

STELLUNGNAHME

zum Entwurf der Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung, mit der die Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) und die Wissensbilanz-Verordnung 2016 (WBV 2016) geändert werden soll

GZ 2023-0.210.462

Wien, 15. Mai 2023

Die Österreichische Universitätenkonferenz (uniko) begrüßt die Berücksichtigung struktureller bzw. demographischer Veränderungen und der damit verbundenen Weiterentwicklung der Universitätsfinanzierung im Bereich des Basisindikators 2.

Bereits im Vorfeld kam es zu einem Austausch zwischen uniko und BMBWF zur Weiterentwicklung des Basisindikators 2, allerdings sind für eine nachhaltige Weiterentwicklung und eine Abbildung der universitären Realität sowie für eine tatsächliche Planbarkeit und Zielerreichung nachfolgende Änderungen unabdingbar.

1. HSBV-Verwendung „88 Assistenzprofessor/in (KV) (Karrierepfad gemäß § 99 Abs. 5 und 6 UG)“

Durch die in den Verordnungsentwürfen vorgesehene Einführung der neuen Verwendung 88 und deren Einbeziehung in die Kennzahl 1.6 erübrigt sich insoweit Punkt 2 der Vorhofregelung beim Sanktionensystem der Leistungsvereinbarung, als es um Assistenzprofessor/inn/en geht, die sich auf einem Karrierepfad gemäß § 99 Abs 5 und 6 UG befinden. Die Vorhofregelung war aber in früheren Leistungsvereinbarungen weiter gefasst, als bereits das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung genügte. Insoweit sollte auch die Verwendung 88 zumindest insoweit weiter gefasst werden. Wir schlagen aber darüber hinaus vor, dass generell Personen,

STELLUNGNAHME

die sich auf einem Karrierepfad gemäß § 99 Abs 5 und 6 UG befinden, gleich von ihrem Dienstantritt an in diese Verwendung einbezogen werden. Sonst werden diese Personen für einen Zeitraum von bis zwei Jahren nicht für die Berechnung der Zielwerte einbezogen. Da diese Stellen international ausgeschrieben und in einem kompetitiven Verfahren vergeben werden, ist die Qualität der Stelleninhaber/innen hoch. Der Nichtabschluss einer Qualifizierungsvereinbarung ist ausgesprochen selten, ebenso eine Nichterfüllung der Qualifizierungsvereinbarung. Daher ist eine sofortige Einbeziehung ab Dienstantritt gut begründbar. Die Novelle wird daher insoweit ihrem selbst gesteckten Ziel („Kompensierungsnotwendigkeit der Pensionierungen von Universitätsdozentinnen und –dozenten“) nicht gerecht. Auch dauerhaft würde ein Problem entstehen, denn es gäbe diesen zeitlichen „Hänger“ auch dann, wenn Assoziierte Professor/inn/en nach § 99 Abs 5 UG durch neue Personen auf Laufbahnstellen nach dieser Vorschrift ersetzt werden. Alternativ dazu käme in Betracht, diese Konstellationen über eine Vorhofregelung abzufangen.

2. Rückbau der in der Universitätsfinanzierung noch enthaltenen beiden UHSBV-Verwendungen 16 und 21 „wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in mit selbständiger Lehre und Forschung und Entwicklung/Entwicklung und Erschließung der Künste“

Wir weisen darauf hin, dass für die im Verordnungsentwurf vorgesehene Nichteinbeziehung von Bundeslehrer/inn/en zwar nachvollziehbare systematische Gründe bestehen, dass sich durch den plötzlichen Wegfall dieser Gruppe aber ein erhebliches Finanzierungsproblem stellen würde, das nur durch Kompensation dieser Mittel in der Säule 3 gelöst werden könnte. Darüber hinaus fallen unter die Verwendung 16 aber auch nicht habilitierte Universitätsassistent/inn/en nach BDG/VBG, deren Einbeziehung in die Universitätsfinanzierung schon systemgerecht ist. Aus diesen Gründen unterstützen wir das in der Besprechung zwischen Ministerium und Vertreter/inn/en der uniko am 24. 4. 2023 erzielte Ergebnis, den status quo beizubehalten und insoweit die Verordnung nicht zu ändern. Der allmähliche Ersatz von Bundeslehrer/innen durch Senior Lecturer führt zwar bisher auch, allerdings nur „schleichend“ zu Finanzierungsproblemen, jedoch wird dies in Zukunft – wie bei manchen Universitäten schon derzeit – durch zusätzliche Mittel in der Säule 3 zu kompensieren sein.

Der zusätzliche plötzliche Wegfall der Verwendung 21, wie noch im Entwurf vorgeschlagen, verstärkt die erwähnten negativen Effekte und daher ist auch hier die Beibehaltung des status quo sinnvoll.

3. Interne Karrieremodelle der Universitäten

Wir fordern allerdings auch die Einbeziehung der Personen, die sich auf internen Karrieremodellen befinden. Solche Modelle wurden nicht anstelle der Karrierepfade nach § 99 Abs 5 und 6 UG, sondern ergänzend dazu geschaffen, und beide Modelle werden gelebt. Interne Karrieremodelle führen zur Habilitation und diese Personen sind hochqualifiziert, tragen genauso wie Personen auf Karrierepfaden nach § 99 Abs 5 und 6 UG zur Betreuung der Studierenden bei. Es gibt keinen Grund, diese Personen nicht auch entsprechend einzubeziehen. Diese internen Karrieremodelle sind eine sinnvolle Ergänzung zur Qualifizierungsvereinbarung, da diese Stellen im Mittelbau ebenfalls zur Entfristung führen und somit dem oder der Stelleninhaber/in eine langfristige Perspektive bieten.

STELLUNGNAHME

4. Festlegung Zielwerte

Wie schon angedeutet sehen wir die vorgeschlagenen Regelungen im engen Kontext mit dem sich durch die Leistungsvereinbarungen ergebenden Finanzierungssystem der Universitäten sowie dem dort vorgesehenen Sanktionensystem bei Nichterfüllung der Zielwerte Forschungsbasisleistung. Daher begrüßen wir, dass das Ministerium am 24. 4. 2023 in der erwähnten Besprechung mit Vertreter/innen der uniko angekündigt hat, in Hinkunft bei den Leistungsvereinbarungsverhandlungen auch die Zielwerte der Forschungsbasisleistung nicht mehr als gegeben und unverhandelbar zu erachten, sondern dass das Ministerium die Bereitschaft bekundet hat, bei nachvollziehbarer Begründung durch die Universität auch Zielwerte unter dem Ausgangswert zu akzeptieren. Die im Verordnungsentwurf vorgesehenen Maßnahmen reichen nämlich nicht aus, um die sich aufgrund von Pensionierungen ergebenden personellen Änderungen und die sich daraus ergebende Verringerung der Forschungsbasisleistung zu verhindern. Notwendigkeiten, geringere Zielwerte zu vereinbaren, können sich beispielsweise aufgrund des Ersatzes von Bundeslehrer/innen durch Senior Lecturer, durch Ersatz von bisherigen Universitätsdozent/innen durch Laufbahnstellen nach § 99 Abs 5 und 6 UG (nämlich innerhalb des Zeitraums bis zum Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung, der nach Kollektivvertrag zwei Jahre betragen kann) oder durch Ersatz solcher Personen durch Stellen auf Grundlage interner, zur Habilitation führender Karrieremodelle ergeben. In den beiden zuletzt erwähnten Beispielfällen würde allerdings die Notwendigkeit der Anpassung der Zielwerte entfallen, wenn man unsere zuvor geäußerten Vorschläge aufgreift. Absenkungen der Zielwerte können finanzielle Kompensationen erforderlich machen, die dann über Spezielle Dotierungen der Säule 3 zu lösen wären.

5. Sanktionssystem

Weiters begrüßen wir die in dieser Besprechung bekundete Bereitschaft des Ministeriums, das Sanktionensystem insoweit zu modifizieren, als dass die Nichterfüllung der Zielwerte bei Fächergruppen, die an der Universität nur geringe Bedeutung haben (in der Besprechung war von 5 % der Stellen der gesamten Forschungsbasisleistung der Universität die Rede), das Sanktionensystem nicht mehr isoliert auf diese (relativ gesehen unbedeutenden) Fächergruppen angewendet werden soll. Das derzeitige System hatte bisher strukturelle Versteinerungswirkungen, da Universitäten oft entgegen ihrer strategischen Ziele gezwungen waren, Stellen in Fächern bestimmter Fächergruppen nur deshalb nachzubesetzen (und nicht in andere Bereiche umzuschichten), um die Erfüllung der Zielwerte nicht zu gefährden.

6. Stichtagsregelung vs Vollzeitäquivalente pro Kalenderjahr

Weiters begrüßen wir die in der Besprechung gegebene Zusage, dass es doch dabei bleiben soll, dass es auf die Erfüllung der Zielwerte zu einem Stichtag ankommen soll. Aus Gründen der Planbarkeit ist dies erforderlich.

Abschließend noch eine Anmerkung zur Personenmenge „PU – Studierende“ gemäß 2.1 Anlage 11 UHSBV: Bei dieser Definition kommt es aufgrund von Mehrfachzählungen der Mitbeleger:innen zu gravierenden Artefakten, wodurch die Studierendenzahlen bei einzelnen Universitäten um bis zu 50% zu hoch ausgewiesen sind. Da dies zu einer Verzerrung in der

STELLUNGNAHME

Außendarstellung führt, sollte dafür zumindest mittelfristig eine bessere Lösung gefunden werden.

Für die Österreichische Universitätenkonferenz

Univ.Prof. Dipl.Ing. Dr. Dr.Ing.h.c. Sabine Seidler
Präsidentin