

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMBWF-10.000/0060-Präs/9/2019

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 3071/J-NR/2019 betreffend Kettenverträge an den Hochschulen abschaffen, die die Abg. Katharina Kucharowits, Kolleginnen und Kollegen am 8. März 2019 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

- *Wieviele Wissenschaftlerinnen sind derzeit in befristeten Dienstverträgen?*
- *Wieviele der Betroffenen sind Frauen und warum?*

Von den zum Stichtag 31. Dezember 2018 an den öffentlichen Universitäten gemeldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit einem Beschäftigungsausmaß von insgesamt 22.993,4 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) entfallen 14.754,2 VZÄ auf befristete Beschäftigungsverhältnisse, darunter 6.214,2 VZÄ auf Frauen; das entspricht einem Frauenanteil von 42,1%. In der Zahl von 14.754,2 VZÄ sind Lehrbeauftragungen, Drittmittelmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie PraeDocs enthalten, die aus systematischen Gründen in der Regel befristete Verträge erhalten. Der Kollektivvertrag der Universitäten sieht dies explizit so vor. Die Befristetenquote ohne die aufgezählten Mitarbeitergruppen liegt bei 20,1%.

Zu Frage 3:

- *Lektorinnen an den österreichischen Hochschulen decken in einigen Studienrichtungen deutlich mehr als die Hälfte der Lehre ab. Wieviele externe Lektorinnen arbeiten derzeit an den österreichischen Hochschulen?*

An den öffentlichen Universitäten waren zum Stichtag 31. Dezember 2018 insgesamt 3.563 nebenberuflich tätige Lektorinnen und Lektoren (§ 100 Abs. 4 UG) beschäftigt; darunter

1.219 Frauen (34,2%). Weiters waren 6.613 Lektorinnen und Lektoren (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG) beschäftigt; darunter 2.855 Frauen (43,2%).

Zu Frage 4:

- *Welche Maßnahmen werden unternommen, um mehr wissenschaftliche Vollzeitstellen an den Universitäten sicherzustellen?*

Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen (LV) 2019-2021 werden bis zum 31. Dezember 2020 – somit bis zum Ende des zweiten Leistungsvereinbarungsjahres – in explizit vereinbarter Weise knapp 360 neue Professuren und äquivalente Stellen an den Universitäten besetzt (gemessen in Vollzeitäquivalenten). Darüber hinausgehende Entwicklungen, und damit auch weitere Professuren und Laufbahnstellen, sind im Rahmen des Globalbudgets und der autonomen Ausgestaltung desselben durch die Universitäten möglich.

Zu Frage 5:

- *Welche Schritte werden gesetzt, um die österreichischen Universitäten als Wissenschaftsstandort attraktiv zu machen?*

Ein attraktiver Wissenschaftsstandort adressiert Studierende, Lehrende, Forschende, Gesellschaft/Wirtschaft sowie Kooperationen insbesondere in Bezug auf die internationale Attraktivität. Mit der LV-Periode 2019-2021 stehen rund EUR 11 Mrd. zur Verfügung. Dies bedeutet in absoluten Zahlen das bisher höchste Universitätsbudget mit einem Plus von rund EUR 1,3 Mrd. an „frischem“ Geld bzw. eine prozentuelle Steigerung von 13% im Vergleich zur LV-Periode 2016-2018.

Unter dem Aspekt der Erhöhung der Standortattraktivität im Hinblick auf Lehrende, Studierende, Gesellschaft/Wirtschaft werden mit diesen Budgetmitteln - wie vorstehend erwähnt - unter anderem 360 neue Professuren/Äquivalente geschaffen, was ca. 940 neuen Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern entspricht. Diese Stellen werden speziell zur Verbesserung der Betreuungsverhältnisse und zur Stärkung des Bereiches Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sowie zur Ausprägung und zum Ausbau der Forschungsschwerpunkte herangezogen. Damit soll die Qualität in Studium, Lehre und Forschung deutlich verbessert werden. Aus diesem Grund ist die Prüfungsaktivität auch ein wichtiger budgetrelevanter Indikator im Rahmen der „Universitätsfinanzierung Neu“. Dieser steht auch in engem Zusammenhang mit der Studierbarkeit, weswegen auf diese Aspekte großes Augenmerk in den LV 2019-2021 gelegt wird. Das bedeutet vor allem, dass die Curricula so gestaltet sein müssen, dass Studierende ihren Abschluss innerhalb der Regelstudiendauer absolvieren können. Zudem wird die Planbarkeit und Verbindlichkeit des Studiums durch einen geregelten Zugang erhöht. Zusätzlich zu den bundesweiten Zugangsregeln erhalten die Universitäten nun die Möglichkeit, den Zugang in einzelnen Fächern selbst zu regeln, wenn diese Fächer besonders nachgefragt sind.

Was die Erhöhung der Standortattraktivität im Hinblick auf Forschende/Kooperationen anbelangt, so findet im Bereich der Forschungsschwerpunktsetzung nicht nur eine Steigerung des Personals statt, sondern es finden sich in den LV 2019-2021 auch Ziele und Vorhaben, um die Beteiligung an Europäischen Ausschreibungen zu erhöhen sowie Kooperationsprojekte, um insbesondere die Sichtbarkeit und auch den Transfer in regionale und gesellschaftliche Anforderungen zu verbessern, so etwa die geplante Etablierung einer „Vienna School of Cognitive Neurosciences“ durch den Zusammenschluss mehrerer österreichischer Universitäten und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen oder die für 2021 geplante Eröffnung des RRC, des größten Wasserlabors Mitteleuropas mit der Universität für Bodenkultur Wien, der Technischen Universität Wien und des Bundesamts für Wasserwirtschaft. Es handelt sich hier um ein transnationales Projekt, an dem die EU, Österreich, Tschechien, Ungarn und die Slowakei beteiligt sind.

Zur Erhöhung der Standortattraktivität im Hinblick auf Karrierewege forciert das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Umsetzung von Karriereperspektiven an Universitäten in der LV-Periode 2019-2021. Im Zentrum steht ein Ausbau der Laufbahnstellen, der auch die Perspektiven des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn verbessert. So müssen z. B. von den zusätzlichen 360 Professuren/Äquivalenten mindestens 287 davon sogenannte Laufbahnstellen sein, die Jungwissenschaftlerinnen und Jungwissenschaftlern vorbehalten sind. Der Großteil davon soll nach dem international anerkannten Tenure-Track-Programm ausgeschrieben werden, mit dem sich Promovierte nach einer Bewährungsprobe für eine Professur qualifizieren können.

Um die Karrieremöglichkeiten an Universitäten zu verbessern, wurde mit der Novellierung des § 99 Abs. 4 und 5 UG bereits im Jahr 2015 (BGBl. I Nr. 131/2015) eine attraktivere Basis geschaffen:

- Professuren gemäß § 99 Abs. 4 UG mit vereinfachtem Berufungsverfahren für Universitätsdozentinnen bzw. Universitätsdozenten und Assoziierte Professorinnen bzw. Professoren,
- Laufbahnstellen mit „Tenure Track“ (d.h. mit Qualifizierungsvereinbarungen gemäß § 99 Abs. 5 UG, die organisationsrechtlich in die Professorenschaft führen).

Diese neuen Karrierewege sind wesentlich,

- um die Karrieremöglichkeiten für die größer gewordene Basis des akademischen Mittelbaus zu verbessern;
- um die Professorenschaft zu verbreitern und den Bereich des hochqualifizierten wissenschaftlichen Personals zur Betreuung der Studierenden auszubauen;

- um durch attraktive Karriereperspektiven die Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten im nationalen wie internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Humanressourcen zu stärken.

Wien, 7. Mai 2019

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

