

Kommentar zur UG Novelle 2015

Jürgen Janger, WIFO

Juergen.janger@wifo.ac.at

Meine Ausführungen zur UG Novelle beschränken sich auf die „Stärkung der inneruniversitären Partizipation und Abbildung des im Kollektivvertrag bereits vorgezeichneten neuen Karriereweges ("Tenure Track") im Organisationsrecht des UG.“ Dieses Ziel ist begrüßenswert, da die Aussicht auf unbefristete Karriereperspektiven bei positiver Evaluierung ein ganz wesentliches Merkmal für international attraktive Stellen ist. Der Wettbewerb um talentierte WissenschaftlerInnen steigt europa- und weltweit enorm, wie angesichts zahlreicher Abwerbeversuche auch in Österreich ersichtlich.

Kurzdarstellung

- Sowohl hinsichtlich der Partizipation als auch hinsichtlich der internationalen Attraktivität österreichischer Universitäten für NachwuchswissenschaftlerInnen stellt die Novelle einen Schritt in die richtige Richtung dar. Assoziierte ProfessorInnen (nach KV) können nun wirklich eine durchgängige Karriere an derselben Universität anstreben, bei positiver Evaluierung, ein Kernelement eines „tenure track“-Modells.
- Allerdings bleibt es für mich aufgrund der Gesetzesformulierung unklar, ob es nach der positiven Evaluierung der Qualifizierungsvereinbarung ein weiteres (wenn auch vereinfachtes) Verfahren zur Überleitung in die Prof.kurie benötigt (das wäre nicht im Einklang mit best practice).
- Mit der Novelle wird die internationale best practice insgesamt nicht ganz erreicht, da AssistenzprofessorInnen mit Qualifizierungsvereinbarung vor ihrer Evaluierung nicht zu den Universitätsprof. zählen; dies könnte evt. die Unabhängigkeit der Nachwuchskräfte einschränken (und damit die Attraktivität der Stellen), müsste aber in der Praxis geprüft werden; ihre Partizipation bleibt ganz sicher eingeschränkt.
- Es wird außerdem eine Gelegenheit verpasst, die Berufungsstandards des §98 gleich auf die Assistenzprof. auszudehnen und damit nicht nur Qualität zu sichern, sondern auch hinsichtlich Partizipation die Assistenzprof. mit einzuschließen. Die kompetitiven internationalen Verfahren für die Rekrutierung von Assistenzprof. mit Qualifizierungsvereinbarung können durch die jeweiligen Rektorate festgelegt werden – man wird also erst in der Praxis sehen, ob hier das höchstmögliche Ausmaß an Qualitätselektion festgelegt werden wird.
- Keinesfalls sollten Qualifizierungsvereinbarungen nur Habilitierten offen stehen (das ist mir im Gesetz unklar).
- Die notwendige Festlegung der Stellen im Entwicklungsplan der Universität könnte die Flexibilität bei der Rekrutierung einschränken, bzw. Geschwindigkeitsnachteile gegenüber anderen Ländern verursachen (d.h., dass talentierte WissenschaftlerInnen

in der Regel mehrere Angebote bekommen und sich dann für Universitäten entscheiden, die ihnen schneller zusagen können). Auch dies sollte in der Praxis sorgfältig beobachtet und evaluiert werden.

- Bei einer erhöhten Zahl unbefristet Angestellter können Anreize für eine kontinuierliche wissenschaftliche Produktivität sinken. In Ländern mit tenure track Modell gibt es deshalb oft eine stark ausgeprägte Trennung der Finanzierung von Forschung und Lehre, wobei die Forschungsfinanzierung nach Qualitätskriterien vergeben wird. Dieser Aspekt fehlt im Gesetz und sollte in der Praxis sorgfältig beobachtet und evaluiert werden.

Langfassung

§98 (14) und §99 (4) beschreiben im Wesentlichen eine österreichische Form des tenure track. Positiv ist, dass nunmehr assoziierte ProfessorInnen (d.h. WissenschaftlerInnen, die eine Qualifizierungsvereinbarung positiv abschließen konnten) prinzipiell an der gleichen Universität full professor werden können (anstatt sich auf eine ProfessorInnenstelle an einer anderen Universität bewerben zu müssen) – eine Voraussetzung für ein echtes tenure track-Modell, das international als best practice gilt, um für talentierte junge WissenschaftlerInnen attraktiv zu sein und gegen Konkurrenzangebote anderer Universitäten bestehen zu können.

Eigenes Auswahlverfahren?

Unklar ist mir aufgrund der Formulierung von §98 und §99 aber, ob dazu ein eigenes Auswahlverfahren notwendig ist – nach §98 (14) ja,

„(14) Im Entwicklungsplan kann eine Anzahl von Stellen für Assoziierte Professorinnen und Professoren festgelegt werden, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 99 Abs. 4 in Verbindung mit § 94 Abs. 2 Z 1 angehören, und die in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren berufen werden können.“

Nach §99 (4) zählen die assoz. ProfessorInnen aber bereits zu den Universitätsprof. nach §94 Abs. 2 Z 1.

„(4) Jene Personen, die die Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages, in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung, entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben (Assoziierte Professorinnen und Professoren), gehören dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 an.“

Wenn es ein eigenes Verfahren gibt, um WissenschaftlerInnen, die in ihrer Qualifizierungsvereinbarung (bzw. nach §99(3)) bereits positiv evaluiert wurden, ist das problematisch, weil nach internationalem Vorbild die positive Evaluierung der tenure Phase (die 5 Jahre der Qualifizierungsphase) automatisch zur Entfristung und zur Überleitung zu den

– 3 –

ProfessorInnen nach §98 führen sollte: Hier bleibt abzuwarten, wie sich diese Bestimmung in der Praxis entwickelt – ob das ein rein formaler Akt wird oder nicht zu 100% sicher ist. Davon hängt ab, ob BewerberInnen auch wirklich ein durchgängiger Job versprochen werden kann, der ausschließlich auf positiver Evaluierung der Leistung beruht – das ist enorm wichtig für die internationale Attraktivität.

Sollte es kein eigenes Verfahren geben, sondern assoziierte ProfessorInnen quasi automatisch (mit positiver Evaluierung der Qualifizierungsvereinbarung) zu ProfessorInnen nach §98 werden, erübrigen sich die obigen Kommentare. Dies gilt jedenfalls nur für assoziierte ProfessorInnen, die ihre Qualifizierungsvereinbarung nach ausreichend international kompetitiven Standards erhalten haben (§99(3)).

Eigene Regeln für die Berufung von AssistenzprofessorInnen mit Qualifizierungsvereinbarung

Dabei ist es nicht ganz verständlich, warum nicht gleich die Bestimmungen des §98 auch auf Bestellungen von Assistenzprof. angewandt wird (d.h. auf Ausschreibungen von Qualifizierungsvereinbarungen, oder tenure track Stellen), wie international üblich, wo meist junge WissenschaftlerInnen aufwändig international gesucht werden. Assistenzprof. selbst vor ihrer positiven Evaluierung sind in internationalen Universitäten damit bereits Bestandteil der „ProfessorInnenkurie“, die es damit eigentlich gar nicht gibt sondern sich auf alle ProfessorInnen ab Assistenzprof. bezieht.

So bleibt die Definition des Verfahrens dem Rektorat nach §99(5) überlassen – auch hier wird man erst sehen müssen, wie sich die Bestimmung in der Praxis bewährt und führt damit ein Element der Unsicherheit ein, anstatt strikte international kompetitive Verfahren für die Vergabe von Qualifizierungsvereinbarungen gleich festzuschreiben bzw. §98 anzuwenden (wobei allerdings §98 von Universitätsprof. in Österreich mit internationaler Erfahrung als zu schwerfällig und langsam bezeichnet wird und somit auch eine Reform notwendig wäre).

Außerdem wird das Gesetz so zum Stückwerk, anstatt einheitliche Bestimmungen für alle – egal ob es um die Berufung eines Assistenzprof. oder eines Universitätsprof. geht – zu schaffen und so auch klare Bestimmungen für die Partizipation zu ermöglichen. Derzeit sind nur die Prof. nach §98 bzw. nach §99 (d.h. nach positiver Evaluierung der Qualifizierungsphase) Teil der Kurie mit den entsprechenden organisationsrechtlichen Möglichkeiten der Partizipation. In internationalen Modellen zählen schon die Assistenzprof. zur Prof.Kurie, also WissenschaftlerInnen, die sich in einer Qualifizierungsphase befinden (wobei diese eben oft durch Regelungen ausgewählt wurden, die auch auf Universitätsprof. zutreffen). Hinsichtlich der Partizipation bleibt das ein Nachteil, aber nicht nur hinsichtlich der Partizipation: in der Praxis wird man sehen, ob das die Möglichkeiten der NachwuchsforscherInnen beeinträchtigt, frei über ihre Forschung zu disponieren, etwa wenn eine Qualifizierungsstelle innerhalb von hierarchisch organisierten Lehrstühlen vergeben wird. Unabhängigkeit und Freiheit in der Forschung sind wie unbefristete Anstellungsperspektiven ein ganz wesentlicher

Bestimmungsfaktor für die Attraktivität akademischer Jobs (siehe Janger und Nowotny, 2013, 2014).

Tenure Track nur für Habilitierte?

Unklar ist für mich auch der Begriff der UniversitätsdozentInnen in §99 (3). Bezieht sich dieser Begriff nur auf habilitierte WissenschaftlerInnen, würde er den Sinn eines tenure track Modells zunichtemachen, denn international ist es üblich, nach dem Doktoratsstudium bzw. einer post-doc Phase in eine Tenure-Phase einzutreten (in Österreich wäre das die 5 jährige Qualifizierungsphase). Steht die Qualifizierungsvereinbarung/phase nur habilitierten WissenschaftlerInnen offen, wäre das ein grober Nachteil und würde die positiven Intentionen des Gesetzes zunichtemachen.

Flexibilität und Geschwindigkeit in der Rekrutierung

Die notwendige Festlegung der Stellen im Entwicklungsplan der Universität könnte die Flexibilität bei der Rekrutierung einschränken, bzw. Geschwindigkeitsnachteile gegenüber anderen Ländern verursachen (d.h., dass talentierte WissenschaftlerInnen in der Regel mehrere Angebote bekommen und sich dann für Universitäten entscheiden, die ihnen schneller zusagen können). Der Wettbewerb um talentierte WissenschaftlerInnen nimmt stark zu, aufgrund der Integration des europäischen Forschungsraums, der verstärkten Einführung leistungs- bzw. forschungsqualitätsorientierter Universitätsfinanzierungssysteme und der aufstrebenden Länder wie z.B. China (siehe z.B. Janger et al., 2012). Nach Ansicht von WissenschaftlerInnen sollten Universitäten flexibel dann rekrutieren können, wenn sie die Chance auf wirkliche Toptalente haben (d.h. die Verfügbarkeit von Talenten bestimmt die Rekrutierung, nicht so stark die Planung von Stellen im Entwicklungsplan; siehe dazu auch Janger und Pechar (2010). Auch dies sollte in der Praxis sorgfältig beobachtet und evaluiert werden.

Anreize für kontinuierliche wissenschaftliche Produktivität

Bei einer erhöhten Zahl unbefristet Angestellter können Anreize für eine kontinuierliche wissenschaftliche Produktivität sinken. In Ländern mit tenure track Modell gibt es deshalb oft eine stark ausgeprägte Trennung der Finanzierung von Forschung und Lehre, wobei die Forschungsfinanzierung nach Qualitätskriterien vergeben wird. Z.B. wird in England die Basisfinanzierung für Forschung nach Peer Review-Evaluierung der Universitäten vergeben. In Österreich wäre es vor einer umfassenden Reform, die länger Zeit braucht und zunächst mit der Trennung von Forschung und Lehre beginnen sollte (z.B. durch Einführung der Studienplatzfinanzierung), schnell möglich, durch Umschichtung der Mittel von Leistungsvereinbarungen zu Overheads wissenschaftlicher Exzellenzprojekte, Anreize zu setzen (z.B. Steigerung der Overheads des FWF bzw. Verdopplung der FWF-Mittel über Leistungsvereinbarungen, ebenso Verdopplung der Mittel die beim ERC eingeworben wurden etc.). Dieser Aspekt der Anpassung der Forschungsfinanzierung der Universitäten bei

– 5 –

mehr unbefristet Angestellten fehlt im Gesetz und sollte in der Praxis sorgfältig beobachtet und evaluiert werden.

Referenzen

Janger, Jürgen, und Klaus Nowotny. „Career choices in academia.“ WWWforEurope Working Paper Series 36 (2013).

http://www.foreurope.eu/fileadmin/documents/pdf/Workingpapers/WWWforEurope_WPS_no036_MS64.pdf

Janger, Jürgen, und Klaus Nowotny. „Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen.“ WIFO-Monatsberichte 87, Nr. 1 (Januar 2014): 81–89.

http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=47111

Janger, J., Hölzl, W., Hranyai, K., Reinstaller, A., Hochschulen 2025: eine Entwicklungsvision, WIFO, Wien, 2012, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/44698>

Janger, J., Pechar, H., "Organisatorische Rahmenbedingungen für die Entstehung und Nachhaltigkeit wissenschaftlicher Qualität an Österreichs Universitäten", WIFO, Wien, 2010, http://www.wifo.ac.at/wwa/jsp/index.jsp?fid=23923&typeid=8&display_mode=2&id=40013 .