kollektivvertrag und seine Umsetzung

Der Kollektivvertrag mit dem Dachverband der Universitäten trat am 1. Oktober 2009 in Kraft und gilt für alle dem Dachverband angehörigen Universitäten, also für alle öffentlichen Universitäten mit Ausnahme der Universität für Weiterbildung Krams.

Der Kollektivvertrag erfasst alle Arbeitnehmer/innen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Bundesdienstverhältnis bzw. deren Arbeitsverhältnis auf die Universität übergeleitet wurde. Beschäftigte, deren Vertragsbedienstetenverhältnis vor dem 1. Jänner 2004 eingegangen wurde („übergeleitete Vertragsbedienstete“), können inner-

halb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags eine Übertrittserklärung abgeben.

Beamt/inn/e/n, die innerhalb von drei Jahren ab ihrer Definitivstellung ihren Austritt aus dem Bundesdienst erklären, haben Anspruch auf Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität. Mit Beamt/inn/en kann auch sonst eine entsprechende Übertrittsvereinbarung getroffen werden, wobei Übertritts- oder Austrittserklärungen unwirksam sind, wenn sie eine Bedingung enthalten.

Ausgehend von der organisationsrechtlichen Gliederung im UG erfasst der Kollektivvertrag folgende Kategorien des Universitätspersonals:

wissenschaftliches/künstlerisches Personal (Universitätsprofessor/inn/en sowie Universitätsassistent/inn/en, Senior Scientists/Artists, Senior Lecturer, Projektmitarbeiter/innen, Lektor/inn/en, Studentische Mitarbeiter/innen und allgemeines Personal (administratives Personal, technisches Personal, Bibliothekspersonal, Krankenpflegepersonal, Ärzt/inn/e/n zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt, Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung).

Betriebsvereinbarungen

Der Kollektivvertrag enthält eine Auflistung der Angelegenheiten, in denen ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können, zusätzlich zu den arbeitsverfassungsrechtlich eingeräumten Ermächtigungen. So sieht der Kollektivvertrag etwa Betriebsvereinbarungen für den Anspruch auf Bildungsurlaub¹ oder auf Sabbatical² vor, ebenso für Verfahren und Inhalte der im wissenschaftlichen Laufbahnmodell abzuschließenden Qualifizierungsvereinbarungen.

Erweiterter Kündigungsschutz

Um den Spezifika des Beschäftigungssegments „Universitäten“ Rechnung zu tragen, wurde das Kündigungsrecht durch den Kollektivvertrag entsprechend ausdifferenziert. So dürfen Arbeitnehmer/innen der Universität, die seit 20 Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, oder die das 45. Lebensjahr vollendet haben und seit 15 Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben und seit 10 Jah-

1 Für Arbeitnehmer/innen kann nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für Weiterbildungszwecke im Höchstmaß von zwei Monaten eingeräumt werden.

2 Für Arbeitnehmer/innen, die länger als 7 Jahre ununterbrochen bei der betreffenden Universität beschäftigt sind, kann ein Anspruch auf Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem mehrjährigen Zeitraum zwecks Erreichung einer geblockten Freistellung von der Arbeitsleistung am Ende dieses Zeitraums vorgesehen werden.

ren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, nur mit Angabe eines im Kollektivvertrag angeführten Grundes (z.B. Unfähigkeit zur Leistung der vereinbarten und angemessenen Dienste, Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung etc.) gekündigt werden.

Zum Schutz der Wissenschaftsfreiheit sind Wissenschaftler/innen, die sich durch Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung im Laufbahnmodell befinden, ungeachtet der zeitlichen Voraussetzungen im Wesentlichen durch den erweiterten Kündigungsschutz erfasst.

Laufbahnmodell

Der Kollektivvertrag ermöglicht es den Universitäten, je nach Bedarf die Stellen als „Laufbahnstellen“ oder „Rotationsstellen“ zu besetzen.

Dieses Prinzip gilt auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Um dabei Anreize für eine wissenschaftliche Karriere zu schaffen, liegt einer der Schwerpunkte des Kollektivvertrags in der Einrichtung eines Laufbahnmodells für Universitätsassistent/inn/en, Senior Scientists/Artists und Senior Lecturer. Dabei handelt es sich um wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter/innen, zu deren Aufgaben die Lehre, Forschung und Verwaltung – in jeweils unterschiedlicher Gewichtung – zählen.

Für das Laufbahnmodell in Frage kommende Stellen sind bereits in der Ausschreibung als solche auszuweisen. Die Universität kann den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei ist auf die interne Strukturplanung Bedacht zu nehmen, in der die Zahl der für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommenden Stellen festzulegen ist. Als wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel sind bei der Festlegung der Qualifizierungsstellen die maßgeblichen Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

Je nach durch die Universität gewählter Definition der Eingangsqualifikation in die wissenschaftliche Laufbahn kann die Qualifizierungsphase als Postdoc-Stelle eingerichtet werden. Das Anbot der Qualifizierungsvereinbarung muss spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit bzw. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit so rechtzeitig gestellt werden, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind.

Assistenzprofessor/inn/en sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Die Universität hat

ausreichende Zeit zum Erreichen der Ziele zur Verfügung zu stellen. Für den Zeitraum einer Qualifizierungsvereinbarung gilt ein teilweise erweiterter Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist nur eingeschränkt unter Ausschluss bestimmter sonst geltender Kündigungsgründe möglich.

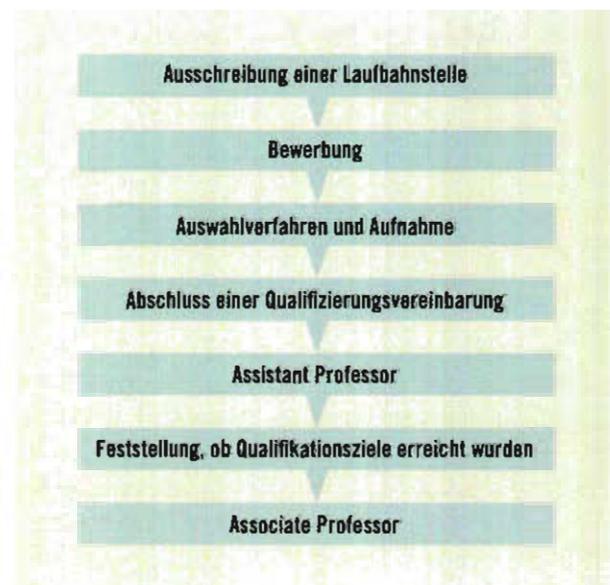
Wird innerhalb von zwei Jahren kein Anbot gestellt oder kommt keine Qualifizierungsvereinbarung zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen. Wird die vereinbarte Qualifikation nicht erreicht, so endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragsdauer bzw. kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die Arbeitnehmer/in der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht.

Assistenzprofessor/inn/en, die die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben, führen den Titel „**assoziierte Professor/inn/en**“. Das Arbeitsverhältnis als assoziierte/r Professor/in umfasst u.a. das Recht, die wissenschaftliche bzw. künstlerische Lehre im betreffenden Fach eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessor/inn/en auszuüben.

Durch Betriebsvereinbarung können Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen aufgestellt werden. Damit ist gewährleistet, dass die Universitäten ihrer unterschiedlichen Ausrichtung Rechnung tragen können (Kunstuniversitäten, Medizinische oder Technische Universitäten etc.).

Abbildung 4-1: Schema Laufbahnmodell



Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4**Gehaltsordnung**

Generell gilt, dass es sich bei den kollektivvertraglichen Regelungen um Mindeststandards handelt, die einzelvertraglich überschritten werden können.

Für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal ist ein hierarchisch gegliedertes Verwendungsschema vorgesehen. Zwingende Zeitvorrückungen sind nach sechs bzw. acht Jahren vorgesehen, wobei teilweise zusätzlich noch eine positive Evaluierung erforderlich ist.

Das allgemeine Personal ist zwingend in eine der Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags (beschrieben durch verbindliche Einreihungskriterien) und darin in eine Qualifikationsstufe (Grundstufe, Regelstufen – allenfalls Zuerkennung des Expert/inn/enstatus) einzureihen.

Pensionskassenzusage

Der Kollektivvertrag enthält eine beitragsorientiert gestaltete Pensionskassenzusage, deren Wirksamkeit vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung abhängt.

Überleitung der nach dem 31. Dezember 2003 neu aufgenommenen Arbeitnehmer/innen

Für die bis zum 1. Oktober 2009 neu begründeten Arbeitsverhältnisse ergab sich die Notwendigkeit der Überleitung in den Kollektivvertrag. Grundsätzlich sollte sich an den im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnissen nichts ändern. Im Vergleich zum Kollektivvertrag günstigere Regelungen sollen unberührt bleiben (Ausnahme: sondervertragliche Regelungen).

Die Universitäten hatten alle Arbeitnehmer/innen

Tabelle 4-1: Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten¹ nach Verwendung und Kollektivvertrag, WS 2010

Verwendung ²	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	darunter mit Kollektivvertrag	
		abs.	Anteil in %
Wissenschaftlich-künstlerisches Personal insgesamt	34.624	26.171	75,6%
Davon:			
Universitätsprofessor/in	2.082	880	42,3%
Universitätsprofessor/in bis 5 Jahre befristet	130	129	99,2%
Universitätsprofessor/in bis 6 Jahre befristet	20	20	100,0%
Universitätsdozent/in	2.828	0	0,0%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	85	85	100,0%
Assistenzprofessor/in (KV)	285	285	100,0%
Wiss./künstl. Mitarbeiter/in mit selbstd. Lehre	2.061	475	23,0%
Wiss./künstl. Mitarbeiter/in ohne selbstd. Lehre	730	553	75,8%
Senior Lecturer (KV)	463	463	100,0%
Senior Scientist/Artist (KV)	302	302	100,0%
Universitätsassistent/in (KV)	3.940	3.940	100,0%
Wiss./künstl. Mitarbeiter/in gem. §26, §27	7.997	6.903	86,3%
Lektor/in	8.362	6.805	81,4%
Studentische/r Mitarbeiter/in	5.339	5.331	99,9%
Allgemeines Personal insgesamt	17.543	9.460	53,9%
Davon:			
Unterstützung in Gesundheit/Soziales	899	691	76,9%
Universitätsmanagement	175	60	34,3%
Verwaltung	11.649	5.395	46,3%
Projektmitarbeiter/in, nichtwiss./nichtkünstl.	2.184	1.900	87,0%
Ärztin/Arzt in Facharztausbildung	1.018	877	86,1%
Ärztin/Arzt ausschl. in öff. KA	54	41	75,9%
Krankenpflege in öff. KA	435	164	37,7%
Wartung und Betrieb	1.129	332	29,4%
Insgesamt	52.167	35.631	68,3%

(1) ohne Universität für Weiterbildung Krems

(2) Alle Verwendungskategorien gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni. Beschäftigungsverhältnisse ohne Karenzierungen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni – Stichtag 31.12.2010

nach den von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in eine Verwendungsgruppe einzureihen. Dabei waren alle in einer vergleichbaren Verwendung zur betreffenden Universität zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen.

Zum 1. Oktober 2009 bestehende Entgeltansprüche, die höher als die Entgelte nach Kollektivvertrag waren, blieben aufrecht. Zeitabhängige Vorrückungen innerhalb einer Verwendungsgruppe führen so lange zu keiner Erhöhung des Entgelts, solange dieses das gebührende Entgelt (inkl. Valorisierungen) nach Kollektivvertrag nicht übersteigt („Aufsaugung“). Für das allgemeine Universitätspersonal ist diese Aufsaugungswirkung bis zum 30. September 2013 begrenzt. Ergänzende Regelungen zu Verfahren und Modalitäten für die Überprüfung einer Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Umsetzung des Kollektivvertrags

Nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags waren die davon betroffenen Arbeitnehmer/innen in die Verwendungsgruppen nach Kollektivvertrag einzureihen, und zwar innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten. Daher wurden im Laufe des Jahres 2010 an den Universitäten Gespräche zu den **Einstufungen** im neuen Kollektivvertrag geführt und die Überleitung in den Kollektivvertrag durchgeführt, wobei die betroffenen Mitarbeiter/innen über die Neueinstufung und die gehaltmäßige Auswirkung schriftlich zu informieren waren.

Mit Jahresende 2010 waren von den insgesamt 52.167 beschäftigten Mitarbeiter/innen der 21 Universitäten³ mehr als zwei Drittel (68,3%) auf Basis des Kollektivvertrags beschäftigt. Damit gelten für den überwiegenden Teil des Personals nun Regelungen, die klare Karrieremöglichkeiten eröffnen und Sicherheiten in Form von kollektivvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen gewährleisten.

Aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Beschäftigungsverhältnisse, z.B. hinsichtlich des Beamt/inn/enanteils oder des Anteils freier Dienstverträge, variiert der Anteil der dem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnisse stark zwischen den Verwendungskategorien des Personals (vgl. Tabelle 4-1). So ist die Verwendung der Universitätsdozent/inn/en wegen des Beamtendienstverhältnisses nicht vom Kollektivvertrag erfasst, die durch den Kollektivvertrag geschaffenen Verwendungen hingegen zu 100%. Die Professor/inn/en gemäß

§ 98 UG sind zu 42% in den Kollektivvertrag eingeordnet, jene nach § 99 UG praktisch zur Gänze, weil als Konsequenz von Befristung und Fluktuation die vorhandenen Arbeitsverhältnisse nach dem 31. Dezember 2003 eingegangen wurden. Unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen ohne selbständige Lehre, die zumeist Rotationsstellen innehaben, sind drei Viertel vom Kollektivvertrag erfasst. Die wissenschaftlich-künstlerischen Drittmittelbeschäftigten sind zu 86% in den Kollektivvertrag eingeordnet, die Lektor/inn/en zu 81%. Insgesamt gesehen ist das wissenschaftlich-künstlerische Personal zu einem wesentlich höheren Anteil (76%) vom Kollektivvertrag erfasst als das allgemeine Personal (54%).

An der Mehrzahl der Universitäten wurden mittlerweile **Betriebsvereinbarungen** zu etlichen der Themenbereiche abgeschlossen, die in § 4 des Kollektivvertrags aufgezählt sind. Um ihren Arbeitnehmer/innen die im Kollektivvertrag vorgesehene Pensionskassenzusage zu erteilen, wurde an vielen Universitäten eine Betriebsvereinbarung über eine **zusätzliche Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung** im Rahmen eines beitragsorientierten Pensionskassenmodells unterzeichnet und ein Vergabe- und Auswahlverfahren für einen Pensionskassenvertrag durchgeführt. Dabei gab es auch Zusammenschlüsse von Universitäten. Vier steirische Universitäten haben sich beispielsweise zu einer diesbezüglichen Zusammenarbeit entschlossen und ein solches Vergabe- und Auswahlverfahren gemeinsam durchgeführt.

Zur näheren Festlegung der Modalitäten und Inhalte der **Qualifizierungsvereinbarung** wurde an etlichen Universitäten eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat für das wissenschaftlich-künstlerische Personal abgeschlossen. Ein Teil dieser Betriebsvereinbarungen wurde zeitlich befristet abgeschlossen, um in dieser Zeit die Anwendbarkeit der Vereinbarung zu prüfen. An anderen Universitäten wurden Verfahren und Inhalte von Qualifizierungsvereinbarungen nicht durch Betriebsvereinbarung, sondern im Rahmen von Richtlinien, Leitlinien o.ä. des Rektorats festgelegt. Sie enthalten ebenso wie die Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Festlegung von Laufbahnstellen, zu Ausschreibung, Abschluss, Inhalt und Begleitung von Qualifizierungsvereinbarungen sowie zur Evaluierung der Qualifizierungsziele. In die Qualifizierungsvereinbarung sind im Regelfall Qualifizierungsziele für die Bereiche Lehre, Forschung und Verwaltung/Führung/Management in die Vereinbarung aufzunehmen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1). Eine Reihe von Betriebsvereinbarungen sehen für Beratung, Begleitung und Evaluierung

³ Die Universität für Weiterbildung Krems gehört als nicht vom UG erfasste Universität nicht dem Dachverband Universitäten an.

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

zung von Qualifizierungsvereinbarungen die Einrichtung eines neuen Gremiums auf Fakultätsebene (z.B. Beiräte für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen an der Universität Graz, Beiräte für Qualifizierungsvereinbarungen an der Universität Innsbruck) oder auf Universitätsebene (z.B. Qualifizierungsbeirat an der Universität für Bodenkultur Wien) vor. Einzelne Universitäten differenzieren im Rahmen ihres universitären Karrieremodells zwischen einer „Professorenlaufbahn“ mit Qualifizierungsvereinbarung und einer „Fachlaufbahn“ für Senior Scientists mit „Entwicklungsvereinbarung“ (z.B. die Universität Graz, Technische Universität Graz).

In einigen Betriebsvereinbarungen findet sich eine Übergangsregelung, dass mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die mit 1. 10. 2009 in den Kollektivvertrag übergeleitet wurden, unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits die Lehrbefugnis erworben hatten) eine Qualifizierungsvereinbarung ohne vorherige Ausschreibung abgeschlossen werden kann.

4.1.3 Personal und Personalentwicklung in den Leistungsvereinbarungen

Rückblick auf die Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009

Die Universitäten haben in der ersten Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 ihre Vorhaben und Ziele in Bezug auf Personalmaßnahmen und Personalentwicklung erfolgreich umgesetzt.

Im Mittelpunkt standen Vorhaben der Universitäten zu qualitativen wie quantitativen Aspekten der Personalentwicklung. Dabei ging es vorrangig um eine Erhöhung der Zahl der Professuren oder der Berufungen an die Universität, die oft mit Qualitätssicherungsaspekten, insbesondere dem Ziel qualitätsvoller Berufungen verknüpft war. Eine Reihe von Universitäten hatten diese Vorhaben mit entsprechenden quantitativen Zielgrößen verbunden, wie z.B. eine angestrebte Zahl von Berufungen oder besetzten Professuren zum Ende der Leistungsvereinbarungsperiode. Ziele von Universitäten zur Erhöhung des Lehrpersonals standen im Kontext der Verbesserung von Betreuungsrelationen.

Die Universitäten haben in der ersten Leistungsvereinbarungsperiode ihre Personalentwicklung professionalisiert und ihr diesbezügliches Angebot ausgebaut, z.B. Angebote zur Führungskräfteentwicklung oder Gender- und Frauenfördermaßnahmen. Darüber hinaus wurden flächendeckend Mitarbeiter/innengespräche eingeführt. Auch Vorhaben zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses waren an vielen Universitäten Gegen-

stand des Leistungsbereichs „Personalentwicklung“ und beschäftigten sich in diesem Kontext vor allem mit universitätsspezifischen Laufbahnmodellen für das wissenschaftliche Personal. Wesentliche Aspekte dieser Laufbahnmodelle flossen im Zuge der Verhandlungen zu einem Kollektivvertrag für Universitäten in das Karrieremodell des Kollektivvertrags ein.

Insgesamt wurden von den Universitäten fast alle Vorhaben (96%) umgesetzt, die in den Leistungsvereinbarungen 2007–2009 im Leistungsbereich „Personalentwicklung“ vorgesehen waren. Die quantitativen Ziele, zu denen sich die Universitäten konkrete Zielwerte bis 2009 gesetzt hatten, wurden in hohem Ausmaß (zu 80%) erreicht, manchmal nur knapp verfehlt.

Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012

Die Leistungsvereinbarungen der Periode 2010–2012 werden von den Universitäten dazu genutzt, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen weiter zu verbessern. Einschlägige Vorhaben sehen leistungsbezogene Entgeltanteile (z.B. durch den Expert/inn/enstatus des Kollektivvertrags), Karrieremöglichkeiten, flexible Arbeitszeit, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Unterstützung von Wiedereinsteiger/innen vor. Darüber hinaus wollen die Universitäten ihren Personalbereich in Lehre, Forschung und Administration durch eine zielgruppenorientierte Personalentwicklung im Rahmen entsprechender Vorhaben weiterentwickeln. Dabei stehen Team- und Führungskräfteentwicklung sowie eine verstärkte Dienstleistungs- und Serviceorientierung der Administration im Vordergrund.

Ein zentrales Thema der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 ist die Umsetzung des Kollektivvertrags, die damit verbundene Personalstrukturplanung und die Implementierung des Karrieremodells des Kollektivvertrags sowie darauf abgestimmter Personalentwicklungsangebote. Die Universitäten haben in den Leistungsvereinbarungen auch ihr angestrebtes Verhältnis von Fluktuations- und Karrierestellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) sowie beabsichtigte Obergrenzen bei der Zahl der Professuren mit abgekürztem Berufungsverfahren (Professuren gemäß § 99 Abs. 1 und Abs. 3) festgehalten.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf Personalentwicklungsmaßnahmen zur didaktischen Aus- und Weiterbildung der Lehrenden, wobei oft Angebote speziell für Junglehrende und Nachwuchswissenschaftler/innen entwickelt werden. Die Medizinischen Universitäten haben Vorhaben zur medizinischdidaktischen Aus- und Weiterbildung von Lehrenden und

Jungakademiker/innen vereinbart. Im Zuge von Berufungsverfahren wollen die Universitäten ein besonderes Augenmerk auf die hochschuldidaktische Qualifizierung legen. Etliche Universitäten haben darüber hinaus Vorhaben zur generellen Optimierung des Berufungsverfahrens vorgesehen.

Etliche Universitäten streben die Einrichtung zusätzlicher Professuren bzw. zusätzlicher „Tenure“-Stellen im Zusammenhang mit der universitären Profilbildung, aber auch mit einer Verbesserung der Betreuungsrelationen an. Durch die Schaffung zusätzlicher Lehrlingsstellen unterstützen die Universitäten die Lehrlingsoffensive des Bundes.

4.1.4 Quantitative Entwicklungen im Personalbereich der Universitäten

Informationen über die Personalstände der Universitäten stehen dem BMWF aus stichtagsbezogenen Datenlieferungen der Universitäten gemäß Bildungsdocumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni)⁴ und aus den Wissensbilanzen der Universitäten zur Verfügung. 2010 erfolgte eine Nachjustierung der Bildungsdocumentationsverordnung Universitäten (vgl. BGBl. II Nr. 71/2010). Diese betraf in erster Linie Anpassungen aufgrund des mit 1. Oktober 2009 wirksam gewordenen Kollektivvertrags, es wurden aber

Tabelle 4-2: Personal insgesamt sowie Stammpersonal an Universitäten (in Köpfen bzw. in VZÄ), WS 2007 und WS 2010

	Personal insgesamt Kopfzahl			Stammpersonal in Vollzeitäquivalenten		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Personal WS 2010 (Stichtag 31.12.2010)						
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt (1)	14.447	21.842	36.289	3.713,1	7.689,2	11.402,3
Professor/inn/en	438	1.794	2.232	424,4	1.739,5	2.163,9
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	14.022	20.121	34.143	3.288,6	5.949,7	9.238,4
darunter Dozent/inn/en	590	2.227	2.817	560,9	2.183,8	2.744,7
darunter Assoziierte Professor/inn/en	17	68	85	16,1	65,7	81,8
darunter Assistenzprofessor/inn/en	91	193	284	84,4	188,5	272,9
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiter/innen (1)	4.502	5.615	10.127	-	-	-
Allgemeines Personal gesamt	9.253	6.002	15.255	7.304,9	4.967,4	12.272,3
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	501	517	1.018	484,3	510,5	994,8
darunter Ärzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	34	20	54	31,0	19,0	50,0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt	379	56	435	321,0	52,6	373,6
Personal WS 2010 insgesamt	23.522	27.819	51.138	11.018,0	12.658,6	23.674,6
Personal WS 2007 (Stichtag 31.12.2007)						
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt (2)	12.241	19.924	32.165	3.480,2	8.012,0	11.492,2
Professor/inn/en (2)	349	1.861	2.210	333,1	1.751,4	2.084,5
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	11.907	18.152	30.059	3.147,1	6.260,6	9.407,7
darunter Dozent/inn/en	612	2.569	3.181	590,9	2.532,0	3.122,9
darunter Assoziierte Professor/inn/en	-	-	-	-	-	-
darunter Assistenzprofessor/inn/en	-	-	-	-	-	-
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiter/innen	3.473	4.433	7.908	-	-	-
Allgemeines Personal gesamt	8.682	5.653	14.335	7.093,0	4.777,0	11.870,1
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	401	446	847	395,3	443,2	838,5
darunter Ärzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	-	1	1	-	0,2	0,2
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt	369	50	419	324,1	47,3	371,4
Personal WS 2007 insgesamt	20.860	25.065	45.725	10.573,2	12.789,0	23.362,2

Kopfzahl: Alle Verwendungskategorien gemäß Z 2.6 der Anlage 1 BidokVUni, ohne Karenzierungen; Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt.

Vollzeitäquivalente Stammpersonal: ohne Lektor/inn/en, studentische Mitarbeiter/innen und Drittmittelpersonal

(1) Zum Zweck der Vergleichbarkeit mit 2007 inkl. nicht wissenschaftlich verwendetes Drittmittelpersonal

(2) Zum Zweck der Vergleichbarkeit mit 2010 inkl. Professor/inn/en gem. § 99 UG

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni

4 Vgl. <http://www.bmwf.gv.at/unidata>, wo auch Detailergebnisse zu den Tabellen dieses Abschnitts abrufbar sind

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Tabelle 4-3: Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten, WS 2010

Beschäftigungsverhältnisse ¹	absolut			in Prozent		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Dienstverhältnis zum Bund	1.680	4.359	6.039	6,8	15,0	11,3
Arbeitsverhältnis zur Universität	4.755	3.221	7.976	19,3	11,1	14,9
Ausbildungsverhältnis (ausgenommen Lehrlinge)	73	54	127	0,3	0,2	0,2
Sonstiges Beschäftigungsverhältnis	1.332	2.164	3.496	5,4	7,5	6,5
Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz	176	154	330	0,7	0,5	0,6
Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)	16.574	19.057	35.631	67,4	65,7	66,5
Gesamt	24.590	29.009	53.599	100,0	100,0	100,0

(1) Alle Verwendungskategorien gemäß Z 2.6 der Anlage I BidokVUni, Beschäftigungsverhältnisse ohne Karenzierungen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni (Stichtag 31.12.2010)

Tabelle 4-4: Professor/inn/en gemäß § 98 und § 99 UG nach Universitäten, WS 2010

	Professor/inn/en gemäß §98			Professor/inn/en gemäß §99			Insgesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Wien	68	267	335	16	37	53	84	304	388
Universität Graz	30	108	138	5	11	16	35	119	154
Universität Innsbruck	30	135	165	2	10	12	32	145	177
Medizinische Universität Wien	17	95	112	1	0	1	18	95	113
Medizinische Universität Graz	8	56	64	0	4	4	8	60	68
Medizinische Universität Innsbruck	8	50	58	1	2	3	9	52	61
Universität Salzburg	25	100	125	3	5	8	28	105	133
Technische Universität Wien	13	122	135	0	5	5	13	127	140
Technische Universität Graz	6	98	104	1	4	5	7	102	109
Montanuniversität Leoben	2	39	41	1	2	3	3	41	44
Universität für Bodenkultur Wien	10	43	53	1	0	1	11	43	54
Veterinärmedizinische Universität Wien	5	29	34	2	1	3	7	30	37
Wirtschaftsuniversität Wien	12	63	75	0	3	3	12	66	78
Universität Linz	16	90	106	1	11	12	17	101	118
Universität Klagenfurt	14	48	62	1	0	1	15	48	63
Universität für angewandte Kunst Wien	12	22	34	0	0	0	12	22	34
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	42	134	176	0	1	1	42	135	177
Universität Mozarteum Salzburg	26	74	100	0	2	2	26	76	102
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	25	78	103	1	1	2	26	79	105
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	10	11	21	3	6	9	13	17	30
Akademie der bildenden Künste Wien	16	13	29	0	5	5	16	18	34
Universität für Weiterbildung Krems	2	7	9	3	4	7	5	11	16
Insgesamt (bereinigt)	388	1.661	2.077	42	114	156	438	1.794	2.232

Verwendungen 11 (§ 98 UG) sowie 12 und 81 (§ 99 UG) gemäß BidokVUni, ohne Karenzierungen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni (Stichtag 31.12.2010)

auch einige zusätzliche Anpassungen in der Darstellung der Verwendungen des Personals vorgenommen. Die relevanten Änderungen betrafen eine nunmehr differenzierte Erfassung des nicht wissenschaftlich oder künstlerisch verwendeten Drittmittelpersonals und dessen Zuordnung zum allgemeinen Personal. Weiters werden Universitätsprofessor/inn/en gemäß § 99 UG nun dem Stammpersonal zugezählt.

Um einen Vergleich der Entwicklungen über den Berichtszeitraum des Universitätsberichtes zu er-

möglichen, musste die Darstellung für die Gegenüberstellung der Vergleichsjahre 2007 und 2010 in Tabelle 4-2 jedoch entsprechend angepasst werden⁵.

Der Personalstand der Universitäten, gezählt in Köpfen, hat sich von Ende 2007 bis Ende 2010 um rund 5.400 Personen (11,8%) vergrößert. Der pro-

5 Für den Zeitvergleich verblieb einerseits 2010 das gesamte Drittmittelpersonal beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal, andererseits wurden die Professor/inn/en gemäß § 99 UG bereits 2007 dem Stammpersonal zugeordnet.

zentuelle Anstieg war dabei bei den Frauen mit 13,9% größer als bei den Männern mit 10,2%.

Beim allgemeinen Personal beträgt der Zuwachs 920 Personen oder 6,4%. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist stärker gestiegen, hier lag der Zuwachs bei 12,8% (4.124 Personen). Der Frauenanteil im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (Köpfe) hat sich von 38,1% (2007) auf 39,8% erhöht. Beim allgemeinen Personal (Köpfe) liegt der Frauenanteil bei leicht steigender Tendenz bei 61%.

Die Ende 2010 an den 22 Universitäten beschäftigten 51.138 Personen wiesen 53.599 Beschäftigungsverhältnisse auf (vgl. Tabelle 4-3). Zwei Drittel dieser Beschäftigungsverhältnisse unterlagen dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, 15% entfielen auf Arbeitsverhältnisse zur Universität, die nicht in den Kollektivvertrag eingeordnet waren⁶, 11% auf Beamt/inn/e/n. Die restlichen 7% entfielen auf Ausbildungs- und sonstige Beschäftigungsverhältnisse (z.B. freie Dienstverträge)⁷.

Stammpersonal

Das **Stammpersonal** der Universitäten umfasst das gesamte allgemeine Personal sowie das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Lektor/inn/en, der studentischen Mitarbeiter/innen und des Drittmittelpersonals, da diese Personalkategorien im Regelfall befristete Beschäftigungsverhältnisse haben. Das Stammpersonal, gemessen in Vollzeitäquivalenten, ist in den Jahren 2008 bis 2010 um 312,4 VZÄ (1,3%) gewachsen. Der Zuwachs entfällt zur Gänze auf das allgemeine Personal.

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonal ergibt sich seit Ende 2007 ein Rückgang um 89,9 VZÄ oder 0,8%. Allerdings haben sich die VZÄ der Männer um 4% vermindert, während die VZÄ der Frauen um 7% zugenommen haben.

Die Professor/inn/en haben im Vergleich zu 2007 um 79,4 VZÄ oder 4% auf 2.163,9 VZÄ zugenommen. Der Frauenanteil liegt aktuell bei 19,6%.

Bei den Dozent/inn/en – eine auslaufende Verwendungskategorie – zeigt sich im Dreijahresvergleich ein Rückgang um 378,2 VZÄ oder 12%; davon entfielen 19,2 VZÄ auf Bestellungen zu Professor/inn/en gemäß § 99 Abs. 3 UG.

6 darunter 401 Arbeitsverhältnisse zur Universität für Weiterbildung Krems, die nicht dem Kollektivvertrag Universitäten unterliegt.

7 Darunter 1.029 sonstige Beschäftigungsverhältnisse der Universität für Weiterbildung Krems, die nicht dem Kollektivvertrag Universitäten unterliegt.

Von den rund 13.100 Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonals zum Stichtag 31.12.2010 waren 7.600 (58%) unbefristet und 5.500 (42%) befristet. Frauen waren zu 46%, Männer zu 64% unbefristet angestellt.

Professor/inn/en

Ende 2010 waren an den 22 Universitäten 2.232 Professor/inn/en, darunter 156 gemäß § 99 UG, beschäftigt (vgl. Tabelle 4-4). Damit hat sich die Gesamtzahl der Professor/inn/en gegenüber 2007 (2.210, darunter 125 Professor/inn/en gemäß § 99 UG, vgl. Universitätsbericht 2008, Tabelle 2.2-2) um 1% erhöht. Der Zuwachs ist vor allem auf die gestiegene Zahl von Professuren gemäß § 99 zurückzuführen, die um 25% gewachsen ist. Während Professuren gemäß § 99 UG generell mit fünf bzw. sechs Jahren zeitlich begrenzt sind, können Professuren gemäß § 98 UG befristet oder unbefristet besetzt werden. 9,2% der 2.077 Professor/inn/en gemäß § 98 UG sind befristet angestellt. Die höchsten Anteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse finden sich bei der Akademie der bildenden Künste Wien (83%) und bei der Universität für Weiterbildung Krems (78%). An den übrigen Universitäten liegen diese Anteile unter 40%. Der Frauenanteil bei den befristeten Professuren gemäß § 98 UG beträgt an den wissenschaftlichen Universitäten 24,2%, an den Kunstuniversitäten liegt er mit 43,3% deutlich höher.

Die Altersstruktur der unbefristet beschäftigten Professor/inn/en gemäß § 98 UG weist einen deutlichen Schwerpunkt bei den 51- bis 60-Jährigen auf (38,5%). 4% der Professor/inn/en sind 40 Jahre und jünger, 28% sind zwischen 41 bis 50 Jahre alt. 10% der Professor/inn/en sind älter als 65. Etwa ein Fünftel der 1.900 unbefristet angestellten Professor/inn/en werden bis 2015 emeritiert bzw. pensioniert werden.

Beamtete Universitätslehrer/innen

Ende 2010 waren an den Universitäten 4.662 Universitätslehrer/innen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt, darunter 1.085 Professor/inn/en. Dies bedeutet gegenüber Ende 2007 einen Rückgang dieser seit 1. Oktober 2001 nicht mehr zugänglichen Dienstverhältnisse um 936 oder 17%. Der Rückgang ist stärker ausgefallen als im Universitätsbericht 2008⁸ prognostiziert. Er betrifft alle Kategorien von beamteten Universitätslehrer/inne/n, am stärksten die Professor/inn/en (minus 27%) und die nicht habilitierten wissenschaftlichen und künstlerischen

8 Vgl. Universitätsbericht 2008, Tabelle 2.2-7

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Tabelle 4-5: Beamtete Universitätslehrer/innen – Prognose

	2001	2010	2015	2020	2025	2030	Beamt/inn/e/n 2030 gegenüber 2001 in %
Professor/inn/en	1.941	1.085	568	296	109	19	1%
Dozent/inn/en	2.701	2.631	2.263	1.780	1.120	429	16%
Assistent/inn/en	3.653	946	812	631	366	140	4%
Dozent/inn/en und Assistent/inn/en	6.354	3.577	3.075	2.411	1.486	569	9%
Insgesamt	8.295	4.662	3.643	2.707	1.595	588	7%

Verwendungen 11, 14 und 16 gemäß BidokVUni; Prognoseannahme: Pensionierung mit 65 Lebensjahren

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni (Stichtag 31.12.2010)

Tabelle 4-6: Anzahl der Berufungen an Universitäten 2008–2010, sowie Anzahl der Habilitationen 2008–2010

	Berufungen aus dem		Berufungen insgesamt			Habilitationen 2008–2010		
	Inland	Ausland	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Universität Wien	70	255	109	216	325	40	78	118
Universität Graz	31	31	18	44	62	19	33	52
Universität Innsbruck	29	34	13	50	63	18	39	57
Medizinische Universität Wien	17	6	6	17	23	48	109	157
Medizinische Universität Graz	20	6	5	21	26	27	72	99
Medizinische Universität Innsbruck	8	9	3	14	17	24	60	84
Universität Salzburg	18	22	12	28	40	5	27	32
Technische Universität Wien	15	20	6	29	35	5	48	53
Technische Universität Graz	11	11	4	18	22	7	32	39
Montanuniversität Leoben	10	5	1	14	15	0	13	13
Universität für Bodenkultur Wien	6	6	4	8	12	8	30	38
Veterinärmedizinische Universität Wien	2	11	6	7	13	6	2	8
Wirtschaftsuniversität Wien	14	12	6	20	26	7	20	27
Universität Linz	24	15	11	28	39	9	25	34
Universität Klagenfurt	7	6	5	8	13	1	14	15
Universität für angewandte Kunst Wien	4	4	4	4	8	3	1	4
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	19	11	9	21	30	5	3	8
Universität Mozarteum Salzburg	14	15	8	21	29	2	2	4
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	4	11	4	11	15	3	3	6
Kunstuniversität Linz	4	5	6	3	9	0	1	1
Akademie der bild. Künste Wien	17	8	10	15	25	1	1	2
Universität für Weiterbildung Krems	7	4	4	7	11	-	-	-
Insgesamt	351	507	254	604	858	238	613	851

Quelle: uni:data, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis Wissensbilanz-Verordnung, Kennzahl 1.A.2 bzw. II.1.2 sowie Kennzahl 1.A.3 bzw. II.1.3

schen Mitarbeiter/innen (minus 21%). Infolge der höheren Frauenanteile in den jüngeren Altersgruppen hat sich der Frauenanteil unter den verbleibenden beamteten Professor/inn/en und Dozent/inn/en erhöht.

Per Ende 2010 ergibt sich bei den Professor/inn/en gemäß § 98 UG ein Beamtenanteil von 52%, bei den Dozent/inn/en ein solcher von 93%. Unter den übrigen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen des Stammpersonals stehen noch rund 34% in einem der Universität zugeordneten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Eine Prognose der Entwicklung dieser öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse bis 2030 findet sich in Ta-

belle 4-5. Demnach wären 2020 noch ein Drittel der 2001 beschäftigten beamteten Universitätslehrer/innen an der Universität, 2030 noch 7%.

Übriges wissenschaftlich-künstlerisches Personal

Neben dem wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonal waren an den Universitäten Ende 2010 rund 8.000 drittfinanzierte wissenschaftlich-künstlerische Projektmitarbeiter/innen (39% Frauen), rund 9.100 Lektor/inn/en (37% Frauen) und rund 5.350 studentische Mitarbeiter/innen (47% Frauen) beschäftigt.

Die Anzahl der Lektor/inn/en ist in den Jahren 2008 bis 2010 um 7% gestiegen, bei einem Frauen-

anteil zwischen 37% und 39%. Die Summe des Beschäftigungsausmaßes aller Lehrbeauftragten lag laut Meldungen der Universitäten Ende 2010 bei 1.687 VZÄ. Dies entspricht durchschnittlich 0,185 VZÄ pro Universitätslektor/in oder etwa 2,5 Semesterstunden forschungsgeleiteten wissenschaftlichen Unterrichts im Sinn der Wissensbilanzkennzahl 2.A.1. 30% der Lektor/inn/en waren als nebenberufliches Lehrpersonal im Sinn von § 100 Abs. 4 UG angestellt. Knapp 3% der Lehrbeauftragten waren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig.

Drittmittelpersonal

Das **Drittmittelpersonal** hat im Berichtszeitraum kontinuierlich zugenommen. Wurde im WS 2007 die Beschäftigung von 7.906 Personen aus Drittmitteln finanziert, so waren es im WS 2010 10.127 drittmittelfinanzierte Personen, darunter 2.179 (21,5%) als allgemeines Personal. Der Frauenanteil blieb insgesamt mit rund 44% konstant; in der Gruppe der nicht wissenschaftlich oder künstlerisch verwendeten Personen liegt er allerdings bei 65%. Die Summe der Beschäftigungsausmaße von Drittmittelfinanzierten in Vollzeitäquivalenten wuchs von 6.129 auf 7.325, also um 19,5%. Die gleichzeitige Steigerung der Beschäftigtenzahl um 28% deutet darauf hin, dass das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß leicht zurückgegangen ist. Zum Stichtag 31.12.2010 wiesen 82% der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlich-künstlerischen Drittmittelpersonals ein Beschäftigungsausmaß von 50% oder mehr auf, wobei 39% ein Beschäftigungsausmaß von über 90% hatten; 9% der Beschäftigungsverhältnisse waren unbefristet.

Berufungen

Die Universitäten haben laut Wissensbilanzen (Kennzahl 1.A.3 bzw. II.1.3) in den Jahren 2008 bis 2010 insgesamt 858 Professorinnen und Professoren berufen, davon 315 im Jahr 2010. 30% der Berufungen entfielen auf Frauen (vgl. Tabelle 4-6). Somit wurde mehr als ein Viertel (29%) der derzeit tätigen Professor/inn/en (Stand WS 2010) in den Jahren 2008 bis 2010 berufen⁹.

2010 waren an vier Universitäten 16 Bestellungen von Universitätsdozent/inn/en zu Universitätsprofessor/inn/en gemäß § 99 Abs. 3 UG zu verzeichnen. Abgesehen von diesen Fällen kamen 60% aller im Berichtszeitraum Berufenen aus dem Ausland, wobei 414 aus einem EU-Land und 93 aus Dritt-

staaten kamen. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der Berufungen aus dem Ausland 59%. Bei den Berufungen aus EU-Ländern (ohne Österreich) dominiert Deutschland als Sitzstaat des bisherigen Dienstgebers der neu berufenen Professor/inn/en mit mehr als 72%. Von den 122 innerösterreichischen Berufungen des Jahres 2010 – ohne Bestellungen gemäß § 99 Abs. 3 UG – waren 64 Hausberufungen (52%).

Nach Wissenschafts- bzw. Kunstzweigen entfielen 30% der Berufungen der Jahre 2008 bis 2010 auf die Geisteswissenschaften (Frauenanteil 35,1%), 25% auf die Sozialwissenschaften (Frauenanteil 32,6%) und 17% auf die Naturwissenschaften (Frauenanteil 18,7%). Bei den Berufungen für unbefristete Professuren lag der Frauenanteil 2008 und 2009 bei 23,7%, bei befristeten Professuren bei 34,6%.

Habilitationen

Die Wissensbilanzen der Universitäten (Kennzahl 1.A.2 bzw. II.1.2) weisen in den Jahren 2008 bis 2010 insgesamt 851 Verleihungen von Lehrbefugnissen aus (2008 291 Habilitationen, 2009 263 Habilitationen, 2010 297 Habilitationen). 28,0% der Lehrbefugnisse wurden an Frauen verliehen. 40% der Habilitationen entfielen auf die drei Medizinischen Universitäten, weitere 27% auf die Universitäten Wien, Graz und Innsbruck (vgl. Tabelle 4-6). Die Frauenanteile bei den Universitäten, an denen im Berichtszeitraum mindestens 25 Habilitationen erfolgten, streuen zwischen 36,5% an der Universität Graz bis 9,4% an der Technischen Universität Wien.

Nach Wissenschafts- und Kunstzweigen der verliehenen Lehrbefugnisse dominiert ebenfalls die Humanmedizin (41%), gefolgt von den Naturwissenschaften (20%). 15% entfielen auf die Sozialwissenschaften, 14% auf die Geisteswissenschaften. Betrachtet man Fachgebiete mit mehr als 25 Habilitationen im Berichtszeitraum, so weisen die Geisteswissenschaften mit 35,9% und die Sozialwissenschaften mit 33,3% die höchsten Frauenanteile auf. Die niedrigsten Frauenanteile finden sich in den technischen Wissenschaften (5,5%) und den Naturwissenschaften (16,9%).

Vergleicht man die Habilitationen der Jahre 2008 bis 2010 nach Wissenschaftszweigen mit den Berufungen, so ist die Differenz mit 347 Habilitationen und 76 Berufungen bei der Humanmedizin am größten. In den Naturwissenschaften standen 173 Habilitationen 146 Berufungen gegenüber. Hingegen wurden in den Geisteswissenschaften mit 257 Berufungen nur 116 Lehrbefugnisse und in den Sozialwissenschaften bei 212 Berufungen 131 Lehrbefugnisse verliehen.

⁹ Berechnung ohne Universität Wien, welche stark auf kurzfristige Professuren von Persönlichkeiten internationaler Provenienz gemäß § 99 Abs. 1 UG setzt und infolge ihrer Größe das Gesamtbild verzerren würde.

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Tabelle 4-7: Verhältnis ordentliche bzw. prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal (in VZÄ), WS 2010 bzw. Studienjahr 2009/10

Universität	Ordentliche Studierende (Wintersemester 2010)			Prüfungsaktive Studierende (Studienjahr 2009/10)		
	absolut	je Prof.	je Lehrpersonal	absolut	je Prof.	je Lehrpersonal
Universität Wien	84.745	224,6	37,3	45.166	119,7	19,9
Universität Graz	26.447	179,7	31,8	16.123	109,5	19,4
Universität Innsbruck	26.058	148,1	27,0	15.732	89,4	16,3
Medizinische Universität Wien	6.830	60,4	4,4	4.552	40,3	3,0
Medizinische Universität Graz	3.896	58,9	7,1	3.151	47,6	5,7
Medizinische Universität Innsbruck	2.747	45,6	5,7	2.189	36,3	4,6
Universität Salzburg	15.032	113,7	22,6	8.310	62,9	12,5
Technische Universität Wien	24.016	175,9	22,6	12.373	90,6	11,7
Technische Universität Graz	11.687	111,1	19,2	7.423	70,6	12,2
Montanuniversität Leoben	2.867	67,5	13,5	1.905	44,8	9,0
Universität für Bodenkultur Wien	9.634	187,1	22,8	6.059	117,7	14,3
Veterinärmedizinische Universität Wien	2.135	65,1	6,7	1.449	44,2	4,6
Wirtschaftsuniversität Wien	25.867	365,4	47,8	11.974	169,1	22,1
Universität Linz	16.372	143,2	26,2	8.729	76,4	14,0
Universität Klagenfurt	8.659	137,4	25,9	4.951	78,6	14,8
Universität für angewandte Kunst Wien	1.545	46,8	7,9	1.255	38,0	6,4
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	2.559	14,5	4,6	1.965	11,1	3,6
Universität Mozarteum Salzburg	1.454	14,8	5,3	1.158	11,8	4,2
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	1.575	15,7	6,5	1.362	13,6	5,6
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	1.078	38,8	10,1	843	30,3	7,9
Akademie der bildenden Künste Wien	1.249	37,5	9,7	918	27,6	7,2
Insgesamt	285.030	122,8	20,5	157.587	73,0	12,2

Professor/innen: Verwendungen 11, 12 und 81 gemäß BidokVUni
 Universitäres Lehrpersonal: Verwendungen 11 bis 21, 26, 27 und 81 bis 84 gemäß BidokVUni
 Prüfungsaktive Studierende: Wissensbilanz-Indikator 2.A.6
 Ordentliche Studierende: BMWF, Datawarehouse Hochschulbereich

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni und Wissensbilanzen auf Basis WBV

Zahlenverhältnis Studierende – Lehrpersonal

Im WS 2010 entfielen im Durchschnitt auf eine Professur 122,8 ordentliche Studierende und auf ein Vollzeitäquivalent Lehrpersonal 20,5 Studierende (vgl. Tabelle 4-7). Das Zahlenverhältnis von Professuren zu Studierenden hat sich gegenüber dem WS 2007 infolge der gestiegenen Studierendenzahlen um 18%, jenes von Lehrpersonal zu Studierenden um 12% verschlechtert¹⁰. Überdurchschnittliche Verschlechterungen ergaben sich bei der Technischen Universität Wien und der Universität für Bodenkultur Wien sowie bei den Universitäten Linz und Klagenfurt. Eine Verbesserung der Zahlenverhältnisse ist bei den drei Medizinischen Universitäten und der Veterinärmedizinischen Universität Wien sowie bei der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz festzustellen.

Das Zahlenverhältnis zwischen Professuren bzw. Lehrpersonal und prüfungsaktiven Studierenden hat

sich im Berichtszeitraum nicht sehr stark verändert¹¹. So hat die Zahl ordentlicher Studierender in den vergangenen drei Jahren um 22%, jene der prüfungsaktiven Studierenden nur um 4% zugenommen. Im Durchschnitt aller Universitäten ist die Anzahl prüfungsaktiver Studierender pro Professur mit 73,0 gleich geblieben, jene der prüfungsaktiven Studierenden pro Vollzeitäquivalent Lehrpersonal von 13,0 auf 12,2 zurückgegangen. Die deutlichste Verschlechterung in dieser Relation zeigt sich bei der Universität für Bodenkultur Wien.

Eine Darstellung des Betreuungsverhältnisses nach Fachgebieten ist auf Basis der Angaben der Wissensbilanzen, Kennzahl 2.A.1 zum Zeitvolumen des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals im Bereich Lehre in Vollzeitäquivalenten, mög-

¹⁰ vgl. Universitätsbericht 2008, Tabelle 2.2-10

¹¹ Zu erwähnen ist, dass seit der Wissensbilanz 2010 bei der Ermittlung der prüfungsaktiven Studierenden einerseits negative Prüfungsleistungen nicht mehr berücksichtigt werden, andererseits jedoch Leistungen im Rahmen von – verpflichtender oder freiwilliger – Mitbelegung einbezogen werden.

Tabelle 4-8: Verhältniszahlen Studierende zu VZÄ im Lehrbereich auf Studienfeld-Ebene, Studienjahr 2009/10

	VZÄ im Lehrbereich	ord. Studien WS 2009	Studierende je VZÄ im Lehrbereich	prüfungsaaktive ord. Studien ¹	Studierende je VZÄ im Lehrbereich
Pädagogik	711,0	31.102	44	19.192	27
Erziehungswissenschaft und Ausbildung von Lehrkräften	711,0	31.102	44	19.192	27
Geisteswissenschaften und Künste	1.340,9	62.586	47	28.091	21
Künste	884,3	16.325	18	9.814	11
Geisteswissenschaften	456,6	46.261	101	18.277	40
Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	961,5	131.121	136	59.791	62
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	334,3	44.815	134	22.127	66
Journalismus und Informationswesen	47,4	9.203	194	4.850	102
Wirtschaft und Verwaltung	389,4	38.937	105	17.683	48
Recht	204,5	38.166	187	15.131	74
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik	748,1	42.828	57	22.552	30
Biowissenschaften	191,2	13.227	69	8.139	43
Exakte Naturwissenschaften	286,4	10.612	37	6.053	21
Mathematik und Statistik	101,9	4.060	40	1.841	18
Informatik	168,6	14.929	89	6.519	39
Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe	758,0	37.817	50	22.477	30
Ingenieurwesen und technische Berufe	415,0	20.511	49	11.348	27
Herstellung und Verarbeitung	31,0	1.394	45	905	29
Architektur und Baugewerbe	312,1	15.912	51	10.224	33
Agrarwissenschaft und Veterinärwissenschaft	127,2	4.618	36	3.021	24
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischereiwirtschaft	45,7	2.742	60	1.781	39
Veterinärmedizin	81,5	1.876	23	1.240	15
Gesundheit und soziale Dienste	1.343,0	18.402	14	12.673	9
Gesundheit	1.339,7	18.402	14	12.673	9
Dienstleistungen	62,6	6.627	106	4.136	66
Persönliche Dienstleistungen	28,3	3.129	111	1.572	56
Umweltschutz	33,7	3.498	104	2.564	76
Insgesamt²	8.144,4	335.750	55	171.948	28

1) ohne Doktoratsstudien: Prüfungsaktivität von mind. 8 SemStd. positiv oder 16 ECTS-Punkten im Studienjahr

2) Die Summe enthält auch VZÄ im Lehrbereich, die von den Universitäten fachlich nicht oder nicht richtig zugeordnet wurden.

Quelle: uni:data, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Wissensbilanz 2010, Kennzahl 2.A.1, und UniStEV (WS 2009)

lich (vgl. Tabelle 4-8). Der Zeitvergleich zeigt auch bei dieser Verhältniszahl eine Verschlechterung im Berichtszeitraum.

Stellt man den Vollzeitäquivalenten im Lehrbereich¹² alle belegten ordentlichen Studien gegenüber, entfielen im Studienjahr 2009/10 55 Studierende auf 1 VZÄ Lehre. 2006/07 waren es 48 Studierende¹³. Die Veränderung ergibt sich vor allem durch die Vermehrung der Studierendenzahlen um 13,4%. Die höchsten Studierendenzahlen je VZÄ Lehre ergeben sich wie 2006/07 im Bereich Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, wo der gestiegenen Studierendenzahl ein kleiner gewordenes Lehrvolumen gegenüber steht. Im Studienfeld Gesundheit (Medizin, Pharmazie) ist eine deutliche Reduktion der Studierendenzahl pro VZÄ Lehre festzu-

stellen, die aus einer Vergrößerung des Lehrvolumens bei gleichzeitig sinkender Studierendenzahl resultiert.

Für einen weiteren Vergleich werden nicht alle belegten Studien berücksichtigt, sondern nur jene, in denen im Studienjahr mindestens 8 Semesterstunden positiv beurteilt oder mindestens 16 ECTS-Punkte erworben wurden. Die Doktoratsstudien werden dabei ausgeklammert, da diese geringere Stundenzahlen aufweisen und die Zuordnung von ECTS-Punkten nicht verpflichtend ist. Im Durchschnitt sind 51% der belegten Studien nach dieser Definition prüfungsaktiv. Geisteswissenschaften und Recht liegen mit etwa 40% prüfungsaktiven Studien deutlich unter dem Durchschnitt, die Bereiche Gesundheit (69%), Agrar- und Veterinärwissenschaft (65%), Pädagogik und Dienstleistungen (je 62%) weisen hingegen deutlich überdurchschnittliche Anteile prüfungsaktiver Studien aus. Das Belastungsprofil im Sinn der

¹² ermittelt aus den abgehaltenen Lehrveranstaltungen

¹³ vgl. Universitätsbericht 2008, Tabelle 2.2-11

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Verteilung größerer oder kleinerer Studierendenzahlen pro VZÄ Lehre nach Studienfeldern bleibt insgesamt gleich, die Zahlen betreuter Studierender liegen jedoch auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

4.2 Nachwuchsförderung

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen bzw. –forscher/innen zählt zu den wesentlichen Zielsetzungen der Universitäten und der österreichischen Forschungspolitik. Gut ausgebildete und motivierte Wissenschaftler/innen und Forscher/innen sind im steigenden globalen Wettbewerb ein zentraler Faktor, auf den Förderprogramme und -initiativen auf nationaler wie auf europäischer Ebene abstellen.

4.2.1 Instrumente der Nachwuchsförderung¹⁴

Die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine wesentliche Aufgabe der Universitäten¹⁵. Aus Entwicklungsplänen, Leistungsvereinbarungen und Wissensbilanzen geht hervor, dass die Universitäten die Nachwuchsförderung als wesentliches strategisches Ziel betrachten und sie vermehrt für die Profilbildung nutzen, und dass die verstärkte Förderung des Nachwuchses ein besonderes Anliegen ist.

Die Universitäten sind bestrebt, ihren Nachwuchswissenschaftler/innen attraktive Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten zu bieten, insbesondere durch Laufbahnstellen und das Anbot von Qualifizierungsvereinbarungen im Rahmen des Karrieremodells des Kollektivvertrags. Sie offerieren weiters eine Vielzahl an Fördermaßnahmen, die in unterschiedlichen Bereichen ansetzen und von speziellen Weiterbildungsangeboten über Doktoratsstipendien oder Mobilitätsstipendien für Graduierte bis zur Förderung junger Forscher/innengruppen reichen. Über die curriculare und organisatorische Ausgestaltung der Doktoratsstudien nehmen die Universitäten bedeutenden Einfluss auf die Qualität der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Fördermaßnahmen der einzelnen Universitäten werden ergänzt durch die Stipendien- und Nachwuchsförderprogramme des BMWF, des Wissenschaftsfonds FWF und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie durch die Mobilitätsförderung im Rahmen europäischer Förderprogramme und –initiativen oder internationaler universitärer Netzwerke. Einen aktuellen Überblick über alle

Stipendien und Fördermöglichkeiten ermöglicht die Österreichische Datenbank für Stipendien und Forschungsförderungen¹⁶.

4.2.1.1 Maßnahmen der Universitäten zur Förderung des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses

Die Universitäten setzen umfangreiche Maßnahmen, um ihre Ziele im Bereich der Förderung des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses zu erreichen und ihren Nachwuchswissenschaftler/innen optimale Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Qualifikation und Weiterentwicklung zu bieten. Förderungen und Aktivitäten der Universitäten konzentrieren sich im Wesentlichen in vier Bereichen:

- Maßnahmen im Rahmen der Personalstrukturplanung und der Personalentwicklung,
- Nachwuchsförderung im Doktorand/inn/enbereich,
- Universitäre Maßnahmen zur Mobilitätsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und
- Initiativen der Universitäten im Zusammenhang mit Forschungsförderung.

Personalstrukturplanung und wissenschaftliche Karriere

Die Universitäten haben im Berichtszeitraum das Karrieremodell des Kollektivvertrags umgesetzt, das zwischen Rotations- bzw. Fluktuationsstellen einerseits und Laufbahn- bzw. Karrierestellen andererseits differenziert. Im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen auf flexiblen Stellen soll die fachliche und wissenschaftliche Ausbildung und die wissenschaftliche Qualifikation vertieft und gleichzeitig die Eignung für wissenschaftliches Arbeiten bzw. eine wissenschaftliche Karriere erprobt werden. Im Rahmen von Karrierestellen soll ein wissenschaftlicher Qualifizierungsprozess stattfinden, der schlussendlich zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Assoziierte/r Professor/in führt.

Die Universitäten legen die jeweilige Zahl der verschiedenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen im Rahmen ihrer **Personalstrukturplanung** fest. In den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 haben die Universitäten ihr langfristig angestrebtes Verhältnis zwischen den beiden Stellenarten bekanntgegeben. Ziel der Universitäten ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Karrierestellen und flexiblen Stellen, das auf die universitätsspezifischen Bedürfnisse abgestimmt ist. Es soll eine laufende Ausbildung von Jungforschenden über eine ausreichende Anzahl von Rotationsstellen sicherzustellen, aber auch langfristige Karriereperspektiven für künftige Nachwuchswis-

¹⁴ unter „Nachwuchsförderung“ werden im Folgenden Fördermaßnahmen verstanden, die sich vorwiegend an Personen richten, die zumindest ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium haben

¹⁵ Vgl. §§ 1 und 3 UG

¹⁶ www.grants.at

senschafter/innen über Laufbahnstellen ermöglichen. Die Mehrzahl der Universitäten strebt einen Anteil von 50 % oder mehr an flexiblen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an. An vielen künstlerischen Universitäten werden statt Laufbahnstellen Anstellungen auf Zeit bevorzugt, die als Sprungbrett für den Eintritt in die Kunstszene oder ins Wirtschaftsleben genutzt werden sollen.

Wie im Kollektivvertrag vorgesehen, differenzieren die Universitäten bereits zum Ausschreibungszeitpunkt zwischen Laufbahnstellen und Fluktuationsstellen, um Transparenz hinsichtlich Karriereaussichten und hinsichtlich einer langfristigen wissenschaftlichen Perspektive für Nachwuchswissenschaftler/innen zu gewährleisten. Einzelne Universitäten differenzieren zwischen einer Professorenlaufbahn mit Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung, die auf die Erreichung einer Associate-Professur ausgerichtet ist, und einer Fachlaufbahn für Senior Scientists (mit Abschluss einer „Entwicklungsvereinbarung“).

Laufbahnstellen sind in der Regel für eine Vollzeitbeschäftigung vorgesehen. Als Eingangsqualifikation wird von den meisten Universitäten ein absolviertes Doktorats- oder PhD-Studium vorausgesetzt, an Medizinischen Universitäten teilweise auch eine Facharztausbildung. Die Universität kann innerhalb von zwei Jahren nach Einstieg auf eine Laufbahnstelle eine **Qualifizierungsvereinbarung** anbieten. Auf Basis der in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Qualifikationsziele und –zeiträume ist ein Qualifizierungsprozess zu durchlaufen, der im Regelfall auf 4 Jahre ausgelegt ist und mit einer Evaluierung hinsichtlich der vereinbarten Qualifizierungsziele endet. Die Qualifizierungsvereinbarungen legen Ziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Führung/Management/Verwaltung fest, beispielsweise die selbständige Abhaltung einer bestimmten Zahl von Lehrveranstaltungen, die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten, eine bestimmte Zahl von wissenschaftlichen Publikationen, Vorträge, den Aufbau einer Forschungsarbeitsgruppe, die Einwerbung von Drittmitteln. An einem großen Teil der Universitäten enthält die Qualifizierungsvereinbarung eine verpflichtende Absolvierung von einschlägigen Personalentwicklungsprogrammen und den Nachweis eines zumeist sechsmonatigen Auslandsaufenthalts. Als zentrales Qualifizierungsziel ist an vielen Universitäten die Erreichung der *Venia docendi* oder einer vergleichbaren wissenschaftlichen Qualifikation vorgesehen. An einigen Universitäten wird der wissenschaftliche Qualifizierungsprozess durch eine/n Mentor/in begleitet.

Mit der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ist die Überleitung des zeitlich befristeten Beschäf-

tigungsverhältnisses in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als „Associate Professor“ verbunden. 14 von 21 Universitäten haben bereits Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen. An 7 Universitäten, darunter an 4 Kunstuniversitäten, wurde bis Mitte 2011 (Kenntnisstand 30. 6. 2011) noch keine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen. Eine Reihe von Universitäten setzen das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung gezielt zur Förderung von Frauen ein.

Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote

Im Rahmen der Personalentwicklung bieten die Universitäten ein auf den Nachwuchs zugeschnittenes Personalentwicklungs- und Weiterbildungsangebot zur Kompetenzentwicklung im Hinblick auf Lehre und Forschung wie auch für eine außeruniversitäre Karriere. Die Aus- und Fortbildungsangebote sollen Qualifikationen vermitteln, die nicht nur eine universitäre Laufbahn unterstützen, sondern insbesondere auch den Mitarbeiter/inne/n auf Fluktuations- bzw. Rotationsstellen bei einem Wechsel in eine außeruniversitäre Laufbahn zugute kommen.

Eine Reihe von Universitäten hat für Einsteiger/innen in die wissenschaftliche Laufbahn ein Trainee-programm, einen Basislehrgang o.ä. vorgesehen; etliche Universitäten haben Coaching- und Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftler und/oder Nachwuchswissenschaftlerinnen im Programm. An den meisten Universitäten werden Didaktik-Lehrgänge oder Didaktik-Ausbildungsprogramme angeboten, die insbesondere auf Nachwuchswissenschaftler/innen und die Förderung ihrer didaktischen Qualifikationen abzielen. Auch spezifische, auf die Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtete Veranstaltungen zu Soft Skills, sozialer Kompetenz und Führungskompetenz sind fixer Bestandteil des universitären Personalentwicklungsangebots. An vielen Universitäten sind in den Qualifizierungsvereinbarungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Karrierestellen Qualifizierungsziele für den Bereich der Didaktikausbildung wie auch für Management- und Führungskompetenz verpflichtend festzulegen.

Nachwuchsförderung im Doktorand/inn/enbereich

Die Universitäten nutzen die Möglichkeit, den wissenschaftlichen Nachwuchs im Bereich der Doktoratsausbildung über Stipendien zu fördern oder ein entsprechendes Anstellungsverhältnis an der Universität zu bieten, das in der Regel befristet ist. Von vielen Universitäten wird die Einwerbung von Drittmittelprojekten als Förderinstrument für den Nachwuchs genutzt, da über Drittmittelprojekte häufig

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Stellen von Doktorand/inn/en finanziert werden. Ende 2010 waren fast 3.500 Dissertant/inn/en als drittfinanzierte wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter/innen an den Universitäten beschäftigt (vgl. Abschnitt 4.2.3, Tabelle 4-10). Die vermehrte Einrichtung von strukturierten Doktoratsprogrammen und Doktoratskollegs geht ebenfalls mit einer Ausweitung von Anstellungsverhältnissen für Doktoratsstudierende einher. Strukturierte Doktoratsprogramme wie z.B. FWF-Kollegs oder die Initiativkollegs der Universität Wien bieten die Möglichkeit, Dissertationen mit umfassender Betreuung und bei gesicherter Finanzierung im Rahmen eines Forschungsnetzwerks zu bearbeiten, und sind damit sowohl ein Instrument der Nachwuchs- als auch der aktiven Forschungsförderung. Sie sind oftmals im Rahmen eines Forschungsschwerpunkts der Universität angesiedelt.

Einen breiteren Adressatenkreis sprechen Doktoratsstipendien oder Dissertationsstipendien an, deren Vergabe von vielen Universitäten vorgesehen ist, um Doktoratsstudierenden die konzentrierte Arbeit an der Dissertation ohne finanzielle Belastungen zu ermöglichen. Darüber hinaus vergeben die Universitäten Forschungsstipendien, Mobilitätsstipendien für Dissertant/inn/en, Beihilfen für die Durchführung von wissenschaftlichen Arbeiten und Druckkostenzuschüsse für Dissertationen.

Mobilitätsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung der internationalen Vernetzung und Mobilität von Nachwuchswissenschaftler/inne/n stellt ein weiteres zentrales Element von universitären Nachwuchsfördermaßnahmen dar. Eine Reihe von Universitäten haben sich eine Erhöhung der Auslandsaufenthalte und der Auslandserfahrungen ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zum Ziel gesetzt und in den Leistungsvereinbarungen verankert. Die Universitäten unterstützen ihre Nachwuchswissenschaftler/innen bei der Teilnahme an Mobilitätsprogrammen der EU, an Austauschprogrammen und im Rahmen von internationalen Kooperationsprogrammen, insbesondere durch entsprechende Freistellungen. Eine ganze Reihe von Universitäten sehen außerdem externe Erfahrungen oder einen zumindest sechsmonatigen Auslandsaufenthalt als obligatorisches Qualifizierungsziel in der Qualifizierungsvereinbarung von Assistenzprofessor/inn/en vor.

Für Mobilitätsaktivitäten im Zusammenhang mit Forschungsarbeiten stellen die Universitäten personenbezogene finanzielle Förderungen, Mobilitätszuschüsse oder Auslandsstipendien für Dissertant/inn/en und Jungforscher/innen zur Verfügung, ebenso

Stipendien für kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten im Ausland. Mit diesen Förderungen beabsichtigen die Universitäten, den Erwerb substanzieller internationaler Erfahrungen und internationales wie interdisziplinäres Arbeiten und Forschen zu fördern.

Daneben unterstützen die meisten Universitäten Auslandsreisekosten und –aufenthalte von Jungwissenschaftler/inne/n. Eine Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n erfolgt insbesondere über Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen mit eigenem Vortrag oder die Teilnahme an internationalen Kongressen.

Nachwuchsförderung im Zusammenhang mit universitärer Forschungsförderung

Forschung bildet die Basis für die Ausbildung und die Profilierung von hoch qualifiziertem Nachwuchs. Die Universitäten akkordieren ihre Programme und Initiativen zur Forschungsförderung zunehmend mit solchen zur Nachwuchsförderung. Die frühzeitige Ermöglichung selbständiger und unabhängiger Forschung entspricht den Prinzipien der „Charta für Forschende und des Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden“, deren Anerkennung die Universitäten in ihren Leistungsvereinbarungen festgehalten haben. Von besonderer Bedeutung ist die Mitarbeit von Nachwuchswissenschaftler/inne/n bei universitären Forschungsprojekten und Drittmittelprojekten. Viele Jungforscher/innen erhalten dadurch die Möglichkeit zur Bewährung im Universitäts- bzw. Forschungsbetrieb. Die frühe selbständige Einreichung von Forschungsprojekten wird von den Universitäten durch Forschungsserviceeinrichtungen, Weiterbildungsangebote zu Drittmittelinwerbung und -management und durch spezielle Anschubfinanzierungen für Jungwissenschaftler/innen gefördert. Eine Reihe von Universitäten haben spezielle Förderinstrumente entwickelt, um Forschungsmittel gezielt an Nachwuchsforscher/innen zu vergeben, z.B. die Universität Innsbruck, die Veterinärmedizinische Universität Wien (Young Investigator Programme, Post-Doctoral Programme), die Medizinische Universität Graz (Startförderung, Postdoc-Programm) oder die Medizinische Universität Innsbruck (MUI-Start).

4.2.1.2 Nachwuchsförderung über Postgraduate-Stipendien des BMWF

Das BMWF hat neben den Fördermöglichkeiten, die das Studienförderungsgesetz für Studierende in weiterführender wissenschaftlicher Ausbildung – in Masterstudien und Doktoratsstudien – vorsieht, weitere Stipendien eingerichtet, die sich an den wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchs richten.

Im Rahmen der **Postgraduate-Stipendienaktion** werden vom BMWF Stipendien zur postgradualen Ausbildung an Personen mit Abschluss eines Diplom- oder Masterstudiums vergeben. Dabei handelt es sich um postgraduale Kurse (Master- oder PhD-Programme) an akkreditierten Universitäten im fremdsprachigen Ausland. Die Stipendien tragen zur Internationalisierung und vertiefenden Weiterbildung von österreichischen Absolvent/inn/en bei. Im Studienjahr 2010/11 standen für diese Förderungen circa 1,1 Millionen Euro zur Verfügung. Die beliebtesten Aufenthaltsländer sind die EU-Mitgliedstaaten, die USA und Australien. Im Rahmen dieser Stipendienaktion werden Stipendien in verschiedenen Fachbereichen für unterschiedliche Zielinstitutionen vergeben.

Seit 2009 werden die „**Marietta Blau-Stipendien**“ angeboten. Sie richten sich an hervorragend qualifizierte Doktoratsstudierende aller Fachbereiche, die mit Hilfe dieser Stipendien 6 bis 12 Monate ihres Studiums im Ausland verbringen können.

Ergänzend hat das BMWF auch **spezifische Postgraduate-Stipendien** für Studienvorhaben an bestimmten Institutionen oder in klar definierten Fachbereichen vergeben:

- Doktoratsstipendien für das Europäische Hochschulinstitut (EHI) in Florenz werden für vierjährige Doktoratsprogramme am EHI für folgende Fachrichtungen vergeben: Geschichte und Kulturgeschichte, Wirtschaftswissenschaften, Volkswirtschaft/ Politik/ Sozialwissenschaften sowie Rechtswissenschaften.
- Die zweijährigen Bologna-Postgraduate-Stipendien werden zum Studium am Bologna-Center der Johns-Hopkins-Universität bzw. in Washington D.C. vergeben, welches mit einem Master in internationalen Beziehungen abschließt.
- Doctoral Research Fellowships am Center for Austrian Studies an der University of Minnesota, am Wirth Institute for Austrian and Central European Studies, am Center for Austrian Culture and Commerce an der University of New Orleans und am Center for Austrian Studies an der Hebräischen Universität Jerusalem bieten die Möglichkeit, neben verschiedenen administrativ-organisatorischen Aufgaben am Center an der eigenen Dissertation zu arbeiten.
- Die **Brücke-Postgraduate-Stipendien** werden für den Besuch eines neunmonatigen Postgraduate-Kurses am College of Europe mit Spezialisierung auf Recht, Politikwissenschaft, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im europäischen Kontext vergeben.
- Die **Natolin-Postgraduate-Stipendien** werden für den Besuch eines neunmonatigen Postgraduate-

Kurses mit Spezialisierung auf europäische Geschichte, europäische Integration, europäische Organisationen und ihre Organe, Kurse über westliche Demokratie, Geschichte, Wirtschaft und Politik in Ost- und Mitteleuropa, Menschenrechte, Minderheiten, europäische Rechtssysteme vergeben.

Darüber hinaus vergibt das BMWF auch Stipendien für ausländische Nachwuchswissenschaftler/innen („Ernst Mach-Stipendien“, „Franz Werfel-Stipendien“ und „Richard Plaschka-Stipendien“).

Graduiertenförderung Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften (GSK)

Im Rahmen der Graduiertenförderung Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften (GSK) wurden im Berichtszeitraum zwei Förderlinien zur Nachwuchsförderung im Bereich Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften angeboten, deren leitende Grundsätze internationale Vernetzung und fachübergreifende Kooperation waren. In den genannten Bereichen konnten Graduierte direkt beim BMWF Anträge einreichen.

- Förderung der Präsentation von Forschungsarbeiten oder -ergebnissen Graduiertes und Postdocs im Rahmen internationaler wissenschaftlicher Konferenzen und Workshops.
- Durchführung thematisch einschlägiger internationaler wissenschaftlicher Konferenzen und Workshops mit dem Ziel der Graduiertenförderung.

4.2.1.3 Nachwuchsförderung durch Programme des FWF

Eine der wichtigsten Aufgaben des FWF ist die qualitative und quantitative Ausweitung des Forschungspotenzials nach dem Prinzip „Ausbildung durch Forschung“. Der größte Teil der FWF-Mittel (2010: 78,4%) fließt in die Finanzierung von wissenschaftlichem Personal, welches vor allem an den Universitäten tätig ist.

Die Nachwuchsförderung des FWF wird in allen Phasen einer wissenschaftlichen Karriere wirksam, sei es über Forschungsbeihilfen für Diplomand/inn/en, über eine Anstellung als Doktorand/in in einem FWF-Kolleg oder FWF-Einzelprojekt, oder über einen Anstellungsvertrag als Postdoc in FWF-Einzelprojekten, Spezialforschungsbereichen, FWF-Programmen bzw. als Selbstantragsteller/in.

Auch für den Bereich „Ausbildung durch Forschung“ soll durch internationale Begutachtung wissenschaftliche Exzellenz sichergestellt werden. Diplomand/inn/en und vor allem Dissertant/inn/en reichen nicht selber einen Antrag beim FWF ein, sondern werden als Mitarbeiter/innen von den jeweiligen Projekt-

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

leiter/inne/n bzw. Faculty-Mitgliedern ausgewählt, die erfolgreich aus einer internationalen Begutachtung hervorgegangen sind. Die Arbeit in FWF-Projekten bietet den Doktorand/inn/en ein Umfeld, das für den Start einer erfolgreichen wissenschaftlichen Laufbahn entscheidend ist: sie haben eine/n aktive/n, international ausgewiesene/n wissenschaftliche/n Betreuer/in und arbeiten an einem wohldefinierten Thema mit einem klaren Zeithorizont und in einem Forschungszusammenhang von anerkannt hoher internationaler wissenschaftlicher Qualität. Einschließlich der Karriereentwicklungsprogramme finanzierte der FWF im Jahr 2010 mehr als 3.405 Forscher/innenstellen, davon 976 Stellen für Postdocs, vor allem am Anfang ihrer wissenschaftlichen Laufbahn, und 1.683 Stellen für Doktorand/inn/en. Damit zählen die FWF-Förderungen zu den bedeutendsten Instrumenten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Österreich.

FWF-Doktoratskollegs

Besonders relevant für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das FWF-Förderprogramm **Doktoratskollegs**. Zielgruppe dieser Förderung sind Forscher/innengruppen an Universitäten und gemeinnützigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wobei sich mindestens fünf, höchstens 20 Wissenschaftler/innen zusammenschließen sollen („Faculty“).

Doktoratskollegs bieten hochbegabten, jungen Graduierten eine fundierte Ausbildung für eine wissenschaftliche Karriere nach dem Prinzip „Ausbildung anhand exzellenter Forschung“. Sie sind international ausgerichtet, sollen wissenschaftliche Schwerpunktbildungen unterstützen und Kontinuität sowie den Impact derartiger Schwerpunkte fördern. Die FWF-Doktoratskollegs sind als Kristallisationspunkt systematischer Nachwuchspflege im wissenschaftlichen Bereich konzipiert und können als Elemente in zukünftige Doktorand/inn/enschulen integriert werden.

Ein Doktoratskolleg weist einen klar definierten (möglichst auch disziplinenübergreifenden) Forschungszusammenhang auf (Forschungsschwerpunkt, Forschungsbereich, Kompetenzfeld). Die Breite des thematischen Rahmens ist flexibel, die Ausbildung in einem Doktoratskolleg muss allerdings innerhalb eines sinnvollen Curriculums erfolgen. Die Forschungsarbeiten müssen im Rahmen von Dissertationen durchführbar sein. Diese sind, entsprechend den internationalen Standards für eine PhD-Ausbildung, jeweils auf eine Dauer von drei Jahren anzulegen.

Pro Mitglied der „Faculty“ kann ein/e Kollegiat/in zur Gänze finanziert werden (Personalkosten, Mate-

rialkosten, Ausbildungskosten). Zusätzlich zu diesen „internen“ Studierenden werden auch Ausbildungskosten für max. zwei assoziierte Doktoratsstudierende finanziert. Alle Studierenden müssen nach einem standardisierten Auswahlverfahren ausgewählt werden. Im Schnitt finanziert ein Doktoratskolleg zehn „interne“ und bis zu 20 assoziierte Doktoratsstudierende. Die laufenden Doktoratskollegs schaffen somit durchschnittlich 600 Arbeitsplätze für junge Wissenschaftler/innen mit international sichtbarer Top-Ausbildung.

Im Rahmen eines Doktoratskollegs werden Dienstverträge für Doktorand/inn/en, die Kosten für administrative Unterstützung sowie Material- und Reisekosten gefördert. Die Erstbegutachtung eines Doktoratskollegs erfolgt in einem zweistufigen Verfahren (Konzept- und Vollantrag) durch internationale Wissenschaftler/innen. Die maximale Laufzeit erstreckt sich über drei Förderperioden von je vier Jahren, wobei jeweils eine positive internationale Zwischenevaluierung am Ende einer Förderperiode die Voraussetzung für eine Fortsetzung ist. Abgeschlossen wird ein FWF-Doktoratskolleg mit einer internationalen wissenschaftlichen Endevaluierung.

Mit 31.12.2010 liefen 31 Doktoratskollegs an den Universitäten, darunter 13 Kollegs im Bereich „Life Sciences“, 10 im Bereich „Naturwissenschaft und Technik“ und 8 Kollegs im Bereich Sozial- und Geisteswissenschaften; 16 davon wurden im Berichtszeitraum 2008 bis 2010 bewilligt.

FWF-Individualförderungen

Der FWF vergibt in einer Reihe von Programmen Individualförderungen an (junge) Wissenschaftler/innen.

Das **Start Programm** richtet sich an exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen, um eine Forschungsgruppe oder ein Forschungsnetzwerk aufzubauen und für mehrere Jahre finanzieren zu können. Damit sollen sich die Programmteilnehmer/innen als unabhängige Forschungspersönlichkeiten in der internationalen Spitzenforschung etablieren. Ein START-Projekt hat eine Dauer von sechs Jahren (mit Zwischenevaluierung nach drei Jahren), pro Jahr stehen ca. 200.000,- Euro zur Verfügung. 2010 wurden sechs START-Preise vergeben, wobei erstmals Geschlechterparität bei den Bewilligungen erzielt werden konnte.

Die vom FWF vergebenen „**Wittgenstein-Preise**“ sind für international ausgewiesene Wissenschaftler/innen bestimmt, um Forschungsgruppen oder Forschungsnetzwerke auszubauen und für mehrere Jahre zu finanzieren. 2010 wurde ein Wittgenstein-Preis in der Höhe von 1,5 Millionen Euro für fünf Jahre zuerkannt.

Zwei Mobilitätsprogramme des FWF sollen Humanressourcen ausbauen und Talente fördern. Das **Erwin-Schrödinger-Programm** ermöglicht in Österreich tätigen Wissenschaftler/innen die Mitarbeit an führenden ausländischen Forschungseinrichtungen und damit den Erwerb von Auslandserfahrung in der Postdoc-Phase. Das erworbene Know-how soll für die österreichische Wissenschaft nutzbar gemacht werden. Um dem Brain Drain entgegenzuwirken, gibt es seit 2009 die Möglichkeit, mit dem Ansuchen um den Auslandsaufenthalt eine Rückkehrförderung zu beantragen. Rückkehrer/innen werden an den österreichischen Forschungsstätten – zum größten Teil Universitäten – mit einem Senior-Postdoc-Gehalt für 6 bis 12 Monate angestellt. Mehr als die Hälfte der Antragsteller/innen machte 2010 von dieser Möglichkeit Gebrauch, bei den Bewilligungen liegt der Rückkehranteil bereits bei rund 60 %. Mit 128 Anträgen erlebte das Schrödinger-Programm im Jahr 2010 einen massiven Anstieg. Die Bewilligungsquote lag bei 43,4 %.

Das **Lise-Meitner-Programm** richtet sich an hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen aller Fachdisziplinen aus dem Ausland, die an einer österreichischen Forschungsstätte durch ihre Qualifikation zur weiteren Entwicklung der Wissenschaften beitragen können. Darüber hinaus sollen internationale Kooperationen gestärkt werden. Die Einwerbung von hochqualifiziertem Forschungspotenzial aus anderen Ländern stellt eine strategisch wichtige Maßnahme dar, damit Österreich international konkurrenzfähig bleibt. 2010 wurden 29 Anträge bewilligt.

Das **Karriereentwicklungsprogramm des FWF für Wissenschaftlerinnen** hat zum Ziel, Frauen beim (Wieder-) Einstieg bzw. beim Verbleib in der wissenschaftlichen Karriere unterstützen. Es besteht aus dem Postdoc-Programm „**Hertha Firnberg**“ zur Förderung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere und dem Senior-Postdoc-Programm „**Elise Richter**“ zur Qualifizierung für eine Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur (vgl. Abschnitt 9.8).

4.2.1.4 Nachwuchsförderung durch Programme der Österreichischen Akademie der Wissenschaften

Mit insgesamt acht Stipendienprogrammen, die zu einem großen Teil mit Mitteln des BMWF finanziert werden, fördert die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) qualifizierte Nachwuchsforscher/innen.

Die ÖAW schreibt seit 1995 Dissertationsstipendien im Rahmen des **DOC-Programms** mit einer jährlichen Förderungssumme von 30.000 Euro pro Person

aus. Die Stipendien werden für einen Zeitraum von 24 bis 36 Monaten vergeben. Seit 2009 gilt für das DOC-Programm eine akademische Altersgrenze, bei den Bewilligungen liegt der Altersdurchschnitt bei etwa 27,5 Jahren. Seit Einrichtung des Programms wurden 583 DOC-Stipendien vergeben; 2010 bezogen 69 junge Wissenschaftler/innen ein Stipendium.

Im **Programm DOC-team** vergibt die ÖAW Förderungen für Doktorand/inn/engruppen in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften mit disziplinenübergreifender Problemstellung. Mit DOC-team sollen neue wissenschaftliche Arbeits- und Organisationsformen in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften unterstützt und die institutionelle Einbindung von Doktorand/inn/en verbessert werden. Ein mindestens sechsmonatiger Forschungsaufenthalt bei einem ausländischen Kooperationspartner ist verpflichtend vorgesehen. Stellen für Doktorand/inn/en im Rahmen einer Gruppe von drei bis fünf Personen werden mit einem Stipendium von 30.000 Euro pro Person und Jahr für maximal drei Jahre gefördert. Die Förderung können in der Regel Wissenschaftler/innen in Anspruch nehmen, die jünger als 30 Jahre alt sind; 2010 wurde auch für dieses Programm eine akademische Altersgrenze eingeführt. 34 junge Wissenschaftler/innen haben die Förderung seit Beginn des Programms im Jahr 2004 abgeschlossen; derzeit laufen 27 Bewilligungen (acht Teams).

Die postdoktoralen Stipendien des **APART-Programms** (Austrian Programme for Advanced Research and Technology) dienen der Qualifikation jüngerer Wissenschaftler/innen, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Einbindung in internationale Forschungsprogramme zu stärken. In den drei Jahren der Förderung werden jährlich 55.000 Euro brutto ausbezahlt, zusätzlich können Sach- und Reisekosten bis zu 18.000 Euro pro Jahr beantragt werden. Seit 1993 haben 277 Personen APART-Stipendien erhalten. 2010 wurde auch ein Stipendium für junge Postdoktorand/inn/en im Rahmen von **FLARE** (Future Leaders of Ageing Research in Europe) finanziert.

Bei den von der ÖAW vergebenen **DOC-fORTE-Stipendien** handelt es sich um Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik, die vom BMWF im Rahmen des Maßnahmenpakets „Frauen in Forschung und Technologie – fORTE“ finanziert werden. Ziel ist die Steigerung der Zahl der Promotionen von Frauen in den genannten Disziplinen. Die Höhe des Stipendiums beträgt 30.000 Euro pro Jahr für maximal 36 Monate. Seit 2009 gilt auch für DOC-fORTE eine akademische Altersgrenze, bei den Bewilligungen

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

liegt der Altersdurchschnitt bei etwa 26,8 Jahren. Bisher wurden 168 DOC-fORTE-Stipendien vergeben. 2010 bezogen 70 Nachwuchswissenschaftlerinnen ein solches Stipendium. Ab 2012 sollen die DOC-fORTE-Stipendien in das DOC-Programm integriert werden.

Seit 2007 werden vom BMWF jährlich zwei von insgesamt vier Stipendien im Programm **L'ORÉAL-Stipendien** für junge Grundlagenforscherinnen in Österreich finanziert. Die Förderungen in der Höhe von je 20.000 Euro werden an hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Naturwissenschaften, der Medizin und der Mathematik vergeben. Darüber hinaus vergibt die ÖAW jedes Jahr bis zu acht **MAX KADE-Stipendien** an junge Postdoktorand/innen zur Förderung von Forschungsaufenthalten in den USA. Im Jahr 2010 wurde außerdem ein von Unternehmen finanziertes **AAS-CEE-Stipendium** (Austrian Academy of Sciences Central and Eastern European Fellowship) vergeben. Mit dieser Förderung werden junge, hoch qualifizierte Wissenschaftler/innen aus den Bereichen Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften mit starkem CEE-Bezug unterstützt.

4.2.2 Nachwuchsförderung und Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftlichen Karriere in den Leistungsvereinbarungen

In sämtlichen Leistungsvereinbarungen haben die Universitäten Nachwuchsfördervorhaben, Vorhaben zur Verbesserung der Doktoratsausbildung und zur Verbesserung der wissenschaftlichen Karriere vorgesehen. Da die Vorhaben der einzelnen Universitäten jedoch unterschiedliche Aspekte von Nachwuchsförderung in den Vordergrund stellen bzw. unterschiedliche Schwerpunkte setzen, sind solche Vorhaben im Kontext von verschiedenen Leistungsbereichen platziert: als Vorhaben zur Personalentwicklung, als Vorhaben im Forschungsbereich, als Vorhaben im Studienbereich, als Projekte der Frauenförderung und auch als interuniversitäre oder internationale Kooperationsvorhaben.

Schwerpunkte der **ersten Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009** waren Vorhaben der Universitäten zur Etablierung von universitätsspezifischen Karrieremodellen, die Konzeption von Bologna-konformen, mindestens dreijährigen Doktoratsausbildungen oder spezifischen PhD-Studien (vor allem an den Kunstuniversitäten und an den Medizinischen Universitäten) sowie zahlreiche Vorhaben zur Einrichtung von Doktoratskollegs. Weiters haben viele Universitäten ihren weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgreich gefördert, was zu einer Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlich-künstlerischen Personal geführt hat (vgl. Abschnitt 9.2.1).

Die Vorhaben der **Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012** zur Förderung des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses bauen auf diesen erfolgreich umgesetzten Vorhaben auf, um Rahmenbedingungen und Perspektiven für den Nachwuchs weiter zu verbessern. Im Mittelpunkt der universitären Vorhaben für die Jahre 2010 bis 2012 stehen die Umsetzung des Karrieremodells des Kollektivvertrags und damit die Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) sowie die Umsetzung der neuen, mindestens dreijährigen Doktoratsausbildung. Mit der Etablierung der neuen Doktoratscurricula verbinden die Universitäten qualitative Verbesserungen der Doktoratsausbildung wie z.B. eine intensiviertere Betreuung, die Einführung von Dissertationsvereinbarungen und eine stärkere institutionelle Einbindung der Doktorand/inn/en. In diesem Zusammenhang planen viele Universitäten, das Angebot an strukturierten, extern evaluierten Doktoratsprogrammen und Doktoratskollegs auszubauen. Einzelne Universitäten haben die Schaffung spezifischer Organisationsstrukturen in Form von Doktoratsschulen oder von unterstützenden Organisationseinheiten wie z.B. eines Doktorand/inn/enzentrums vorgesehen. Die Leistungsvereinbarungen einzelner Kunstuniversitäten sehen die Einrichtung eines spezifischen künstlerischen Doktorats (Dr. artium) vor.

Bestehende und neukonzipierte Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollen den wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess und den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen gewährleisten. Darüber hinaus halten die Universitäten weitere Nachwuchsförderungsmaßnahmen wie Doktorats- oder Dissertationsstipendien, Postdoc-Programme, Forschungsförderungen (Startförderungen und Anschubfinanzierungen) für Nachwuchswissenschaftler/innen, Mobilitätsförderungen oder Mentoringprogramme in entsprechenden Vorhaben fest. Zahlreiche Universitäten haben spezifische Vorhaben zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehen (vgl. Abschnitt 9.4).

4.2.3 Doktoratsausbildung – Nachwuchs an der Nahtstelle von Lehre und Forschung

Die europäische Studienarchitektur sieht das Doktoratsstudium als „dritten Zyklus“ der Hochschulausbildung, an der Nahtstelle von Lehre und Forschung, vor. Die forschungsgeleitete Lehre hat in der Doktorand/inn/enausbildung einen besonders hohen Stellenwert. Entwicklung und Angebot qualitativ hochwertiger Doktoratsstudien und Doktoratsprogramme zählen an den meisten Universitäten zu den strategi-

Tabelle 4-9: Doktoratsstudien von In- und Ausländer/inne/n nach Dauer des Doktoratsstudiums, WS 2007 und WS 2010

	WS 2007			WS 2010		
	4-semestrig	mind. 6-semestrig	Gesamt	4-semestrig	mind. 6-semestrig	Gesamt
Dr.-Studium der Evangelischen Theologie	30		30	19	9	28
Dr.-Studium der Katholischen Theologie	357		357	326	96	422
Dr.-Studium der Künste			-		8	8
Dr.-Studium der medizin. Wissenschaft	342	39	381	123	475	598
Dr.-Studium der Naturwissenschaften	2.793	269	3.062	2.100	1.261	3.361
Dr.-Studium der Philosophie	5.749		5.749	6.358	1.864	8.222
Dr.-Studium der Rechtswissenschaften	2.703		2.703	3.491	1.189	4.680
Dr.-Studium der Veterinärmedizin	313		313	233	87	320
Dr.-Studium d. Philos. (Kath.-Theol. Fak.)	29		29	29	5	34
Dr.-Studium d. Philosophie / Naturwiss.	6		6			-
Dr.-Studium d. Sozial- u. Wirtschaftswiss.	2.923	217	3.140	2.437	2.005	4.442
Dr.-Studium der Ingenieurwissenschaften ¹	3.544	542	4.086	1.576	3.916	5.492
Dr.-Studium Wirtschaftsrecht	56		56	85	33	118
Joint PhD Programme			-		10	10
PhD-Studium (Doctor of Philosophy)		572	572		2.162	2.162
Insgesamt	19.417	1.067	20.484	16.777	13.120	29.897
prozentueller Anteil	92,0%	8,0%	100,0%	56,1%	43,9%	100,0%

(1) Doktoratsstudien der technischen Wissenschaften, der montanistischen Wissenschaften und der Bodenkultur

Quelle: uni:data

schen Schwerpunkten im Bereich der Nachwuchsförderung. Darüber hinaus haben die Universitäten erkannt, dass die Ausgestaltung der Doktoratsausbildung einen wesentlichen Faktor der Profilbildung von Universitäten darstellt.

Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum

Laut § 51 Abs. 2 Ziffer 12 UG dienen Doktoratsstudien der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Zulassung zu einem Doktoratsstudium setzt den Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Diplom- bzw. Masterstudiums an einer österreichischen staatlichen Universität voraus, oder eines fachlich in Frage kommenden Fachhochschul-Diplom- bzw. Masterstudienganges gemäß Fachhochschul-Studiengesetz oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung. Im WS 2010 hatten 2,6% (772) der in- und ausländischen Doktoratsstudierenden an Universitäten einen Fachhochschul-Studiengang absolviert. Seit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, ist es möglich, den Nachweis der allgemeinen Universitätsreife für die Zulassung zu einem Doktoratsstudium auch durch den Abschluss eines Bachelorstudiums zu erbringen, wenn das Bachelorstudium innerhalb der vorgesehenen Studienzeit und mit besonderem Studienerfolg abgeschlossen wurde. Nähere Regelungen hat das jeweili-

ge Rektorat zu erlassen. Diese gesetzliche Regelung trägt dem Gedanken der Begabtenförderung Rechnung, denn hochbegabte Studierende können ohne Absolvierung des Masterstudiums zum Doktoratsstudium zugelassen werden.

Weiters wurde mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 die Möglichkeit geschaffen, den Zugang zu Doktoratsstudien zu regeln. Dies gilt jedoch nur für Doktoratsstudien, die gemäß § 54 Abs. 4 UG als „PhD-Doktoratsstudium“ bezeichnet werden. Im Curriculum des betreffenden PhD-Doktoratsstudiums können qualitative Bedingungen für die Zulassung zu diesem Studium geschaffen werden. Die entsprechenden Prüfungen dürfen nur solche Inhalte abdecken, die auch Inhalt des „PhD“-Doktoratsstudiums sind, und ihr Umfang muss in einem angemessenen Verhältnis zum Umfang des „PhD“-Doktoratsstudiums stehen.

Umstellung auf dreijährige Doktoratsstudien

Die Novelle 2006 zum UG 2002 (BGBl. I Nr. 74/2006) hat die Dauer von Doktoratsstudien einheitlich mit mindestens drei Jahren festgelegt, wie dies auch den europäischen Standards entspricht. Im WS 2007 waren noch 92% der Doktoratsstudierenden in viersemestrigen Doktoratsstudien eingeschrieben. Die Zulassung zu diesen zweijährigen Doktoratsstudien ist mit Beginn des Studienjahres 2009/10 ausgelaufen – ab diesem Studienjahr darf keine Zulassung mehr zu einem Doktoratsstudium erfolgen, dessen Mindeststudiendauer weniger als drei Jahre

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

beträgt. Die Studierenden in den auslaufenden Doktoratsstudien haben aber die Möglichkeit, diese bis längstens 2017 abzuschließen. Im SS 2009, dem letzten Semester vor der Umstellung auf mindestens dreijährige Doktoratsstudien, kam es zu einem massiven Anstieg der Zahl der Doktoratsstudierenden, die von 21.748 im WS 2008 auf 29.457 im SS 2009 um 35% gestiegen ist und sich seither auf einem Niveau um die 30.000 Studierenden bewegt.

Im WS 2010 studierten an den Universitäten 56% der Doktorand/inn/en in viersemestrigen Doktoratsstudien, und bereits 44% in mindestens sechsemestrigen Doktoratsstudien (vgl. Tabelle 4-9).

Umsetzung einer qualitätsvollen Doktoratsausbildung

Im Zusammenhang mit der Umstellung auf mindestens dreijährige Doktoratsstudien wurde die Umsetzung einer qualitätsvollen Doktoratsausbildung, die sich an den „Zehn Salzburger Grundprinzipien“¹⁷ orientiert, durchgängig in den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 mit den Universitäten verankert.

Die Universitäten haben in ihren neuen Ausbildungsangeboten wichtige Komponenten einer qualitativ hochwertigen und international kompetitiven Doktoratsausbildung wie Teambetreuung, stärkere Strukturierung und institutionelle Einbindung in unterschiedlicher Weise umgesetzt. Die Umstellung auf mindestens dreijährige Doktoratsstudien wurde von vielen Universitäten zum Anlass genommen, die Doktoratsausbildung stärker nach dem Prinzip „Ausbildung durch Forschung“ auszurichten und curricular und organisatorisch entsprechend zu reformieren. In vielen neuen Doktoratscurricula wurde der Dissertation als eigenständige Forschungsleistung und als Kern der Doktoratsausbildung ein noch größerer Stellenwert eingeräumt. Dies war häufig verbunden mit einer Flexibilisierung der Doktoratscurricula und der Einführung von **Dissertations- oder Betreuungsvereinbarungen**, die als individuelle Vereinbarung zwischen Betreuendem, Doktorand/in und Universität auf die Bedürfnisse des/der Doktoratsstudierenden und auf das konkrete Dissertationsprojekt ausgerichtet werden können. Solche Vereinbarungen legen auch die Betreuungsintensität und den Studienverlauf näher fest, sehen Fortschrittsberichte vor und schaffen damit verbindliche Rahmenbedingungen. Zahlreiche Curricula beinhalten darüber hinaus die Möglichkeit, durch weitere Forschungsleistungen „Credits“ zu erwerben, z.B. durch Vorträge und Publikationen.

Die verschiedenen Universitäten haben weitere qualitätsverbessernde Maßnahmen im Rahmen der verschiedenen Doktoratsausbildungsangebote gesetzt, beispielsweise eine vermehrte Betreuung durch Wissenschaftler/innen-Teams, die Einführung von Dissertationskomitees, Doktoratsstudienprogrammleitungen u.ä. sowie die Einrichtung von Doktorand/inn/enzentren oder Anlaufstellen für Doktoratsstudierende, die Doktorand/inn/en dabei unterstützen sollen, ihre Dissertationsprojekte erfolgreich abzuschließen.

Ein zentraler Aspekt einer qualitätsvollen Doktoratsausbildung, den die Universitäten bei der Umgestaltung ihrer Doktoratsausbildungen berücksichtigt haben, ist eine verstärkte Einbindung der Doktorand/inn/en in das universitäre Forschungsumfeld und die Scientific Community. Diese Einbindung steht insbesondere bei strukturierten Doktoratsprogrammen im Vordergrund und wird durch ein Anstellungsverhältnis der Doktorand/inn/en besonders gefördert. Auch entsprechende **Organisationsstrukturen der Doktoratsausbildung** können eine solche Einbindung stärken. Eine Reihe von Universitäten hat als Teil der Reform ihrer Doktoratsausbildung eine neue Organisationsstruktur auf fachlicher oder fakultärer Ebene geschaffen, beispielsweise fachlich ausgerichtete Doktoratsschulen, wobei jeder Doktorand bzw. jede Doktorandin und jede/r Lehrende einer solchen angehört. Diese können auch fakultätsübergreifend oder universitätsübergreifend organisiert sein (z. B. die Doktoratsschulen der NAWI Graz). Insgesamt gibt es an den Universitäten einen Trend in Richtung strukturierter Doktoratsstudien bzw. –programme, die auf eine stärkere institutionelle Einbindung der Dissertant/inn/en abzielen. Einzelne Universitäten, wie z.B. die Universität Wien, haben auch den Ablauf des Doktoratsstudiums stärker strukturiert, indem sie das Einreichen eines konkreten Dissertationsvorhabens inklusive Expose innerhalb des ersten Jahres nach Zulassung zum Studium vorsehen, sowie eine erfolgreiche öffentliche Präsentation des Dissertationsvorhabens vor einem Doktoratsbeirat oder einem ähnlichen Gremium.

Darüber hinaus sehen viele neue Doktoratscurricula die Absolvierung von Lehrveranstaltungen vor, die **generelle Fertigkeiten** (sogenannte „transferable skills“) vermitteln. An zahlreichen Universitäten wurden im Berichtszeitraum solche fachübergreifenden Ausbildungsangebote vorgesehen, durch die die Doktorand/inn/en Kompetenzen und zusätzliche Qualifikationen erwerben können, die sowohl für eine wissenschaftliche Laufbahn als auch für Positionen und Leitungsfunktionen außerhalb des Wissenschaftsbe-

¹⁷ Vgl. http://www.eua.be/Libraries/CDE_website/Salzburg_Conclusions.sflb.ashx

triebs von Relevanz sind. Sie betreffen Inhalte wie z.B. Fremdsprachen, Informationstechnologie und Kommunikation, Zeitmanagement, Präsentieren, Publizieren und Lehren, Projektmanagement, Forschungsmanagement, Wissensmanagement, Einwerben von Förderungen oder Forschungsethik. Ihre Absolvierung kann verpflichtend oder nicht verpflichtend vorgesehen sein.

Strukturierte Doktoratsprogramme

An der Mehrzahl der Universitäten dominiert nach wie vor das klassische Modell des individuellen, nichtstrukturierten Doktoratsstudiums, basierend auf Einzelbetreuung im Rahmen einer bilateralen Beziehung zwischen Betreuer/in und Dissertant/in. Die Universitäten bieten allerdings zunehmend auch Doktoratsausbildungen, die in der Durchführungsform von strukturierten Doktoratsprogrammen angeboten werden. Die Entscheidung, welche Arten von Doktoratsausbildungen angeboten werden, liegt aufgrund der Autonomie im Kompetenzbereich der Universitäten.

Doktoratsprogramme sind festgelegte Ausbildungsprogramme mit einer wissenschaftlichen Themenstellung für eine Gruppe von Doktorand/inn/en, sind häufig zeitlich befristet, von einer Gruppe von Wissenschaftler/inne/n betreut und in deren Forschungsaktivitäten eingebettet¹⁸. Strukturierte Doktoratsprogramme wenden sich an besonders qualifizierte Studierende. Diese bewerben sich in der Regel um ausgeschriebene Plätze des Programms, werden mittels Auswahlverfahren von Expert/inn/en ausgewählt und in ihren Dissertationsprojekten und Forschungsarbeiten inhaltlich und finanziell unterstützt¹⁹. Das Studienprogramm ist fachlich-thematisch festgelegt oder baut auf Forschungsvorhaben auf, und es berücksichtigt oft interdisziplinäre, interuniversitäre und internationale Aspekte und Kooperationen. Das Dissertationsthema ist aus dem Bereich des Programms zu wählen. Strukturierte Doktoratsprogramme umfassen einen nicht zu schmalen, aber deutlich definierten Fachbereich, der oftmals einen Forschungsschwerpunkt der Universität repräsentiert oder in ein Forschungsnetzwerk eingebunden ist. Betreuer/innen von Dissertationen sind dem entsprechenden Programm zugeordnet.

Die Universität Graz hat die Einrichtung von Doktoratsprogrammen vorgesehen, um eine fächerübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Die PhD-Studien an den Medizinischen Universitäten sind in

Form von (fächerübergreifenden) strukturierten Programmen organisiert.

Doktoratskollegs

Ein Doktoratskolleg repräsentiert eine organisatorische Einrichtung, die Doktorand/inn/en in einem bestimmten strukturierten Doktoratsprogramm ausbildet. Dabei können auch mehrere Universitäten und auch gemeinnützige außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beteiligt sein. Ein Doktoratskolleg stellt somit eine Einheit dar, in der sich mehrere Wissenschaftler/innen mit exzellenter Forschungsleistung zusammenschließen, um aufbauend auf einem – meist disziplinenübergreifenden – Forschungsprogramm in organisierter Form Doktorand/inn/en auszubilden. Die Kollegiat/inn/en sind in der Regel von der Universität angestellt.

Doktoratskollegs werden von den Universitäten als Ausbildungszentren und Rekrutierungsbasis für hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen und sollen wissenschaftliche Schwerpunktsetzungen gezielt unterstützen und fördern. Sie ermöglichen Forschungsarbeit im Rahmen der Dissertation bei gesicherter Finanzierung und innerhalb eines Forschungsnetzwerks und sind damit gleichzeitig ein Instrument der Forschungsförderung. Die Universitäten erachten die Einführung und Fortführung von Doktorand/inn/enkollegs als wichtige Maßnahme zur Profilbildung und Schaffung von Exzellenz in der Forschung. 12 Universitäten haben Vorhaben oder Ziele zu Doktorand/inn/enkollegs in den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 thematisiert.

Der FWF fördert Doktoratskollegs im Rahmen seines Förderprogramms (siehe Abschnitt 4.2.1.3), vor allem in enger Anbindung an Spezialforschungsbereiche oder Forschungsnetzwerke. Die Universität Wien fördert seit dem WS 2006 strukturierte Doktoratsprogramme in Form von Initiativkollegs, über die in ausgewählten Forschungsfeldern Gruppen von in- und ausländischen Jungwissenschaftler/innen in bestehende Forschungsteams integriert und frühzeitig in ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert werden. Die betreuenden Wissenschaftler/innenteams der Initiativkollegs bestehen aus mindestens 4 Personen mit Habilitation. Pro Kolleg werden maximal 12 Doktorand/inn/en ausgebildet, die angestellt sind. Mit Stand SS 2011 werden von der Universität Wien 11 Initiativkollegs für jeweils 3 Jahre finanziert, mit dem Ziel, diese danach als extern finanzierte Doktoratskollegs weiterführen zu können. Auch die Veterinärmedizinische Universität Wien fördert Initiativ-PhD-Kollegs, die nach einer Aufbauphase in FWF-geförderte Doktoratskollegs umgesetzt werden sollen. Die Technische Universität Wien finanziert

¹⁸ Vgl. Österreichische Universitätenkonferenz (2008), Empfehlungen der Österreichischen Universitätenkonferenz zum Doktoratsstudium neu, S. 10

¹⁹ Ebenda, S. 5

Personal und Nachwuchsförderung | Kapitel 4

Tabelle 4-10: Doktoratsstudierende mit Beschäftigungsverhältnis zur Universität nach Herkunftsland, 2010

Personalkategorie	Österreich	EU	Drittstaaten	Insgesamt	in %
drittfinanzierte wissenschaftl.-künstl. Mitarbeiter/inn/en	2682	539	270	3491	50,4%
sonstige wissenschaftl.-künstl. Mitarbeiter/inn/en	2336	428	176	2940	42,5%
sonstige Verwendung	427	47	16	490	7,1%
Insgesamt	5445	1014	462	6921	100,0%
Prozentuelle Verteilung	78,7%	14,7%	6,7%	100,0%	

Quelle: uni:data, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis Wissensbilanz-Verordnung, Kennzahl 2.B.2

„TU-Doktoratskollegs“ mit 5 bis 10 betreuenden Wissenschaftler/innen und 7 bis 10 angestellten Kollegiat/innen.

An einer ganzen Reihe weiterer Universitäten werden ebenfalls strukturierte Doktoratsprogramme in Form von Doktoratskollegs angeboten. Insgesamt waren im SS 2011 an 16 Universitäten 66 Doktoratskollegs (FWF-Doktoratskollegs, Initiativkollegs, PhD-Kollegs, Doktorand/innenkollegs, fForte-Wissenschaftlerinnenkollegs etc.) eingerichtet.

Soziale Absicherung von Doktoratsstudierenden

Doktorand/innen werden vom Gesetz her (vgl. Universitätsgesetz 2002) als Studierende betrachtet – sie sind an der Universität immatrikuliert und haben grundsätzlich Anspruch auf Studienbeihilfe, Familienbeihilfe und Krankenversicherung (über Mitversicherung bei den Eltern), allerdings im konkreten Fall in Abhängigkeit von Alter, Studienfortschritt bzw. Studiendauer und Einkommen. Gleichzeitig und in Entsprechung der Europäischen Charta für Forschende und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden sind Doktorand/innen als Nachwuchsforschende zu betrachten.

Doktoratsstudierende sind mit durchschnittlich 33,1 Jahren (WS 2010) signifikant älter als Studierende im „Prä-Doktorat“ (Studierende in Bachelor-, Master- und Diplomstudien sind durchschnittlich 25,7 Jahre alt). Doktorand/innen sind zu einem beträchtlich höheren Anteil (78%) während des ganzen Semesters erwerbstätig, wobei sie auch ein fast doppelt so hohes Erwerbsausmaß pro Woche (durchschnittlich 36,5 Stunden)²⁰ haben als Studierende im Prä-Doktorat, die zu 45% während des ganzen Semesters erwerbstätig sind, bei einem durchschnittlichen Erwerbsausmaß von 18,8 Wochenstunden. Rund 23% der Doktorand/innen erhalten eine Förderung, wobei Familienbeihilfe (für die eigene Person), Studienbeihilfe oder ein Stipen-

dium der Universität die häufigsten Formen der bezogenen Förderungen darstellen²¹.

Laut Ergebnissen der Sozialerhebung 2009 waren 36% der Doktoratsstudierenden an einer Universität beschäftigt, jedoch nicht bei allen hatte die Tätigkeit einen Bezug zum Studium: insgesamt 31% der Doktorand/innen waren studienbezogen an der Universität beschäftigt, in der Regel auf einer Assistent/innenstelle. Dies deckt sich in der Größenordnung mit den Ergebnissen der Studie „Careers of Doctorate Holders“, wonach 35% der Doktoratsabsolvent/innen ihr Doktoratsstudium über eine Lehr- oder Forschungsassistent/innenstelle finanziert haben²².

Die studienrelevante Beschäftigung von Doktorand/innen an der Universität ist ein wesentlicher Grundpfeiler für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In einigen europäischen Ländern ist eine generelle Anstellung für PhD- bzw. Doktoratsstudierende an der Universität üblich, geht aber mit einer viel geringeren Zahl an Zulassungen von Doktorand/innen einher. In Österreich variiert der Anteil der Doktorand/innen mit studienbezogener Beschäftigung nach Studienrichtungen: in Medizin (68%), in den Ingenieurwissenschaften (58%) und Naturwissenschaften (52%) gehen mehr als die Hälfte einer studienbezogenen Beschäftigung nach, in den Geistes- und Kulturwissenschaften sind es nur 15% der Doktorand/innen.²³

Die Universitäten verfolgen das Ziel, ihren Doktorand/innen entsprechende Arbeitsbedingungen und möglichst vielen ein Beschäftigungsverhältnis mit sozialer Absicherung zu bieten. Dementsprechend achten die Universitäten auch auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rotationsstellen und Laufbahnstellen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1). Im Rahmen von strukturierten Doktoratsprogrammen und Doktorats-

²⁰ Vgl. Unger M. et al. (2010), Studierende im Doktorat. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2009, im Auftrag des BMWF, Wien; Tabelle 20.

²¹ Ebenda, Tabelle 46

²² Vgl. Markus Schwabe (2008), Erhebung „Careers of Doctorate Holders“ (CDH), in: Statistische Nachrichten 8/2008

²³ Vgl. Unger M. et al. (2010), Studierende im Doktorat. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2009, im Auftrag des BMWF, Wien, S. 38.

kollegs sind Doktorand/inn/en in der Regel über befristete Verträge (drei bis vier Jahre) an der Universität beschäftigt.

In den Wissensbilanzen 2010 haben die Universitäten erstmals die Zahl ihrer Doktoratsstudierenden mit einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität angeführt. Von den insgesamt 6.921 angestellten Doktorand/inn/en waren 93% als wissenschaftlich-

künstlerische Mitarbeiter/innen an der Universität beschäftigt, wobei 50 % als drittfinanzierte Projektmitarbeiter/innen tätig waren, 43% als sonstige wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeiter/innen. 7% waren in einer sonstigen Verwendung tätig, von der angenommen werden kann, dass sie nicht studienbezogen ist.

