

Eva-Maria Holzleitner, BSc
Bundesministerin

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlamentsdirektion
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-1.053.404

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4344/J-NR/2025 betreffend Personalabbau, interne Krisenindikatoren und mögliche Gefährdung des Profils der Universität für Weiterbildung Krems, die die Abgeordneten zum Nationalrat Sigrid Maurer, BA, Kolleginnen und Kollegen am 19. Dezember 2025 an mich richteten, darf ich anhand der mir vorliegenden Informationen wie folgt beantworten:

Zu Frage 1:

1. Welche Informationen liegen Ihnen vor über den Umfang der derzeitigen Kündigungen an der Universität für Weiterbildung Krems, insbesondere über die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter:innen in den Jahren 2024 und 2025?

Auf Grund der Budgetentwicklung in der ersten Jahreshälfte 2025 wurde von der Universität ein Frühwarnbericht gemäß Universitäten-Rechnungsabschlussverordnung erstellt und im September 2025 im Wege des Universitätsrats an das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung übermittelt. Dieser Bericht bildet vor allem die finanziellen Auswirkungen des Rückgangs der Studierendenzahlen der Universität bei gleichzeitig stark gestiegenen Personalkosten ab. Der Rückgang der Studierendenzahlen bzw. der Beginner:innen resultiert neben der allgemeinen schwierigen wirtschaftlichen Lage vor allem aus geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen (UG-Novelle 2021 zur Reform der hochschulischen Weiterbildung). Die Ableitungen aus dem Frühwarnbericht flossen in die Budgetplanung 2026 ein. Die erforderlichen personellen Maßnahmen zur Kostenreduktion (Nutzung der natürlichen Fluktuation, Auslaufen befristeter Dienstverhältnisse, Reduktion des Beschäftigungsausmaßes, aktive Auflösung von Dienstverhältnissen) wurden im Rahmen der laufenden Abstimmung mit dem BMFWF sowie im Rahmen des LV-Begleitgespräches thematisiert, bei dem die Universität auch

über die am 14. November 2025 erfolgte Frühwarnung an das Arbeitsmarktservice (AMS) Krems (geplante aktive Beendigung von etwa 40 Dienstverhältnissen) informierte.

Im Jahr 2024 wurde eine Kündigung ausgesprochen.

Im Jahr 2025 wurden 38 Kündigungen ausgesprochen, wobei die Beendigung von zwei Dienstverhältnissen unabhängig von den Konsolidierungsmaßnahmen stattfand, sodass im Rahmen der AMS-Meldung 36 Kündigungen ausgesprochen wurden. Von diesen wurden drei mittlerweile in einvernehmliche Auflösungen umgewandelt.

Zu Frage 2:

2. Wie viele der ausgesprochenen Kündigungen betreffen wissenschaftliches Personal mit unbefristeten Verträgen?

Im Jahr 2024 war kein wissenschaftliches Personal betroffen, im Jahr 2025 waren 15 Personen betroffen.

Zu Frage 3:

3. Um wie viele weitere Personen wurde durch Nichtverlängerung oder Pensionierungen der Personalstand zusätzlich verringert?

Grundsätzlich sind Nichtverlängerungen befristeter Projektstellen Teil des universitären Betriebes. Dies gilt ebenso für Pensionierungen, die Teil der natürlichen Fluktuation des Personalstandes sind.

Nichtverlängerungen:

2024: 4 Personen

2025: 21 Personen

Pensionierungen:

2024: insgesamt 3 Personen

2025: insgesamt 9 Personen

Zu Frage 4:

4. Haben Sie Kenntnis davon, dass Beschäftigte – wissenschaftlich oder administrativ – unter Druck gesetzt werden, einer Reduktion ihres Beschäftigungsausmaßes „freiwillig“ zuzustimmen?

a. Falls ja: Wie beurteilen Sie diese Praxis?

b. Falls nein: Werden Sie diese Hinweise überprüfen lassen?

Darüber hat das BMFWF keine Kenntnisse.

Zu Frage 5:

5. Welche Einsparungsmaßnahmen wurden im Bereich der Professuren getroffen?

Im Bereich der Professuren wurden – wie in allen Bereichen der Universität – Einsparungsmaßnahmen getroffen. Diese umfassen bei den berufenen Universitätsprofessor:innen die Nicht-Nachbesetzung einer Universitätsprofessur nach Pensionierung, die Inanspruchnahme von Altersteilzeit sowie die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes (jeweils eine Person).

a. Wie viele Professuren gibt es derzeit, bei der die Personen keiner Lehrverpflichtung nachkommen oder nicht habilitiert sind?

Alle Professor:innen der Universität sind in Forschung und Lehre tätig.

Der Anteil habilitierter Personen an den Universitätsprofessor:innen beträgt 22 von 32 Personen und ist vergleichbar mit jenem an anderen öffentlichen Universitäten. Gemäß § 98 Abs. 12 UG erwirbt eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für das Fach, für das sie oder er berufen ist.

Zu Frage 6:

6. Wurden dem BMFWF entsprechende Personalmaßnahmen durch die Universitätsleitung gemeldet oder im Rahmen des „regelmäßigen Austauschs“ thematisiert?

Ja, die erforderlichen Personalmaßnahmen wurden dem BMFWF durch die Universitätsleitung gemeldet und thematisiert.

Zu Frage 7:

7. Welche arbeitsrechtlichen oder aufsichtsrechtlichen Möglichkeiten stehen Ihrem Ressort zur Verfügung, um derartige Vorgänge zu evaluieren und wurden diese bereits genutzt?

Die Mitarbeiter:innen sind Arbeitnehmer:innen der Universität, das BMFWF hat hier keine arbeitsrechtlichen Möglichkeiten.

Die aufsichtsrechtlichen Möglichkeiten des BMFWF sind in § 45 UG geregelt. Es liegt kein Grund für die Einleitung eines aufsichtsrechtlichen Verfahrens vor.

Zu Frage 6:

6. (2) Wie beurteilen Sie den Widerspruch zwischen der behaupteten finanziellen Stabilität (Anfragebeantwortung vom 12. September 2025) und den offenkundigen strukturellen Personalmaßnahmen, die üblicherweise nur bei erheblichem Kostendruck ergriffen werden?

Es besteht kein Widerspruch. Die finanzielle Stabilität und die Entwicklung der Universität auf Basis ihres Entwicklungsplanes 2025-2030 sind sowohl durch die steigenden Bundesmittel gemäß Leistungsvereinbarung 2025-2027 als auch durch die Vereinbarung gem. Art. 15a BVG zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich über die weitere Entwicklung der Universität für Weiterbildung Krems gewährleistet. Die strukturellen

Personalmaßnahmen sind erforderlich zur Gewährleistung eines ausgeglichenen Budgets für das Jahr 2026 und um darüber hinaus den erforderlichen Gestaltungsspielraum für Weiterentwicklungen zu gewinnen. Dies ist insbesondere auch insofern geboten, als absehbar ist, dass sich die budgetären Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren auch auf Bundes- und Landesebene herausfordernd entwickeln werden.

Zu Frage 7:

7. (2) Welche konkreten Einsparziele verfolgt die Universität derzeit und sind diese dem BMFWF bekannt oder gemeldet worden?

Die konkreten Einsparziele wurden dem BMFWF gemeldet und waren daher bekannt (siehe auch Fragen 1 und 6). Ziel der Einsparungen war die Erstellung eines ausgeglichenen Budgets für das Jahr 2026.

Ein entsprechender Budgetvoranschlag mit Gesamtkosten von € 66,978 Mio. und einem Jahresüberschuss von € 1 Mio. für das Jahr 2026 wurde dem Universitätsrat vorgelegt und von diesem am 15. Dezember 2025 einstimmig beschlossen.

Zu Frage 8:

8. Ist dem BMFWF bekannt, ob die Universität aufgrund der aufgebrauchten Rücklagen (Rückgang von EUR 8,742 Mio. auf EUR 0,94 Mio.) zusätzliche interne Sparprogramme beschlossen hat?

a. Wenn ja: Welche?

b. Wenn nein: Warum liegen hierzu keine Informationen vor?

Die Universität hat ein ausgeglichenes Budget für 2026 vorgelegt, und es wurden keine zusätzlichen internen Sparprogramme beschlossen. Die Universität wird den Budgetvollzug im Jahr 2026 und in den Folgejahren mit laufenden Monitoringmaßnahmen begleiten und wird erforderlichenfalls entsprechende Steuerungsmaßnahmen treffen.

Der angesprochene Rückgang der Rücklagen ist in den vorgelegten Planungen der Universität für ein ausgeglichenes Budget 2026 bereits berücksichtigt.

Zu Frage 9:

9. Werden Sie angesichts der neuen Hinweise eine Überprüfung der Governance-, Budget- und Personalstrukturen der Universität für Weiterbildung Krems veranlassen?

a. Wenn ja: in welchem Umfang?

b. Wenn nein: warum nicht?

Die Universität für Weiterbildung Krems entwickelt sich insgesamt positiv (vgl. u.a. Wissensbilanz 2024). Exemplarisch zu erwähnen sind die erfolgreiche Einwerbung von Forschungsdrittmitteln auf nationaler und europäischer Ebene (eingeworbene Drittmittel aus Horizon Europe pro 100 Wissenschaftler:innen: UWK: € 2,2 Mio.; Durchschnitt aller öffentlichen Universitäten: € 1,7 Mio.; derzeit zwei ERC Starting Grants und ein ERC

Consolidator Grant) sowie die weiterhin führende Position der Universität im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Zu Frage 12:

12. Warum wurde das BMFWF nicht über mögliche Personalabbauprozesse informiert, obwohl diese wesentlich für die Beurteilung der finanziellen und organisatorischen Lage sind?

Das BMFWF wurde über Personalabbauprozesse informiert (siehe Fragen 1 und 6).

Zu Frage 13:

13. Halten Sie es für notwendig, dass die Universität die Öffentlichkeit, die Studierenden und die Beschäftigten über die aktuelle Lage informiert?

a. Wenn ja: Welche Schritte erwarten Sie?

b. Wenn nein: Aus welchen Gründen?

Die Mitarbeiter:innen werden von der Universitätsleitung über alle Schritte der Budgetkonsolidierung informiert (schriftliche interne Information über wesentliche Schritte an alle Mitarbeiter:innen, Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter:innen; laufende Information an Senat und Universitätsrat; laufender Austausch mit dem Betriebsrat; Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen). Ebenso erfolgt ein laufender Austausch mit der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft. Für eine darüberhinausgehende „Information“ der Studierenden und der Öffentlichkeit besteht aus Sicht des BMFWF keine Notwendigkeit, da weder die Studierenden noch der Studienbetrieb von den Einsparungen betroffen sind.

Zu Frage 14:

14. Gab es für die Gesetzesänderungen hinsichtlich der Zulassungen und der Auswahl des Lehrangebots in den letzten Jahren einen evidenzbasierten externen Evaluierungsprozess, um das Profil der Universität als breite Hochschule für Weiterbildung zu wahren?

Wie bereits in der Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 2920/J-NR/2025 betr. die finanzielle Schieflage, unklare Governance-Strukturen und zweifelhafte akademische Standards an der Universität für Weiterbildung Krems vom 14. Juli 2025 dargelegt, wurden die Zulassungsbedingungen sektorenübergreifend neu geregelt (BGBl I 177/2021). Dieser Novelle ging ein ausführlicher Diskussions- und Stellungnahmeprozess voran.

Die Auswahl des Lehrangebots liegt in der Autonomie der Hochschule und orientiert sich an den zentralen strategischen Dokumenten der Universität (Entwicklungsplan 2025-2030 und Leistungsvereinbarung 2025-2027). Informationen über einen externen Evaluierungsprozess des Profils der Hochschule liegen dem BMFWF nicht vor.

Zu Frage 15:

15. Wird sichergestellt, dass eine Strategieentwicklung stattfindet, damit die Universität in den kommenden Jahren ihr Alleinstellungsmerkmal in der heimischen Universitätslandschaft behaupten oder sogar schärfen kann?

Der Aufgabenbereich der Universität als Universität für Weiterbildung ist im Universitätsgesetz festgelegt, ebenso die laufende Rollierung des Entwicklungsplans als das strategische Planungsinstrument einer Universität. Die Weiterentwicklung als führende öffentliche Universität für Weiterbildung wird damit durch die aktuellen zentralen strategischen Dokumente der Universität, ihren Entwicklungsplan 2025-2030 und ihre Leistungsvereinbarung 2025-2027 gewährleistet.

Als Grundlage für die kommende Leistungsvereinbarung 2028-2030 wird die Universität einen Review ihres Entwicklungsplanes durchführen, um die Positionierung der Universität als Themenführerin für wissenschaftliche Weiterbildung auf nationaler und europäischer Ebene sicherzustellen, bisherige positive Entwicklungen weiterzuführen und neue Impulse zu setzen.

Zu Frage 16:

16. Wie ist sichergestellt, dass in Zukunft zwischen Lehre, Verwaltung und Forschung ausgewogen budgetiert wird?

Es ist nicht das Ziel, zwischen Lehre, Forschung und Verwaltung ausgewogen zu budgetieren, sondern Rahmenbedingungen zu schaffen, welche insgesamt die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung in der Lehre ebenso ermöglichen wie eine starke Positionierung in der Forschung auf nationaler und europäischer Ebene.

Zu Frage 17:

17. Wie ist sichergestellt, dass sich der Vizerektor für Lehre in dieser Situation vollumfänglich für die Entwicklung des Lehrangebots der Universität einsetzen kann?

Gemäß Organisationsplan obliegt die Entwicklung des Lehrangebotes der Universität nicht dem Vizerektor für Lehre und Studierende, sondern den Dekan:innen. Diese verantworten die Koordination der Akademischen Einheiten (Departments), Maßnahmen zur Profilbildung, die inhaltliche Abstimmung zwischen den Akademischen Einheiten und tragen die Verantwortung für Lehre und Forschung der Fakultät.

a. Wie viele Wochenstunden umfasst seine Tätigkeit an der Universität?

Wie allgemein üblich, hat der Vizerektor für Lehre und Studierende einen All-in-Vertrag mit entsprechend variabler Wochenstundenzahl.

Wien, 19. Februar 2026

Eva-Maria Holzleitner, BSc

