

Bundesministerium für Frauen,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3
1010 Wien

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Villach, 06.08.2026

Stellungnahme der FH Kärnten zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 6589/J vom 10.07.2026 (XXVIII. GP)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Weiterleitung der parlamentarischen Anfrage Nr. 6589/J vom 10.07.2026, die wir nachfolgend beantworten. Nichtsdestotrotz möchten wir unsere Verwunderung diesbezüglich zum Ausdruck bringen, da zwar auf den Rechnungshofbericht über die „Akkreditierung und Bundesfinanzierung von Fachhochschulen“ Bezug genommen wird, die konkreten Fragen zur Gehaltsstruktur bzw. zur Arbeitsplatzattraktivität an der FH Kärnten aber nicht in Zusammenhang mit diesem Bericht stehen.

1. Wie setzt sich die Finanzierungsstruktur der FH Kärnten im Detail zusammen, insbesondere hinsichtlich der Anteile von Bundesmitteln, Landesmitteln, Mitteln der Standortgemeinden und Drittmitteln?

Um diese Frage zu beantworten, erlauben wir uns, das Jahresbudget der FH Kärnten für das vergangene Jahr 2025 heranzuziehen. Dieses setzt sich aus folgenden Anteilen zusammen:

- 39 % Bundesmittel
- 32 % Landesmittel
- 8 % Mitteln der Standortgemeinden
- 14 % Drittmittel
- 7 % Studien-, Lehrgangs- bzw. Kursbeiträge

Festzuhalten ist, dass gemäß B-VG die jeweiligen Länder für die Finanzierung der gesundheitswissenschaftlichen Studiengänge an Fachhochschulen zuständig sind. Die FH Kärnten verfügt über vier Fakultäten, wobei die an der Anzahl der Studierenden gemessene größte Fakultät die Fakultät „Gesundheit & Soziales“ darstellt, welche eine Vielfalt an Bachelor- & Master-Studien der Medizinisch Therapeutischen Diagnostischen Dienste, Hebammen sowie Gesundheits- und Krankenpflege anbietet, die ausschließlich landesgefördert sind.

2. **Wie hoch ist der aktuelle Anteil der studienplatzbezogenen Bundesmittel an den gesamten Erlösen und Erträgen der FH Kärnten?**

Hier dürfen wir auf Frage 1 verweisen, wobei festzuhalten ist, dass die Höhe der Erlöse und der Erträge an der FH Kärnten annähernd deckungsgleich ist.

3. **Welche spezifischen Landeszuschüsse erhält die FH Kärnten je bundesgefördertem Studienplatz und wie hoch sind diese Zuschüsse?**

Gemäß der mit dem Land Kärnten abgeschlossenen Finanzierungsvereinbarung beträgt der Landesbeitrag je bundesgefördertem Studienplatz für das Jahr 2025 EUR 2.275,50. In Summe werden rund EUR 9,5 Millionen seitens des Landes Kärnten an Zuschüssen gewährt.

4. **In welcher Höhe und aus welchen Quellen erhält die FH Kärnten Drittmittel für Forschung und Entwicklung?**

Die FH Kärnten hat im Studienjahr 2025 knapp EUR 7,7 Millionen aus Drittmittel erhalten, die hauptsächlich aus EU-Förderungsprogrammen, vom Bund inkl. Josef-Ressel-Zentren, von der FFG, von den Länder inkl. KWF bezogen wurden. Weitere Quellen sind Institutionen ohne Erwerbscharakter und der Unternehmenssektor, die Gemeinden sowie der FWF.

5. **Wie hoch ist das aktuelle Jahresgehalt des Rektors der FH Kärnten?**

Das aktuelle Jahresgehalt des Rektors der FH Kärnten beläuft sich brutto auf EUR 98.461,54.

6. **Welche weiteren finanziellen Vergütungen oder Sachleistungen erhält der Rektor der FH Kärnten zusätzlich zum Grundgehalt?**

Als Leitung des Kollegiums gebührt dem Rektor zum Grundgehalt eine Zulage iHv rd EUR 27.000,00. Darüber hinaus erhält der Rektor der FH Kärnten keine weiteren finanziellen Vergütungen oder Sachleistungen, abgesehen von Arbeitsmitteln, die generell den Führungskräften zur Verfügung gestellt werden (wie beispielsweise ein Diensthandy).

7. **Wie gestaltet sich die Gehaltsstruktur der übrigen Mitglieder des Rektorats der FH Kärnten?**

Die FH Kärnten verfügt über ein einheitliches Gehaltsmodell für alle Mitarbeiter:innen. Das Gehaltsmodell gliedert sich in sogenannte Funktionsgruppen, denen Mitarbeiter:innen bei Anstellung an der FH Kärnten zugeordnet werden. Daraus ergibt sich das konkrete Gehalt plus etwaiger Zulagen aufgrund von Leitungsfunktionen. So werden auch die Mitglieder des Rektorats entsprechend zugeordnet.

8. Gibt es an der FH Kärnten ein einheitliches Gehaltsschema für Dozenten und wissenschaftliche Mitarbeiter, und wie sind diese Gehälter im Vergleich zu anderen Fachhochschulen in Österreich positioniert?

Ja, auch Dozent:innen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen werden dem Gehaltsmodell zugeordnet (vgl. Frage 7). Da uns keine Daten zu den Gehältern der anderen Fachhochschulen vorliegen, können wir hier keine Aussage auf den zweiten Teil der Frage treffen.

9. Wie hoch sind die durchschnittlichen Gehälter für Dozenten und wissenschaftliche Mitarbeiter an der FH Kärnten?

Das durchschnittliche Grundgehalt für hauptberufliche Dozent:innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (Lehr- und Forschungspersonal gemäß § 7 Abs 1 FHG) haben im Mai 2025 knapp EUR 4.900,00 betragen (Basis Vollzeitäquivalent).

10. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Transparenz der Finanzierungs- und Gehaltsstrukturen an der FH Kärnten sicherzustellen?

Die Finanzierungsstruktur der FH Kärnten ist mit der Übermittlung des Jahresabschlusses (inkl. Lagebericht) für alle Kontrollgremien transparent gestaltet. Intern wird die Transparenz im Hinblick auf die Finanzierungsstruktur durch einen FH-weiten Budgetprozess sichergestellt. Dabei finden auch Budgetsitzungen statt, zu welchen alle Mitarbeiter:innen eingeladen sind.

Auch die Gehaltsstruktur an der FH Kärnten ist für alle Mitarbeiter:innen transparent gestaltet, zumal das einheitliche Gehaltsmodell allgemein bekannt und für alle zugänglich ist.

11. Gibt es regelmäßige Überprüfungen oder Audits der Finanzierungs- und Gehaltsstrukturen an der FH Kärnten?

a. Wenn ja, welche Ergebnisse haben diese in den letzten fünf Jahren erbracht?

Hierbei dürfen wir auf die gesetzlichen Vorgaben Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften betreffend verweisen. So sind beispielsweise gemäß geltendem Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) sowie Fachhochschulgesetz (FHG) neben den Programmakkreditierungen der einzelnen Studiengänge regelmäßige Audits vorgeschrieben, im Zuge derer auch die Personalplanung, -auswahl, und -entwicklung einen von mehreren Prüfbereichen darstellen. Details dazu sind dem Bericht der Agentur Evalag des zuletzt 2023 durchgeführten Auditverfahrens (Seite 19ff) zu entnehmen. So wurde darin festgehalten, dass die *„Besetzung von hauptberuflichen Stellen wird auf Basis des Budgetprozesses in Zusammenarbeit zwischen dem Servicebereich Personal, dem Servicebereich Controlling und den Leitungen der Studien- und Servicebereiche sowie der Geschäftsführung abgestimmt“* wird. *„Der Anteil an nebenberuflich Lehrenden wird ebenfalls jährlich in die Planung einbezogen. Die Rollen und Funktionen sowie die Prozesse zur Auswahl bei neu zu besetzenden Stellen sind im Personalhandbuch beschrieben. Seit 2020 existiert ein Gehaltsmodell der FH Kärnten, mit dem eine transparente und gerechte Entlohnung mit automatischen Gehaltsvorrückungen bezweckt wird. Für die Bereiche Lehre und Forschung ist ein wissenschaftliches Laufbahnmodell vorhanden. Die Personalauswahl erfolgt auf Grundlage von Kriterienkatalogen in einem Hearingverfahren mit einer Kommission, deren Zusammensetzung je nach Funktion der ausgeschriebenen Stelle variiert. Personalentwicklung an der FH Kärnten findet auf drei Ebenen statt: die individuelle Entwicklung*

(internes Aus- und Weiterbildungsprogramm und die Möglichkeit, externe Angebote wahrzunehmen), die Teamentwicklung (z. B. interne Klausuren, Workshops oder Teambuildingveranstaltungen) und die Organisationsentwicklung in Form von Strukturen und Prozessen."

12. Wie wird die Verwendung der erhaltenen Drittmittel an der FH Kärnten kontrolliert und sichergestellt, dass sie zweckgebunden eingesetzt werden?

Alle erhaltenen Drittmittel sind per se zweckgebunden einzusetzen. Der zweckgebundene Einsatz wird einerseits an der FH Kärnten nachvollziehbar und transparent dokumentiert, andererseits kommt die FH Kärnten ihren gemäß den jeweils abgeschlossenen Förderverträgen bestehenden Berichtspflichten gegenüber dem jeweiligen Fördergeber nach. Diesen stehen demnach Kontrollmöglichkeiten anhand der Berichtspflichten sowie ggf. weiterer Einsichtnahmerechte in die Buchführung udgl. offen

13. Welche Rolle spielen die Standortgemeinden in der finanziellen Unterstützung der FH Kärnten und wie hoch sind deren Beiträge?

Die FH Kärnten verfügt über 5 Standorte in 4 Kärntner Gemeinden (Spittal an der Drau, Villach, Feldkirchen und Klagenfurt). Die sogenannten „Standort-Gemeinden“ unterstützen die FH Kärnten hierbei in der Durchführung der Studiengänge an den jeweiligen Standorten, in dem eine entsprechende Vereinbarung über eine „Kofinanzierung“ für an sich bundesfinanzierte Studienplätze vereinbart ist. (siehe auch Frage 1). Es handelt sich um die Förderung des Lehr- und Forschungsbetriebes der FH Kärnten, welche neben der Abhaltung des regulären FH-Studienbetriebes auch den administrativen Support am jeweiligen FH-Standort beinhaltet.

14. Gibt es Pläne oder Überlegungen, die Finanzierungsstruktur der FH Kärnten in den kommenden Jahren zu verändern oder anzupassen?

Es gibt seitens der FH Kärnten keine Pläne hinsichtlich einer Veränderung oder Anpassung der Finanzierungsstruktur. Diese ist somit gleichbleibend geplant, wobei allerdings davon auszugehen ist, dass aufgrund des steten Wachstums des Weiterbildungsbereichs die Höhe der Lehrgangsbeiträge im Vergleich zu den Studienbeiträgen bei ordentlichen Studiengängen künftig weiter zunehmen wird.

15. Wie wird die Effizienz der Mittelverwendung an der FH Kärnten bewertet und sichergestellt?

Generell wird die Effizienz der Mittelverwendung an der FH Kärnten über die jeweils geltende Strategie der FH Kärnten überprüft, bewertet und letztlich sichergestellt. Strategie bedeutet insbesondere die Weiterentwicklung einer Organisation zu sichern. Die Basis der strategischen Überlegungen an der FH Kärnten bildet dabei die ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit.

Ausgehend von der Evaluierung des Hochschulentwicklungsplans der Jahre 2015 bis 2022 an der FH Kärnten und unterschiedlicher Transformationsprozesse, die sich in der europäischen Hochschullandschaft und in unserer Gesellschaft in den letzten Jahren vollzogen haben (COVID, Ukrainekrieg, Inflation etc.), schlägt die FH Kärnten mit der Strategie für die Jahre 2023 bis 2030 einen Weg des moderaten Wachstums, jedoch nachhaltiger Veränderungsprozesse ein.

16. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Attraktivität der FH Kärnten als Arbeitgeber zu steigern, insbesondere im Hinblick auf die Gehaltsstrukturen?

Die FH Kärnten als attraktive Arbeitgeberin bietet ihren Mitarbeiter:innen ein innovationsorientiertes, wertschätzendes und familienfreundliches Arbeitsumfeld.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit), Möglichkeiten für mobiles Arbeiten sowie gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Hochschule&Familie) unterstützt die FH Kärnten unterschiedliche Lebensphasen der Mitarbeiter:innen.

Gleichzeitig profitieren die Mitarbeiter:innen der FH Kärnten von umfangreichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten. So fördert die FH Kärnten lebenslanges Lernen mit internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten, unterstützt die individuelle Karriereentwicklung und eröffnet Möglichkeiten zur Mitarbeit an nationalen und internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Mitarbeiter:innen arbeiten in interdisziplinären Teams und gestalten innovative Lösungen für aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen mit. Die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, öffentlichen Institutionen und internationalen Partnern schafft ein spannendes und dynamisches Arbeitsumfeld.

Hervorzuheben ist außerdem die Lehr-Lernprojektförderung der FH Kärnten, welche als Anreiz für eine kreative, forschungs- und bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Lehre dient und dem Lehr- und Forschungspersonal spezifische Entwicklungsfreiräume und Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Lehre bietet.

Die FH Kärnten legt großen Wert auf eine offene Kommunikationskultur, Teamarbeit, Chancengleichheit und Diversität. Mit ihren Standorten in Villach, Klagenfurt, Feldkirchen und Spittal an der Drau bietet die FH Kärnten attraktive Arbeitsplätze in einer Region mit hoher Lebensqualität. Eine gezielte Personalentwicklung sowie die Förderung von Diversität und Chancengleichheit tragen wesentlich zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit und zur langfristigen Bindung qualifizierter Fachkräfte bei.

Ebenso tragen diverse Unterstützungen der FH Kärnten wie beispielsweise die Möglichkeit von Bike-Leasing oder Zuschüssen zur ÖBB-Vorteilscard bzw. Klimaticket zur Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei. Mit der Gründung des Vereins FH Kärnten Sportverein im Jänner 2016 schafft die FH Kärnten für ihre Mitarbeiter:innen vereinfachten Zugang zu Sportinfrastruktur (Sporthallen, Schwimmbahnen etc.) und zu ausgebildeten Kursleiter:innen und Verbandstrainer:innen und bietet Rabatte und Sonderaktionen aufgrund erweiterter Kooperationen mit Sportpartnern an.

17. Gibt es an der FH Kärnten ein System zur Leistungsbewertung und -vergütung für das Lehr- und Forschungspersonal?

Die Leistungsbewertung an der FH Kärnten erfolgt im Rahmen der Personalführung und Personalentwicklung unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabenbereiche in Lehre, Forschung und Administration. Die Beurteilung von Leistungen erfolgt typischerweise über die üblichen Instrumente einer Hochschule, insbesondere durch Ziel- und Entwicklungsgespräche mit Vorgesetzten, Evaluierungen in Lehre und Forschung und die Beurteilung von Forschungsleistungen, Publikationen und Projektakquisitionen. So finden mit allen Mitarbeiter:innen Jahresgespräche statt, im Rahmen derer getroffene Zielvereinbarungen evaluiert und neue Ziele vereinbart werden. Parallel dazu werden bei Bedarf Evaluierungen von Studierenden mit den zuständigen Studiengangsleitungen besprochen und ggf. Änderungsbedarfe erhoben.

Die Leistungsvergütung findet durch die Einbettung in das einheitliche Gehaltsmodell statt (vgl. Frage 7 und Frage 8), wobei Vorrückungen, individuelle Gehaltsanpassungen sowie Prämien für außergewöhnliche Leistungen beispielsweise im Bereich Forschung oder Lehre möglich sind.

18. Wie werden die Gehälter der Führungsebene der FH Kärnten im Vergleich zu anderen Fachhochschulen in Österreich bewertet?

Auch die Führungsebene der FH Kärnten ist in das einheitliche Gehaltsmodell integriert und wird entsprechend eingestuft. Bei Ausarbeitung des Gehaltsmodells wurde selbstverständlich eine Analyse erstellt, um Vergleichswerte bei Implementierung der einzelnen Gehälter der jeweiligen Funktionsgruppen mitberücksichtigen zu können. Da uns keine Daten zu den Gehältern der Führungsebene der anderen Fachhochschulen vorliegen, können wir hier keine Aussage auf den zweiten Teil der Frage treffen.

19. Welche Kriterien werden bei der Festlegung der Gehälter für die Führungsebene der FH Kärnten herangezogen?

Hierbei wird auf die Antwort auf Frage 18 verwiesen. Zusätzlich wurden für bestimmte Funktionen im Bereich der Führungsebene Zulagen definiert, welche den Mitarbeiter:innen für die Dauer der Übernahme der Funktion gebühren.

20. Gibt es an der FH Kärnten ein System zur regelmäßigen Überprüfung und Anpassung der Gehälter, und wenn ja, wie funktioniert dieses?

Die Gehälter sind per Dienstvertrag mit der FH Kärnten automatisch wertgesichert (mindestens die Höhe des jährlichen VPI). Gleichzeitig wird der Betriebsrat über jede:n neue:n Mitarbeiter:in an der FH Kärnten informiert, wobei die vorgenommene Einstufung in das Gehaltsmodell entsprechend kontrolliert werden kann. Im allen Mitarbeiter:innen allgemein zugänglichen Personalhandbuch sind die jeweiligen Funktionen bzw. Stellen sowie mögliche Karrieremodelle an der FH Kärnten definiert und näher beschrieben.

Wir hoffen, die Fragen entsprechend beantwortet zu haben und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

FH-Prof. Mag. Dr. Martin Waiguny
Geschäftsführer