



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Working Paper

Andreas Baierl

Neue Wissenschaftskarrieren

Familiale und berufliche Perspektiven
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Nr. 86 | 2016

ÖIF Working Paper Nr. 86 | 2016

Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien
1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9
T: +43(0)1 4277 48901 | info@oif.ac.at

www.oif.ac.at

Working Paper

Neue Wissenschaftskarrieren

Familiale und berufliche Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Andreas Baierl

Juni 2016



Diese Studie entstand mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Im Sinne der Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung soll ein Schwerpunkt im Themenfeld Familie – Generationen – Bildung – Migration für Grundlagenforschung und darauf aufbauende anwendungsorientierte Expertisen gesetzt werden. In diesem Kontext wurde die vorliegende Studie unter der Fragestellung „Familiale Aspekte von Mobilität und Karriere von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen“ bearbeitet.

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Die Kooperation mit internationalen Forschungseinrichtungen und die familienpolitische Beratung zählen dabei ebenso wie die umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Hauptaufgaben des ÖIF.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Beschäftigte im Bereich Wissenschaft in Österreich	4
2	Datenquellen	5
2.1	uni:data - Datawarehouse Hochschulbereich.....	6
2.2	F&E Statistik und Vergleich mit uni:data	6
3	Beschäftigungsverhältnisse an österreichischen Universitäten	8
3.1	Dienstrecht an österreichischen Universitäten	8
3.2	Übersicht und Kategorisierung der Verwendungen	12
4	Personalstruktur an österreichischen Universitäten	14
4.1	Personalgruppen nach Geschlecht.....	16
4.2	Personalgruppen nach Alter	18
4.3	Beschäftigungsverhältnisse nach Befristung.....	20
4.3.1	Befristete Beschäftigung im EU-Vergleich.....	27
5	Wissenschaftskarrieren im Ausland	29
5.1	Vereinigte Staaten	29
5.2	Deutschland.....	30
6	Implikationen der Beschäftigungssituation auf den Lebensentwurf	31
6.1	Arbeitszufriedenheit im Hochschulbereich in Europa	31
6.2	Reproduktionsverhalten von Wissenschaftlerinnen.....	32
6.3	Karriereentscheidungen.....	33
6.3.1	Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen	33
6.3.2	Mobile Drop-Outs: Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs	34
6.3.3	Living Changes in the Life Sciences.....	34
6.3.4	Embodied Anxiety	35
6.3.5	Prae-Doc Befragung	36
7	Zukunft der Beschäftigungssituation in Österreich	37
7.1	Laufbahnmodell	38
8	Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	43
8.1	Mobilitätsunterstützung.....	43
8.1.1	Dual career services	43
8.1.2	EURAXESS	43
8.2	Audit hochschuleundfamilie	43
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	44
10	Literaturverzeichnis	46
11	Kurzbiografie des Autors	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl Beschäftigter nach Personalgruppen, 2005 – 2014.....	15
Abbildung 2: Entwicklung der Personalgruppen nach Geschlecht, 2005 vs. 2014	17
Abbildung 3: Wissenschaftliches Personal nach Alter und Geschlecht, 2010 & 2014	18
Abbildung 4: Anzahl Beschäftigter nach Alter, 2005 vs. 2014	19
Abbildung 5: Anteil unbefristet Beschäftigter nach Personalgruppen	21
Abbildung 6: Anzahl befristet Beschäftigter, 2005 – 2014.....	22
Abbildung 7: Anteil unbefristet Beschäftigter nach Alter, 2005 vs. 2014	23
Abbildung 8: Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftler/innen lt. MORE2	28
Abbildung 9: Anteil Laufbahnstellen nach Universitäten	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte in Forschung und Entwicklung – Kopfzahlen, 2013.....	4
Tabelle 2: Beschäftigte in Forschung und Entwicklung – Vollzeitäquivalente, 2013.....	5
Tabelle 3: Vergleich uni:data vs. F&E-Erhebung, 2013.....	8
Tabelle 4: Verwendung nach BidokVUni Abs. 2.6, Anzahl 2014	13
Tabelle 5: Anzahl Beschäftigte nach Personalgruppen und Studierende, 2005 – 2014	15
Tabelle 6: Frauenanteil nach Personalgruppen	16
Tabelle 7: Entwicklung der Personalgruppen nach Geschlecht, 2005 vs. 2014	17
Tabelle 8: Durchschnittsalter nach Personalgruppen und Jahren	18
Tabelle 9: Anteil der unbefristet Beschäftigten, 2005-2014.....	21
Tabelle 10: Anzahl unbefristet Beschäftigter bis 40 Jahre nach Personalgruppen	24
Tabelle 11: Anteil unbefristet Beschäftigter bis 40 Jahre nach Personalgruppen	24
Tabelle 12: Anteil unbefristet Beschäftigter über 40 Jahre nach Personalgruppen	25
Tabelle 13: Unbefristet Beschäftigte bis 40 Jahre nach Verwendung, 2014.....	26
Tabelle 14: Befristet Beschäftigte in Österreich, 2014	26
Tabelle 15: Arbeitszufriedenheit in Europa lt. MORE 2.....	32
Tabelle 16: Anzahl der Assistenz- und assoziierten Professuren, 2010 – 2014.....	39
Tabelle 17: Beschäftigte im Laufbahnmodell nach Universitäten	40
Tabelle 18: Beschäftigte im Laufbahnmodell nach Universitäten bis 40 Jahre.....	42

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht untersucht die Beschäftigungsverhältnisse und Karriereverläufe von Personen, die in der Wissenschaft und Forschung arbeiten und die Konsequenzen, die sich daraus für ihre Lebensentwürfe und ihr Familienleben ergeben. Der Fokus liegt dabei auf dem Hochschulbereich in Österreich.

Wissenschaft und Forschung genießen einen hohen Stellenwert im Zusammenhang mit Wettbewerbsfähigkeit und Entwicklungsstand eines Landes. Öffentliche und private Ausgaben im Bereich Forschung und Entwicklung gelten als wichtiger Wirtschaftsindikator. Somit liegt es im grundsätzlichen Interesse eines Landes, über eine florierende Forschungslandschaft mit möglichst motivierten und produktiven Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verfügen. Der Wissenschaftsrat betont in seiner „Empfehlung für die Österreichische Universität“ (Österreichischer Wissenschaftsrat 2013a) die Bedeutung einer adäquaten Ausgestaltung wissenschaftlicher Karrierewege, die nicht überschätzt werden kann: „Für die Universitäten geht es darum, jenen hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zunächst auszubilden und dann durch zufriedenstellende Arbeitsbedingungen weiter zu fördern, auf den sie zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit angewiesen sind. Gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist es ein Gebot der Fairness, rechtzeitig Klarheit über die möglichen Perspektiven und Chancen zu schaffen.“

Dem gegenüber stehen Berichte (z.B. Brechelmacher et al., 2015) zu prekären Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft, über vielversprechende Talente, die sich gezwungen fühlen, entweder Österreich zu verlassen oder die wissenschaftliche Tätigkeit zu beenden, Stichwort „Brain Drain“.

Im Rahmen dieses Diskurses möchte der hier vorliegende Bericht empirische Daten und Studienergebnisse liefern, wobei die folgenden Fragen forschungsleitend sind:

- Wie entwickeln sich die Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Karriereverläufe, aber auch für die persönlichen Lebensentwürfe?
- Welche Perspektiven werden Beschäftigten in der Wissenschaft gegeben, um produktiv und zufrieden ihren Beruf auszuüben und damit einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung des Landes zu leisten?

Insbesondere im Hochschulbereich weist die Arbeit in Wissenschaft und Forschung zahlreiche Besonderheiten auf. Die gleichzeitige Funktion der Hochschule als Ausbildungs- und Arbeitsstätte reflektiert sich in den Beschäftigungsverhältnissen: der Übergang vom Studierenden zur Mitarbeiterin bzw. zum Mitarbeiter verläuft fließend. Bereits während des Studiums werden Aufgaben im Bereich der Lehre und Administration von den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen, Doktorand/inn/en sind typischerweise als Lektor/inn/en tätig bzw. haben eine Forschungsstelle, meist im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Projekts, inne.

Die verschwommenen Grenzen zwischen Ausbildung und Beruf setzen sich in Form sehr variabler Arbeitsbedingungen fort. Das kann die zeitliche Gestaltung aber auch vertragliche Aspekte betreffen. Insgesamt nimmt damit die Arbeit in der Wissenschaft und Forschung im Hochschulbereich bedeutend stärker Einfluss auf die Lebensgestaltung außerhalb der Arbeit als andere Beschäftigungen.

1.1 Beschäftigte im Bereich Wissenschaft in Österreich

Die zentralen Institutionen der wissenschaftlichen Landschaft in Österreich bilden die Hochschulen. Sie decken große Teile der tertiären Ausbildung ab und stellen die wichtigsten Forschungseinrichtungen dar. Innerhalb des Hochschulbereichs haben in Österreich die öffentlichen Universitäten die größte Bedeutung und gleichzeitig liegt über die Universitäten aufgrund ihrer Funktion als Bildungseinrichtung und staatlichen Förderung das beste Zahlenmaterial in Bezug auf die Beschäftigten vor. Neben dem universitären Bereich betreibt der sonstige Hochschulbereich (Fachhochschulen, Privatuniversitäten, Akademie der Wissenschaften), der Unternehmenssektor, der gemeinnützige Sektor sowie der Sektor Staat Wissenschaft und Forschung. Der Fokus dieses Berichts liegt auf der universitären Wissenschaft und Forschung in Österreich, zum Vergleich wird die Situation in anderen Ländern herangezogen.

Laut F&E Statistik 2013 (Statistik Austria, 2015) sind in Österreich in allen Sektoren zusammen ca. 71.400 Forscherinnen und Forscher tätig, die 40.400 Vollzeitäquivalenten entsprechen. Auf den Hochschulbereich entfallen davon 33.800 Personen oder 12.800 Vollzeitäquivalente; davon zählen 29.800 Personen zu den öffentlichen Universitäten.

Tabelle 1: Beschäftigte in Forschung und Entwicklung – Kopfzahlen, 2013

Sektoren	männlich	weiblich	Gesamt
Hochschulsektor	20369	13412	33781
Universitäten	18047	11769	29816
Akademie d. Wissenschaften	667	505	1172
Fachhochschulen	1059	625	1684
Sonstiger Hochschulsektor	281	230	511
Privatuniversitäten	107	168	275
Pädagog. Hochschulen	208	115	323
Sektor Staat	1884	1588	3472
Privater gemeinnütziger Sektor	315	237	552
Unternehmenssektor	27735	5908	33643
Kooperativer Bereich	3652	1132	4784
Firmeneigener Bereich	24083	4776	28859
Gesamt	50303	21145	71448

Quelle: Statistik Austria (STATcube), wissenschaftliches Personal

Tabelle 2: Beschäftigte in Forschung und Entwicklung – Vollzeitäquivalente, 2013

Sektoren	männlich	weiblich	Gesamt
Hochschulsektor	8380	4466	12846
Universitäten	7210	3767	10977
Akademie d. Wissenschaften	451	277	728
Fachhochschulen	485	236	721
Sonstiger Hochschulsektor	83	79	163
Privatuniversitäten	23	37	61
Pädagog. Hochschulen	128	68	196
Sektor Staat	903	664	1567
Privater gemeinnütziger Sektor	158	103	261
Unternehmenssektor	21698	4054	25752
Kooperativer Bereich	2649	652	3302
Firmeneigener Bereich	19049	3402	22451
Gesamt	31139	9286	40426

Quelle: Statistik Austria (STATcube), wissenschaftliches Personal

Die F&E Erhebung bezieht sich nur auf das wissenschaftliche Personal¹. Üben Personen neben ihrer Forschungstätigkeit auch andere Tätigkeiten wie die des Managements, der Administration, Verwaltung, Technik, Instandhaltung aus, wird diese Zeit für die Berechnung der Vollzeitäquivalente abgezogen. Die 9.800² Lehrbeauftragten im Hochschulsektor, die 1.400 Vollzeitäquivalenten entsprechen, sind nicht enthalten, genauso wie administratives Personal. Dieses umfasst an den Universitäten 14.800 Personen oder 12.000³ Vollzeitäquivalente.

Diese Zahlen sollen einen groben Überblick geben; eine genaue Analyse der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf an den öffentlichen Universitäten wird im Abschnitt 4 gegeben.

2 Datenquellen

Daten zu den Beschäftigten im Hochschulsektor liefern zum einen die Statistik Austria mit der zweijährlichen Erhebung zur Forschung und experimentellen Entwicklung (Statistik Austria, 2015), zum anderen das BMWFW mit uni:data Datawarehouse Hochschulbereich (BMWFW, 2015). In beiden Fällen handelt es sich um Vollerhebungen der entsprechenden Grundgesamtheiten. Im Folgenden werden die auf den österreichischen Hochschulbereich fokussierten Daten des BMWFW herangezogen. In Kapitel 2.2 wird auf die Daten der F&E Erhebung eingegangen und es werden die unterschiedlichen Definitionen beleuchtet.

¹ Eine detaillierte Beschreibung der F&E Erhebung wird in Abschnitt 2.2 gegeben.

² BMWFW, uni:data Datawarehouse Hochschulbereich. Erhebungszeitpunkt 31.12.2013. Personal an Universitäten nach Verwendung. Verwendung 17, 18.

³ BMWFW, uni:data Datawarehouse Hochschulbereich. Erhebungszeitpunkt 31.12.2013. Personal an Universitäten nach Verwendung. Verwendung 40, 50, 60, 70.

2.1 uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich

uni:data ist das hochschulstatistische Informationssystem des BMWFW. Es liefert Zahlen über den österreichischen Hochschulbereich über das Internet-Portal <http://www.bmwfw.gv.at/uni-data>, insbesondere Kennzahlen aus den Bereichen Studierende, Absolvent/innen, Personal, Raum, internationale Bildungsindikatoren sowie statistische Publikationen des BMWFW und Dokumente des universitären Berichtswesens. Deklariertes Ziel von uni:data ist es, eine Datenbasis sowohl für das hochschulstatistische Berichtswesen, das Universitätsmanagement und das BMWFW selbst als auch für die in Forschung interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, die auf einheitlichen Kennzahlen und Zählweisen beruht.

Der vorliegende Bericht verwendet Auswertungen zum Personal. uni:data umfasst eine stichtagsbezogene Gesamterhebung zum 31.12. des Jahres aller aufrechten Beschäftigungsverhältnisse ohne Karenzierungen an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten. Als Beobachtungseinheiten stehen Vollzeitäquivalente und Kopfzahlen zur Verfügung, die getrennt nach Hochschule, Verwendungsgruppe⁴, Alter, Geschlecht, Befristung dargestellt werden können. Die Verfügbarkeit der detaillierten Aufstellungen beschränkt sich jedoch auf die öffentlichen Universitäten, weshalb sich auch alle Detailanalysen in diesem Bericht nur auf Universitäten beziehen.

Konkret wurden die Zahlen zu Vollzeitäquivalenten vom Unterpunkt „Personal nach Verwendung“ des Internet-Portals bezogen. Kopfzahlen stammen aus einer Spezialauswertung nach Verwendungsgruppe, Alter, Geschlecht und Befristung für die Jahre 2005 bis 2014. Die Auswertung „Personal nach Verwendung“ liefert ebenfalls Kopfzahlen, jedoch nur getrennt nach Universität, Verwendung und Geschlecht. Die Kopfzahlen aus der Spezialauswertung liegen geringfügig (ca. um 1%) über jenen aus der Auswertung „Personal nach Verwendung“. Grund dafür ist, dass es bei Kopfzahlen grundsätzlich zu Doppelzählungen kommt, wenn eine Person über mehr als ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag verfügt. Die Auswertung „Personal nach Verwendung“ zählt eine Person doppelt, wenn sie gleichzeitig an unterschiedlichen Universitäten beschäftigt ist, während in der Spezialauswertung alle Personen, die gleichzeitig in unterschiedlichen Verwendungen – egal ob an der gleichen oder an unterschiedlichen Universitäten - beschäftigt sind, doppelt gezählt werden.

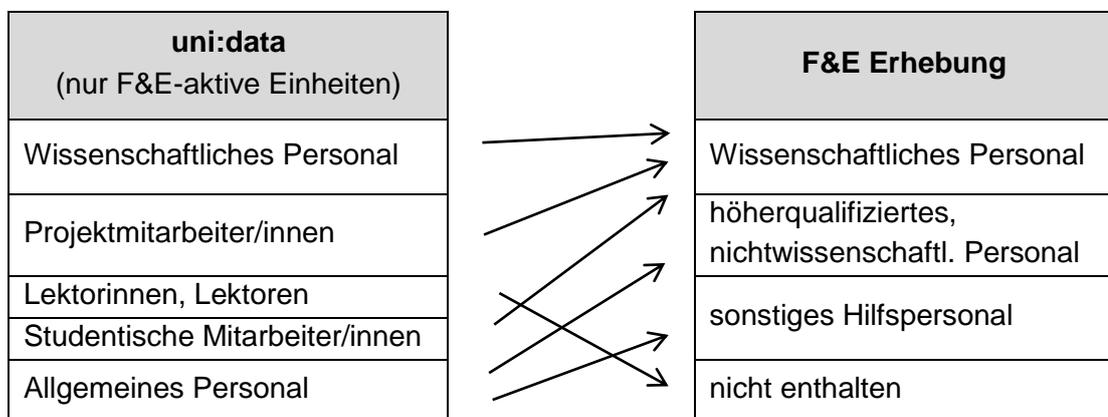
2.2 F&E Statistik und Vergleich mit uni:data

Die Grundgesamtheit der F&E Erhebung (Statistik Austria, 2015) bilden alle F&E betreibenden Einrichtungen im Hochschulsektor, Sektor Staat, privaten gemeinnützigen Sektor und im kooperativen Bereich (F&E betreibende Unternehmen der ÖNACE 2008-Abschnitte A bis S, ohne O). Die Beschäftigten pro Bereich werden getrennt ausgewiesen (siehe Tabelle 1).

⁴ Die Unterteilung nach Verwendung folgt der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003173&ShowPrintPreview=True>)

Ein **Vergleich mit den Daten aus uni:data** ist dennoch nur eingeschränkt möglich:

- Im Unterschied zu uni:data erhebt die F&E Statistik nur jene Einheiten, die tatsächlich F&E betreiben, d.h. keine administrativen Einheiten. Innerhalb der F&E-aktiven Einheiten werden jedoch alle Personen erhoben, außer externe Lektorinnen und Lektoren. Als Einheit werden an Hochschulen typischerweise Institute, Zentren, Departements oder ähnliche verstanden.
- Die F&E Erhebung betrachtet die Beschäftigten während eines gesamten Jahres, uni:data hingegen zum Stichtag 31.12. Personen, die über das Jahr hinweg unterschiedlichen Beschäftigungen nachgehen, werden mehrmals gezählt, während Personen, die am 31.12. nicht beschäftigt sind, im Rahmen von uni:data nicht erhoben werden.
- Für die Berechnung der Vollzeitäquivalente berücksichtigt die F&E Erhebung das Stundenausmaß, das tatsächlich für F&E verwendet wird und bei Beschäftigungsverhältnissen, die nicht das gesamte Jahr andauern, die Zeitspanne.
- Die erhobenen Köpfe bzw. Vollzeitäquivalente werden nach Verwendungen gruppiert, wobei zwischen den Kategorien „wissenschaftliches Personal“, „höher qualifiziertes, nicht wissenschaftliches Personal“ und „sonstiges Hilfspersonal“ unterschieden wird. Bezogen auf die Vergleichbarkeit der im Bericht verwendeten Kategorisierung in wissenschaftliches, allgemeines Personal, Projektmitarbeiter/innen und Lektorinnen, Lektoren und Studentische Mitarbeiter/innen bedeutet dies Folgendes:



Große Unterschiede ergeben sich vor allem durch die Zuordnung der Studentischen Mitarbeiter/innen zum wissenschaftlichen Personal (persönliche Auskunft, Statistik Austria) und durch den Ausschluss der Lektoren.

- Wie bereits erwähnt, unterscheidet sich die Grundgesamtheit der F&E-Erhebung von jener des Datawarehouse Hochschulbereich (uni:data). Es werden die Bereiche Hochschulektor, Sektor Staat und Unternehmenssektor unterschieden. Der Hochschulbereich unterteilt sich in Universitäten, Universitätskliniken, Universitäten der Künste, Akademie der Wissenschaften, Fachhochschulen, Privatuniversitäten, Pädagogischen Hochschulen. uni:data fokussiert sich auf die öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten werden überblicksmäßig erfasst.

Ein quantitativer Vergleich der beiden Datenquellen für das Jahr 2013 ist in Tabelle 3 dargestellt. Für eine bestmögliche Übereinstimmung wurden die Lektorinnen und Lektoren aus den uni:data Zahlen („Personen nach Verwendung“) herausgerechnet und auf die wissenschaftlichen Verwendungen inklusive Studentische Mitarbeiter/innen eingeschränkt⁵.

Die Tabelle zeigt sehr unterschiedlich gute Übereinstimmungen: Generell Stimmen die Kopfzahlen besser überein als die Vollzeitäquivalente, wobei hier vor allem die Universitätskliniken und Universitäten der Künste stark abweichen. Diese Beobachtung lässt sich durch die Erhebung erklären: Die F&E Statistik rechnet nur jenen Teil der Arbeitszeit mit ein, der tatsächlich wissenschaftlichen Zwecken gewidmet wird. An allgemeinen Universitäten wird ein größerer Anteil der Arbeitszeit wissenschaftlichen Zwecken gewidmet als an Universitätskliniken und Universitäten der Künste. Die Kopfzahlen unterscheiden sich am gravierendsten für die Universitäten der Künste: hier kommt zum Tragen, dass die F&E Erhebung alle Einheiten ausschließt, die sich nicht der wissenschaftlichen Arbeit widmen.

Tabelle 3: Vergleich uni:data vs. F&E-Erhebung, 2013

Bereich	Vollzeitäquivalente		Köpfe	
	uni:data	F&E	uni:data	F&E
Universitäten (ohne Kliniken)	14.101	9.684	21.697	24.271
Universitätskliniken	3.401	1.062	4.531	4.285
Universitäten der Künste	1.384	231	1.930	1.260
Gesamt	18.741	10.502	27.054	29.816

Quelle: Statistik Austria (STATcube), uni:data (Personen nach Verwendung)

3 Beschäftigungsverhältnisse an österreichischen Universitäten

3.1 Dienstrecht an österreichischen Universitäten

Die bedeutendste Stufe in der universitären Beschäftigungshierarchie waren seit jeher die Lehrstühle oder Ordinarien, die von pragmatisierten Professorinnen und Professoren besetzt wurden. Da ab der Mitte des 19. Jahrhunderts (Pechar 2012) der Arbeitsaufwand durch die Zunahme der wissenschaftlichen Aktivitäten und der Lehre anstieg, wurde verstärkt Assistenzpersonal benötigt, das den Mittelbau der Universität bildete. Über lange Zeit hatte der Mittelbau kein Mitspracherecht innerhalb der Universität und war dienstrechtlich schlecht gestellt.

⁵ Die Zeile „Gesamt“ ist die Summe aus den 3 Einzelpositionen. Für die Spalten uni:data stimmt „Gesamt“ nicht genau mit der Abfrage aus uni:data überein, da die Summe der einzelnen Universitäten nicht mit der Auswertung „Gesamt“ übereinstimmt (Rundungsfehler, Unstimmigkeiten bei Verwendung „Senior Scientist“).

Seit den 1960er Jahren und vor allem mit dem UOG 1975 wurde der universitäre Mittelbau gestärkt: Er erhielt Mitbestimmungsrechte in den Kollegialorganen, die eine höhere Beschäftigungssicherheit in Form einer automatischen Überleitung von befristeten in definitive öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse für Habilitierte durchsetzten. Ende der 1980er Jahre wurde dieser „Karriereautomatismus“ auch für nicht-habilitierte Assistent/inn/en anwendbar.

Die Entwicklungen führten letztendlich zu einer starren und undurchlässigen Personalstruktur, die das Nachrücken von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusehends erschwerte. Als Reaktion darauf wurde mit der Dienstrechtsnovelle 2001 ein Systemwechsel vom Beamtendienstrecht zum Dienstrecht der Vertragsbediensteten vollzogen und gleichzeitig unbefristete Dienstverhältnisse unterhalb der Professur abgeschafft⁶. Die Reformen mündeten schließlich in das, am 1. Jänner 2004 in Kraft getretene Universitätsgesetz 2002, das neben der Einführung der Autonomie der Universitäten auch die Anstellungssituation insbesondere der neuen Mitarbeiter/innen grundlegend veränderte. Bis zur Einführung des Universitätsgesetzes 2002 waren die Mitarbeiter/innen Angestellte des Bundes und unterlagen dem AngG/(VBG). Bereits zum 1. Jänner 2004 an den Universitäten verwendete Beamtinnen und Beamte verblieben in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und gelten als der jeweiligen Universität zur Dienstleistung zugewiesen. Vertragsbedienstete des Bundes wurden mit 1. Jänner 2004 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität übergeleitet, das aber vertraglich dem Vertragsbedienstetengesetz folgt.

Daraus ergibt sich eine sehr heterogene Zusammensetzung des wissenschaftlich/künstlerischen Personals: Beschäftigte, deren Anstellung an der Universität vor der Dienstrechtsreform 2001 begann, sind vorwiegend in einem unbefristeten Dienstverhältnis. Dies betrifft zum jetzigen Zeitpunkt vor allem die über 45-Jährigen, falls diese unmittelbar die universitäre Laufbahn eingeschlagen haben. Die Universitätsberichte 2011 (BMWF 2011) und 2014 (BMFW 2014) weisen die Entwicklung der beamteten Universitätslehrer/innen (bestehend aus Universitätsprofessor/innen, -dozent/innen und -assistent/innen) aus: Von 2001 auf 2010 reduzierte sich die Zahl von 8.295 auf 4.662 und bis 2013 weiter auf 3.816. Bis 2030 wird eine Reduktion auf ca. 500 beamtete Universitätslehrer/innen erwartet. Seit der Einführung des Universitätsgesetzes sind Mitarbeiter/innen privatrechtlich Angestellte der Universität. Es können keine neuen Bundesdienstverhältnisse (als Vertragsbedienstete oder Beamtinnen bzw. Beamte) mehr begründet werden. Da bei Inkrafttreten des Universitätsgesetzes kein Kollektivvertrag für die Universitäten existierte, galt vorerst das Vertragsbedienstetengesetz 1948 als Vertragsinhalt. Die universitären Arbeitsverhältnisse folgten weiterhin der Systematik des öffentlichen, wenn auch privatrechtlichen, Dienstrechtes (BMBWK 2005).

Der angesprochene „Karriereautomatismus“ wurde bereits mit der Dienstrechtsreform 2001 abgeschafft. Unmittelbar nach Inkrafttreten des Universitätsgesetzes und dem Wegfall des Karriereautomatismus gelang es den Universitäten nicht, ein alternatives Karrieremodell für angehende Wissenschaftler zu schaffen. Damit kam es zu einem starken Anstieg von Personen in befristeten Dienstverhältnissen. Dies betraf vor allem jüngere Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich (siehe dazu umfassende Auswertungen in Kapitel 4.3). Hinzu kommt, dass bei wiederholter Beschäftigung in einem befristeten Dienstverhältnis die sogenannte

⁶ Eine Ausnahme bildete der Staff Scientist, der neben dem wissenschaftlichen Karrieremodell existierte.

Kettenvertragsregelung schlagend wird, nämlich dass bei aufeinanderfolgenden, befristeten Dienstverhältnissen das Anrecht auf eine Entfristung besteht. Aus diesem Grund boten die Universitäten in den meisten Fällen kein weiteres befristetes Dienstverhältnis an. Die Wissenschaftler/innen konnten erst wieder nach einer Unterbrechung neuerlich ein befristetes Dienstverhältnis eingehen.

Im Frühjahr 2003 begannen die Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und dem Dachverband der Universitäten zur Erstellung eines eigenen Kollektivvertrags (BMBWK 2005), der unter anderem eine neue Systematik der Verwendungsgruppen an Universitäten vorsah und Nachwuchswissenschaftler/innen eine Karriereperspektive bieten sollte. Am 1. Oktober 2009 trat der Kollektivvertrag für Universitäten schließlich an allen 21 Universitäten in Kraft. Grundsätzlich erfasst der Kollektivvertrag alle Beschäftigten der Universitäten, nicht jedoch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beamtenstatus bzw. mit freien Dienstverträgen. Mit Jahresende 2013 waren somit 73% der Beschäftigten vom Kollektivvertrag erfasst (BMWF 2014).

Im Zuge des Kollektivvertrags (Dachverband der Universitäten 2015) wurden neue Verwendungsgruppen an den Universitäten spezifiziert. Im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sind das die Verwendungen:

- Universitätsassistent/innen
- Senior Scientist/Senior Artist
- Senior Lecturer
- Assistenzprofessoren
- Assoziierte Professoren
- Projektmitarbeiter/innen
- Lektorinnen und Lektoren
- Studentische Mitarbeiter/innen

Die Position der **Universitätsassistentin** bzw. des **Universitätsassistenten** existiert in zwei Ausprägungen: als Post-Doc Stelle, die ein Doktorat voraussetzt und als Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Professor/inn/enstelle vorgesehen ist, sowie als Position, die kein Doktorat voraussetzt. In beiden Fällen dient die Position laut Kollektivvertrag (Dachverband der Universitäten 2015) zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/ künstlerischen Bildung und ist mit einer Lehrverpflichtung verbunden. 2014 waren 4.783 Personen als Universitätsassistent/innen angestellt, davon 4.375 oder 91% befristet.

Senior Scientists/Senior Artists und **Senior Lecturer** werden für nicht vorübergehende wissenschaftlich/künstlerische Verwendung aufgenommen, jedoch nicht für eine vertiefende wissenschaftliche/künstlerische Bildung (Rechnungshof 2014), sondern für die Mitarbeit an Projekten bzw. im Fall der Senior Lecturer vorwiegend für Lehrtätigkeit. Es existieren ebenfalls Einstufungen mit oder ohne abgeschlossenem Doktorat. 2014 waren an österreichischen Universitäten 855 Senior Lecturer, davon 39% befristet, und 652 Senior Scientists/Senior Artists, darunter 23% befristet angestellt.

Die Universitäten können Personen innerhalb der ersten beiden Jahre nach Antritt ihrer Stelle als Universitätsassistent/innen, Senior Scientist/Senior Artist bzw. Senior Lecturer den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten (KV § 27). Bei der Ausschreibung der Stelle wird in der Regel bereits festgelegt, ob eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wird, d.h. ob es sich um eine sog. **Laufbahnstelle** handelt. Die Anzahl der zu besetzenden Laufbahnstellen regelt jede Universität in ihrem Strukturplan. Die Ziele der Qualifizierungsvereinbarung sollen laut Kollektivvertrag so gestaltet sein, dass sie nach vier Jahren erfüllt werden können. Nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung trägt die Person den Titel **Assistenzprofessor/in**, das Dienstverhältnis ist in der Regel befristet, aber während der Erfüllung der Qualifizierungsziele weitgehend unkündbar. Bei Erreichen der Ziele wird das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit verlängert und der Titel **Assoziierte/r Professor/in** verliehen. Bis Ende 2013 wurden an österreichischen Universitäten 869 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen (Rechnungshof 2014), wobei die Verteilung auf die Universitäten sehr unterschiedlich ausfiel (siehe Details in Kapitel 7.1).

Ende 2014 waren insgesamt 476 assoziierte Professoren (2% befristet) und 563 Assistenzprofessoren (46% befristet) beschäftigt.

Das Laufbahnmodell ist laut Rechnungshof (Rechnungshof 2014) grundsätzlich ein geeigneter Ersatz für den früheren Karriereautomatismus, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine langfristige berufliche Perspektive zu geben. Das Laufbahnmodell ähnelt dem amerikanischen Tenure-Track System, jedoch mit dem Unterschied, dass das Laufbahnmodell bis jetzt keine direkte Beförderung zur Universitätsprofessur (nach § 98 UG) ermöglichte. Das Tenure-Track System im amerikanischen Raum sieht eine Möglichkeit der Beförderung vom „Assistent Professor“ zum „Associate Professor“ und bei entsprechender Leistung nach etwa fünf Jahren zum „Full Professor“ vor. Die Besetzung der Stelle einer Universitätsprofessorin bzw. eines Universitätsprofessors in Österreich erforderte weiterhin ein Berufungsverfahren.

Im Oktober 2015 wurde eine Novelle des Universitätsgesetzes 2002 beschlossen. Unter anderem ist nun in § 98 Absatz 4 die Möglichkeit für ein vereinfachtes Berufungsverfahren zu Universitätsprofessorinnen und -professoren für assoziierte Professorinnen und Professoren vorgesehen. Das vereinfachte Berufungsverfahren gilt für eine festgesetzte Anzahl neu abgeschlossener Qualifizierungsvereinbarungen. Es wurde gemeinsam mit höheren Standards für das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung beschlossen, nämlich der internationalen Ausschreibung der Stellen und kompetitiver Standards des entsprechenden Auswahlverfahrens.

Projektmitarbeiter/innen werden befristet für die Dauer von wissenschaftlichen/ künstlerischen Projekten aufgenommen, die von Dritten finanziell gefördert werden. Sie können neben der Projektarbeit Lehrveranstaltungen abhalten. Es wird zwischen Projektmitarbeiter/inne/n nach Universitätsgesetz § 26 und § 27 unterschieden. Im ersten Fall liegt ein direkter Vertrag zwischen Projektleiter und Drittmittelgeber vor, im zweiten Fall zwischen Universität und Drittmittelgeber⁷. Laut Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni) werden sowohl wissenschaftlich/künstlerische Projektmitarbeiter gemäß § 26 bzw. § 27 UG unterschieden als auch nicht wissenschaftlich/künstlerische Projektmitarbeiter gemäß § 26 bzw. § 27 UG. Insgesamt waren 2014 11.189 Personen als Projektmitarbeiter/innen beschäftigt, davon

⁷ Auskunft unter: <http://www.uni-salzburg.at/index.php?id=22533>

9.924 oder 89% befristet. 2014 waren dem wissenschaftlich/künstlerischen Bereich 8.711 Personen zugeordnet, davon waren 94% befristet angestellt.

Die Gruppe der **Lektor/innen** teilt sich in nebenberufliches Lehrpersonal laut § 100 Abs. 4 UG, die als freie Dienstnehmer agieren und nicht vom Kollektivvertrag erfasst werden, und in angestellte, teilzeitbeschäftigte Lektor/inn/en laut Kollektivvertrag mit entweder befristeten oder unbefristeten Dienstverhältnissen. 2014 umfasste die Gruppe der Lektor/inn/en 9.755 Personen, davon 3.690 nebenberuflich und insgesamt 248 in unbefristeter Anstellung.

Die befristet und in Teilzeit beschäftigten **Studentischen Mitarbeiter/innen** dürfen ein entsprechendes Studium noch nicht abgeschlossen haben. Sie wirken bei Lehrveranstaltungen, bei wissenschaftlichen/ künstlerischen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden, bei Verwaltungstätigkeiten und bei der Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen mit. 2014 waren 5.955 Personen als Studentische Mitarbeiter/innen angestellt.

Neben den im Kollektivvertrag neu geschaffenen Verwendungsgruppen sind Universitätsprofessor/inn/en nach § 98 bzw § 99 UG vom Kollektivvertrag erfasst. Auslaufende Beschäftigungen, die verbeamtete Mitarbeiter betrafen und nicht vom Kollektivvertrag erfasst sind, umfassen Universitätsdozentinn/en (2.490 Personen) und wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen mit Lehre (1.374 Personen) bzw. ohne Lehre (685 Personen⁸).

3.2 Übersicht und Kategorisierung der Verwendungen

Die Einteilung des Personals der Universitäten nach Verwendung folgt der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BidokVUni). Dieses legt unter anderem fest, nach welcher Systematik die Universitäten Daten zu den Verwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das BMWFV liefern müssen. Insgesamt umfasst die Systematik 24 Verwendungen, die sowohl neu im Kollektivvertrag definierte Verwendungen beinhalten als auch Verwendungen von Bundesbediensteten und freien Mitarbeitern.

In Tabelle 4 sind alle Verwendungen mit ihren zweistelligen Codes, einem Verweis, ob sie neu im Kollektivvertrag eingeführt wurden und mit der entsprechenden Anzahl an zugewiesenen Personen bzw. Vollzeitäquivalenten dargestellt.

⁸ Hier liegt lt. Auskunft des BMWFV (Martin Pogatsch) ein Codierungsfehler vor. An manchen Universitäten (Uni Graz, TU Graz, TU Wien) wird eine substantielle Anzahl junger Mitarbeiter/innen als wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen ohne Lehre geführt, mit großer Wahrscheinlichkeit handelt es sich jedoch um studentische Mitarbeiter/innen. Relativ eindeutig ist dies beim Vergleich der entsprechenden Zahlen für die TU Wien zwischen 2012 und 2013: <https://suasprod.noc-science.at/XLCubed-Web/WebForm/ShowReport.aspx?rep=002+personal/001+universit%C3%A4ten/007+altersverteilung+nach+verwendung.xml&toolbar=true>

Tabelle 4: Verwendung nach BidokVUni Abs. 2.6, Anzahl 2014

Verwendung	Code	Köpfe	VZÄ	VZÄ/Köpfe	aus- laufend	Gruppe
Universitätsprofessor/in (§ 98)	11	2.137	2.053	96%		W
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99)	12	216	171	79%		W
Universitätsprofessor/in, bis sechs Jahre befristet (§ 99)	81	106	100	95%		W
Universitätsdozent/in	14	2.315	2.239	97%	X	W
Assoziierte/r Professor/in (KV)	82	476	464	97%		W
Assistenzprofessor/in (KV)	83	563	540	96%		W
wissenschaftl./künstl. Mitarbeiter/in mit selbst. Lehre	16	1.284	1.173	91%	X	W
wissenschaftl./künstl. Mitarbeiter/in ohne selbst. Lehre	21	685	385	56%	X	L/W
Senior Lecturer (KV)	84	855	549	64%		W
Senior Scientist/Artist (KV) ausg. Verwendungen 24, 25	26	652	540	83%		W
Universitätsassistent/in (KV)	27	4.783	3.893	81%		W
Wissenschaftl./künstl. Projektmitarbeiter/in gemäß § 26	24	2.980	2.114	71%		D
Wissenschaftl./künstl. Projektmitarbeiter/in gemäß § 27	25	5.866	3.927	67%		D
nebenberuflich tätige/r Lektor/in	17	3.779	373	10%		L
Lektor/in	18	6.091	1.004	16%		L
Studentische/r Mitarbeiter/in	30	6.098	1.079	18%		L
Projektmitarbeiter/in gemäß § 26, § 27, nicht wissen- schaftl./künstl.	64	2.684	1.670	62%		D
Unterstützung der Studierenden in Gesundheit/ Soziales	40	988	229	23%		A
Universitätsmanagement	50	124	98	79%		A
Verwaltung	60	11.417	8.920	78%		A
Wartung und Betrieb	70	2.521	2.100	83%		A
Ärztin/Arzt in Facharztausbildung	23	1.029	1.003	97%		M
Ärztin/Arzt ausschl. in öffentl. Krankenanstalt	61	0	0			M
Krankenpflege in öffentl. Krankenanstalt	62	542	469	86%		M

Quelle: Verwendung: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, Köpfe, VZÄ: uni:data (BMFWF).

Abkürzungen: VZÄ: Vollzeitäquivalente, KV: Verwendungen exklusive für Mitarbeiter mit Kollektivvertrag

Gruppierung: Wissenschaftliches Personal (W), Allgemeines Personal (Verwaltung) (A), Lektorinnen, Lektoren und Studentische Mitarbeiter/innen (L), Drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiter/innen (D), medizinisches Personal (M).

Für die weiteren Analysen werden die Verwendungen in 5 **Personalgruppen** unterteilt:

- „Wissenschaftliches Personal“: Wissenschaftlich/künstlerisches Personal ohne Projektmitarbeiter/innen (Verwendungscodes 11, 12, 14, 16, 21 unbefristet, 26, 27, 81, 82, 83, 84)
- „Projektmitarbeiter/innen“: wissenschaftliche bzw. künstlerische und nicht wissenschaftliche bzw. künstlerische Projektmitarbeiter/innen (Verwendungscodes 24, 25, 64)
- „Lektorinnen, Lektoren und Studentische Mitarbeiter/innen“ (Verwendungscodes 17, 18, 30, 21 befristet)
- „Allgemeines Personal“: Verwaltung, Studierendenunterstützung, Wartung Universitätsmanagement (Verwendungscodes 40, 50, 60, 70)
- „Medizinisches Personal“: Verwendungscodes 23, 61, 62

Das **medizinische Personal**, d.h. Ärzte, Ärzte in Facharztausbildung und Krankenpfleger/innen werden im Weiteren nicht berücksichtigt.

Die Gruppe der **Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen** wird separat vom wissenschaftlichen Personal betrachtet, da insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse (Ausmaß und Befristung) grundlegend andere Voraussetzungen gelten.

Eine eigene Gruppe bilden die **Projektmitarbeiter/innen**, d.h. über F&E Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen, unabhängig ob wissenschaftlich bzw. künstlerisch tätig oder nicht. Eine getrennte Darstellung der Projektmitarbeiter/innen vom sogenannten Stammpersonal, wie sie auch in Auswertungen des Datawarehouse Hochschulbereich des BMWFW (uni:data) vorgenommen wird, hat neben einer differenzierteren Betrachtung dieser, im Beobachtungszeitraum besonders starken Veränderungen unterworfenen, Gruppe auch den Grund, dass erst seit 2010 die Verwendungsgruppe 64 (nicht wissenschaftlich bzw. künstlerische Projektmitarbeiter/innen) getrennt ausgewiesen wird. D.h. eine gemeinsame Darstellung der Projektmitarbeiter/innen mit dem wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Personal würde zu einem Zeitreihenbruch führen.

Eine differenzierte Zuteilung erfordert die Verwendung 21 „**wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/in ohne selbstständige Lehre**“. Auf Basis der Daten lässt sich mit hoher Gewissheit feststellen, dass bis 2009 an manchen Universitäten (z.B. Uni Graz, TU Graz) Studentische Mitarbeiter/innen als „wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/in ohne selbstständige Lehre“ eingestuft wurden. 2010 kam es zu einer entsprechenden Verschiebung von Verwendung 21 zu 30. Um eine konsistente Zuordnung über die gesamte Zeitreihe zu ermöglichen, werden befristet beschäftigte wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen ohne selbstständige Lehre der Gruppe der Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen zugeordnet, während unbefristete wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen ohne selbstständige Lehre zur Gruppe des wissenschaftlichen Personals zählen.

Der vorliegende Bericht legt den Fokus auf die Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere, ob es sich um befristet oder unbefristete Stellen handelt. In diesem Zusammenhang spielt die Analyse der Vollzeitäquivalente eine untergeordnete Rolle, dient aber dazu, die Bedeutung einzelner Verwendungen in Bezug zu setzen.

4 Personalstruktur an österreichischen Universitäten

Die Auswertung der Daten zu den Kopfzahlen aus uni:data, dem Datawarehouse Hochschulbereich, weist sowohl für 2005 als auch 2014 die Gruppe der Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen als die personenstärkste aus, gefolgt vom allgemeinen und wissenschaftlichen Personal. Die Gruppe der Projektmitarbeiter/innen umfasste 2005 noch ca. halb so viele Personen wie das wissenschaftliche Personal, verzeichnete aber den stärksten Anstieg.

Insgesamt ergibt sich zwischen 2005 und 2014 eine positive Entwicklung für alle vier untersuchten Personalgruppen: Wissenschaftliches Personal, Projektmitarbeiter/innen, Lektorinnen, Lektoren und Studentische Mitarbeiter/innen und Allgemeines Personal.

Die Gruppe der durch Drittmittelprojekte finanzierten Mitarbeiter/innen verdoppelte sich nahezu von 5.830 auf 11.530 Personen (+97,8%). Alle anderen Gruppen stiegen in einem ähnlichen Ausmaß, nämlich zwischen 22,6% (Wissenschaftliches Personal) und 29,4% (Lektorinnen, Lektoren und Studentische Mitarbeiter/innen).

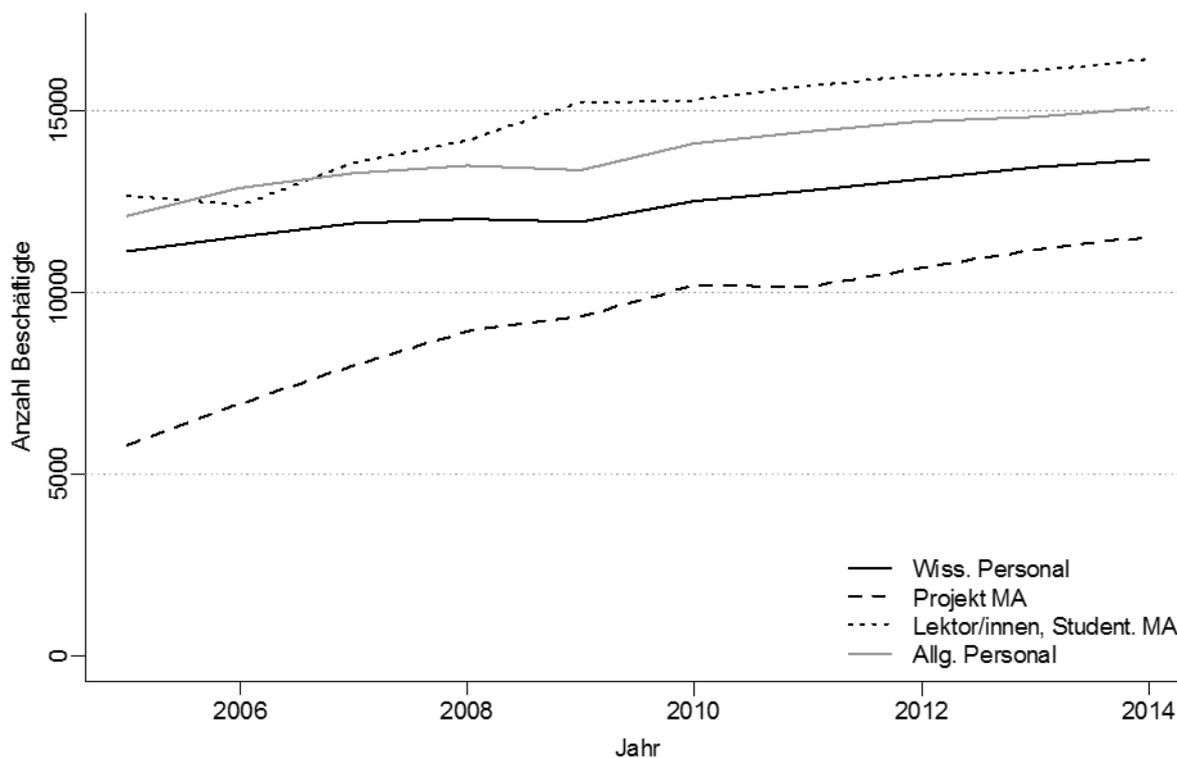
Seit Inkrafttreten des Kollektivvertrags 2010 ist eine nahezu parallele Entwicklung aller Beschäftigtengruppen zu verzeichnen. Der Anstieg innerhalb der vergangenen 4 Jahre betrug zwischen 6,7% und 12,9%.

Tabelle 5: Anzahl Beschäftigte nach Personalgruppen und Studierende, 2005 – 2014

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal	Anzahl Studierende
2005	11130	5830	12668	12116	217651
2006	11548	6969	12401	12890	224063
2007	11906	7988	13547	13301	233046
2008	12025	8937	14163	13472	240324
2009	11932	9344	15228	13379	273542
2010	12515	10214	15264	14099	284085
2011	12787	10146	15676	14411	292321
2012	13104	10670	15955	14714	299355
2013	13431	11189	16079	14830	298527
2014	13646	11530	16394	15050	304160
2005 vs. 2014	+22,6%	+97,8%	+29,4%	+24,2%	39,7%
2010 vs. 2014	+9,0%	+12,9%	+7,4%	+6,7%	7,1%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Abbildung 1: Anzahl Beschäftigter nach Personalgruppen, 2005 – 2014



Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Parallel zu den Beschäftigtenzahlen wuchsen auch die Zahlen der Studierenden, insgesamt von 217.615 (WS 2005) auf 304.160 (WS 2014), ein Plus von 40%. Speziell zwischen 2005 und 2011 stiegen die Studierendenzahlen stetig bis auf 292.321 an. Seit 2011 sind die Zahlen relativ konstant geblieben.

Bereits aus Tabelle 4 ist ersichtlich, dass sich das Beschäftigungsausmaß stark hinsichtlich der Verwendung unterscheidet. Die Gruppe der Lektorinnen, Lektoren und studentischen Mitarbeiter/innen weisen das bei weitem geringste Beschäftigungsausmaß auf, nämlich durchschnittlich ca. 15% einer Vollzeitstellung. Projektmitarbeiter/innen liegen im Mittelfeld mit einer 60- bis 70-prozentigen Anstellungen. Das höchste Beschäftigungsausmaß weist das wissenschaftliche Personal auf.

4.1 Personalgruppen nach Geschlecht

Der Frauenanteil unterscheidet sich zwischen den Personalgruppen, das wissenschaftliche Personal weist mit 36,5% im Jahr 2014 den niedrigsten Frauenanteil auf, das allgemeine Personal mit 61,4% den höchsten. Die Gruppen der Projektmitarbeiter/innen und Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen liegen mit 44,1% bzw. 42,9% im Mittelfeld (siehe Tabelle 6).

Zwischen 2005 und 2014 veränderte sich der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal am stärksten (+26,9%) während er für alle anderen Gruppen relativ konstant blieb. Der Anstieg beim wissenschaftlichen Personal verlangsamte sich seit 2012 von durchschnittlich einem Prozentpunkt vor 2012 auf unter 0,5 Prozentpunkte seit 2012.

Tabelle 6: Frauenanteil nach Personalgruppen

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2005	28,7%	46,2%	39,2%	60,6%
2006	29,9%	45,6%	40,0%	59,7%
2007	30,5%	44,0%	41,0%	60,4%
2008	31,5%	44,8%	41,4%	61,5%
2009	32,3%	44,3%	41,7%	61,7%
2010	33,9%	44,5%	41,4%	60,8%
2011	34,7%	43,4%	42,1%	61,3%
2012	35,6%	42,6%	42,4%	61,5%
2013	36,0%	43,6%	42,8%	61,2%
2014	36,5%	44,1%	42,9%	61,4%
2014 vs. 2005	+26,9%	-4,6%	+9,7%	+1,3%
2014 vs. 2010	+5,2%	+1,4%	+1,9%	+0,2%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Die im vorigen Kapitel beschriebenen Entwicklungen – der überproportionale Anstieg der Projektmitarbeiter/innen und die im gleichen Ausmaß ansteigenden sonstigen Personalgruppen – finden für Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß statt.

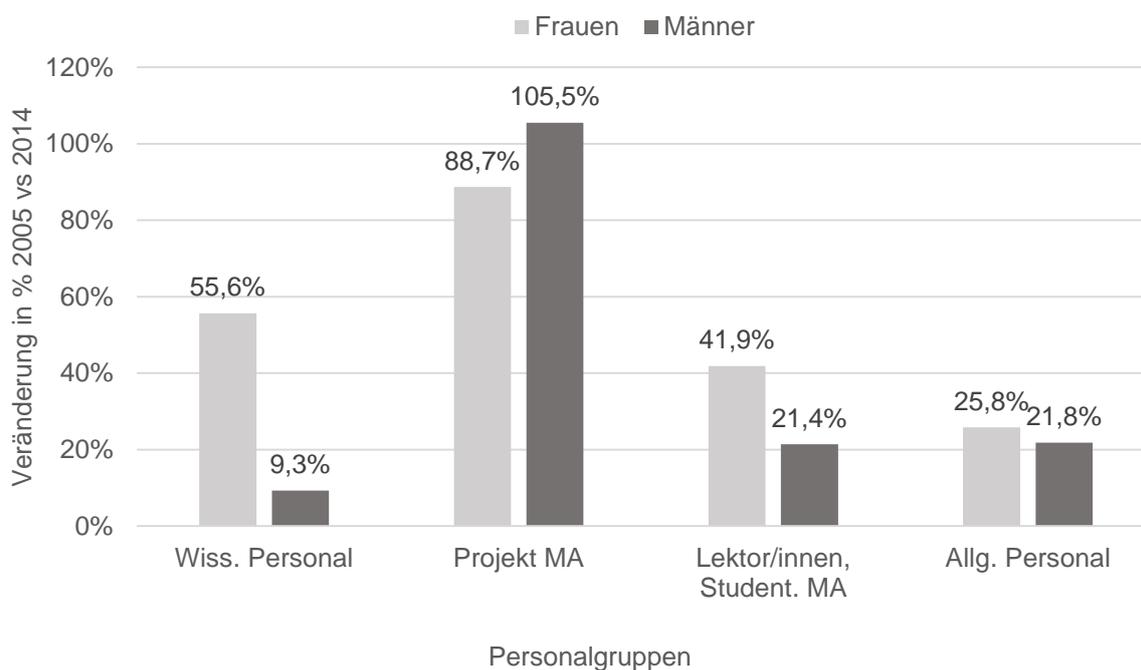
Das weibliche wissenschaftliche Personal verdoppelte sich zwischen 2005 und 2014 während das männliche mit +9,3% fast stabil blieb. Bei den Projektmitarbeiter/innen war der Anstieg bei Männern etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen (+105,5% vs. 88,7%). Die Gruppe der Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen vergrößerte sich zwischen 2005 und 2014 bei Frauen um 41,9% und bei Männern um 21,4%. Beim allgemeinen Personal waren die Zuwächse ähnlich.

Tabelle 7: Entwicklung der Personalgruppen nach Geschlecht, 2005 vs. 2014

Jahr	Geschlecht	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2014 vs. 2005	Frauen	+55,6%	+88,7%	41,9%	25,8%
2014 vs. 2005	Männer	+9,3%	+105,5%	21,4%	21,8%
2014 vs. 2005	Gesamt	+22,6%	+97,8%	+29,4%	+24,2%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Abbildung 2: Entwicklung der Personalgruppen nach Geschlecht, 2005 vs. 2014

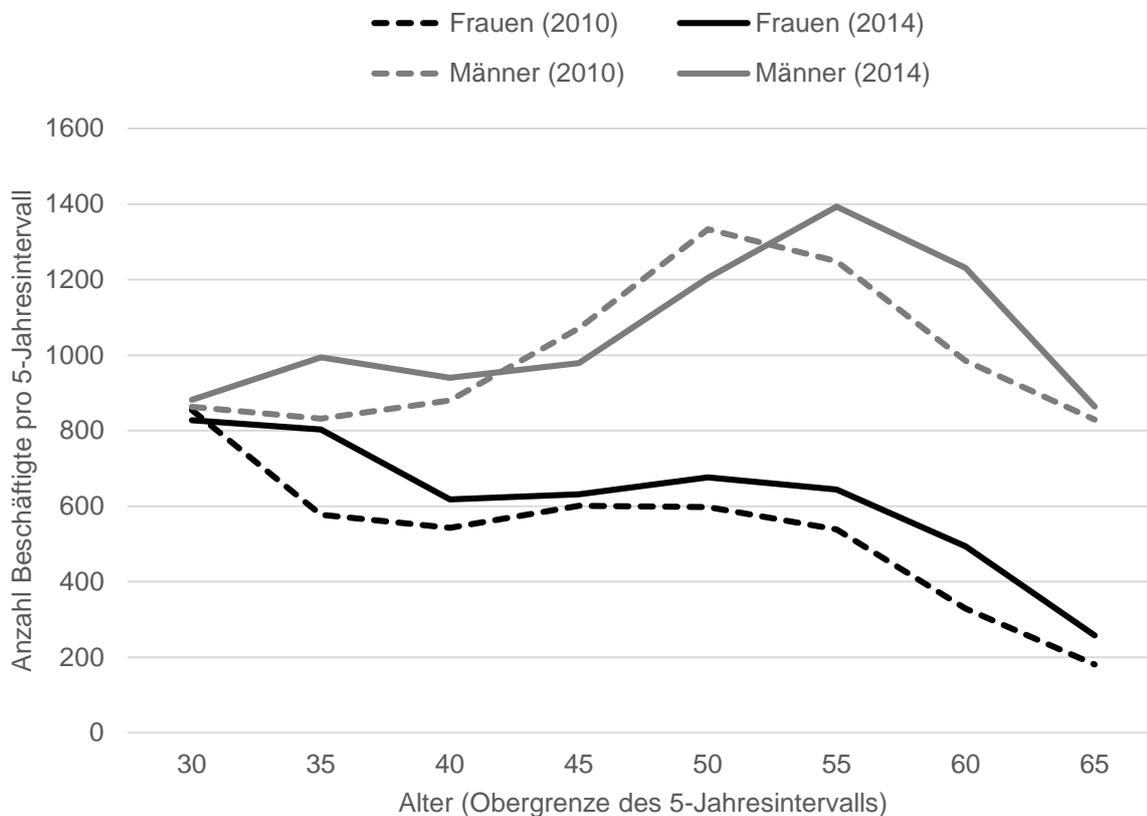


Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Eine Detailanalyse der beschäftigten Frauen und Männer des wissenschaftlichen Personals ergibt markante Unterschiede nach Altersgruppen. Sowohl 2010 als auch 2014 war die Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer bis 30 Jahre nahezu ident. Mit steigendem Alter öffnet sich sowohl 2010 als auch 2014 die Schere: Während die Anzahl der Männer kontinuierlich steigt, sinkt jene der Frauen. Insgesamt nimmt der Frauenanteil in allen Altersgruppen zu,

außer in der Gruppe der bis 30-Jährigen. Hier liegt der Anteil seit 2010 konstant zwischen 48 und 50%.

Abbildung 3: Wissenschaftliches Personal nach Alter und Geschlecht, 2010 & 2014



Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

4.2 Personalgruppen nach Alter

Das Durchschnittsalter unterscheidet sich naturgemäß stark zwischen den Personalgruppen. 2014 war das mittlere Alter beim wissenschaftlichen Personal bei 44,6 Jahren am höchsten und in der Gruppe der Projektmitarbeiter/innen mit 33,5 Jahren am niedrigsten. Die Gruppe der Lektorinnen, Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen ist bezüglich des Alters inhomogen: das Durchschnittsalter der Studentischen Mitarbeiter/innen beträgt 28,2 Jahre während die Gruppe insgesamt im Durchschnitt 39,3 Jahre alt ist.

Tabelle 8: Durchschnittsalter nach Personalgruppen und Jahren

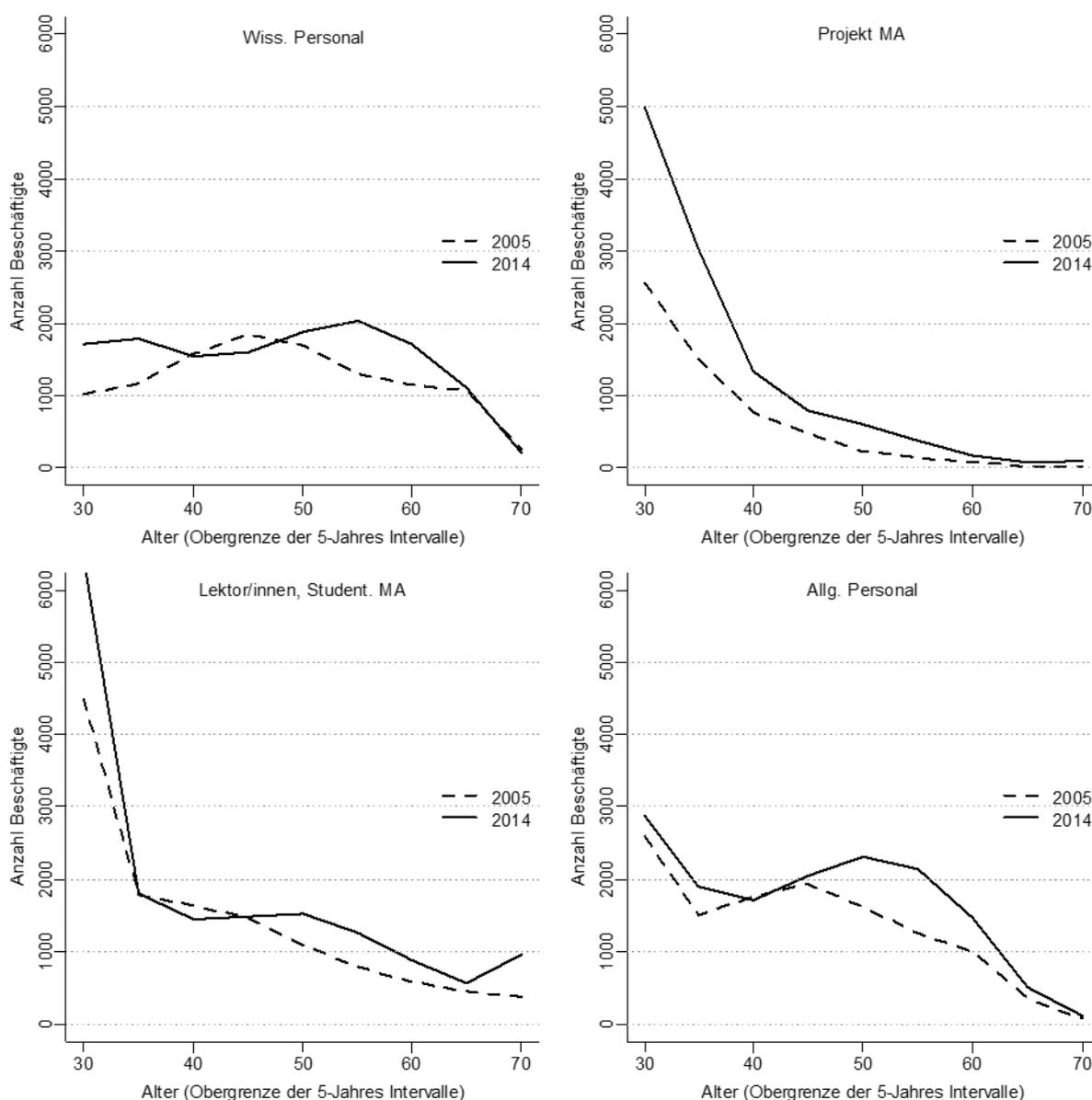
Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2005	45,4	33,5	38,3	41,0
2010	44,6	33,6	39,1	41,3
2014	44,8	34,0	39,3	42,3
2005 vs. 2014	-0,6	-0,5	+1,0	+1,3

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Eine Analyse der gesamten Altersverteilung ergibt ein differenzierteres Bild der Veränderungen zwischen 2005 und 2014 in den einzelnen Personalgruppen. Während das Durchschnittsalter des wissenschaftlichen Personals fast konstant blieb, kam es sowohl bei den unter 35-Jährigen als auch bei den über 50-Jährigen zu substantiellen Zuwächsen. Die Altersstruktur der Projektmitarbeiter/innen blieb im Beobachtungszeitraum konstant, wie bereits erwähnt kam es insgesamt zu einem starken Anstieg, was in der grafischen Darstellung zu einer Verschiebung der Linie nach oben führt.

Der Anstieg des Durchschnittsalters beim allgemeinen Personal zeigt sich vor allem durch einen starken Anstieg der über 50-Jährigen während die Anzahl der bis 45-Jährigen fast konstant blieb.

Abbildung 4: Anzahl Beschäftigter nach Alter, 2005 vs. 2014



Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Die Zahlen über die Entwicklung des Personals und deren Geschlechts- und Altersstruktur an österreichischen Hochschulen sollen den Kontext für das Thema dieses Berichts liefern. Das nächste Kapitel wirft einen differenzierten Blick auf die Art der Beschäftigungsverhältnisse.

4.3 Beschäftigungsverhältnisse nach Befristung

Das Universitätsgesetz 2002 regelt im § 109 die Dauer des Dienstverhältnisses. Der entsprechende Paragraph legt zum einen fest, dass Arbeitsverhältnisse sowohl auf bestimmte als auch auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden können, wobei im Fall von bestimmter Zeit der Vertrag auf maximal 6 Jahre befristet werden darf. In Abschnitt 2 bezieht sich der Paragraph auf mehrmalig unmittelbar aufeinanderfolgende Befristungen, auch als Kettenarbeitsverträge bezeichnet: Diese waren nur für drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen, für Lektorinnen, Lektoren sowie Ersatzkräfte zulässig. Mit 1.1.2016 kam es zu einer Änderung des Universitätsgesetzes: Die Beschränkung für die Möglichkeit einer neuerlichen Befristung auf einzelne Mitarbeitergruppen wurde aufgehoben. Die Gesamtdauer von mehrmalig befristeten Verträgen darf 6 Jahre, bei Teilzeitbeschäftigung 8 Jahre nicht überschreiten. Einmalige, sachlich begründete Verlängerungen auf 10 Jahre, bei Teilzeitbeschäftigung 12 Jahre, sind zulässig.

Laut Universitätsbericht 2014 (BMFWF 2014) zeigt sich, dass „die Universitäten tendenziell befristete Arbeitsverhältnisse unbefristeten Arbeitsverhältnissen vorziehen, um auch das Risiko arbeitsgerichtlicher Verfahren bei der Lösung von Dauerarbeitsverhältnissen auf ein Minimum zu reduzieren. Die gesetzliche Beschränkung der Ausnahmen vom „Kettenvertragsverbot“ wird in diesem Zusammenhang seitens der Universitäten vielfach als unbefriedigend wahrgenommen. Das BMFWF wird künftig verstärktes Augenmerk auf die Entwicklung im Bereich der Befristungen legen.“

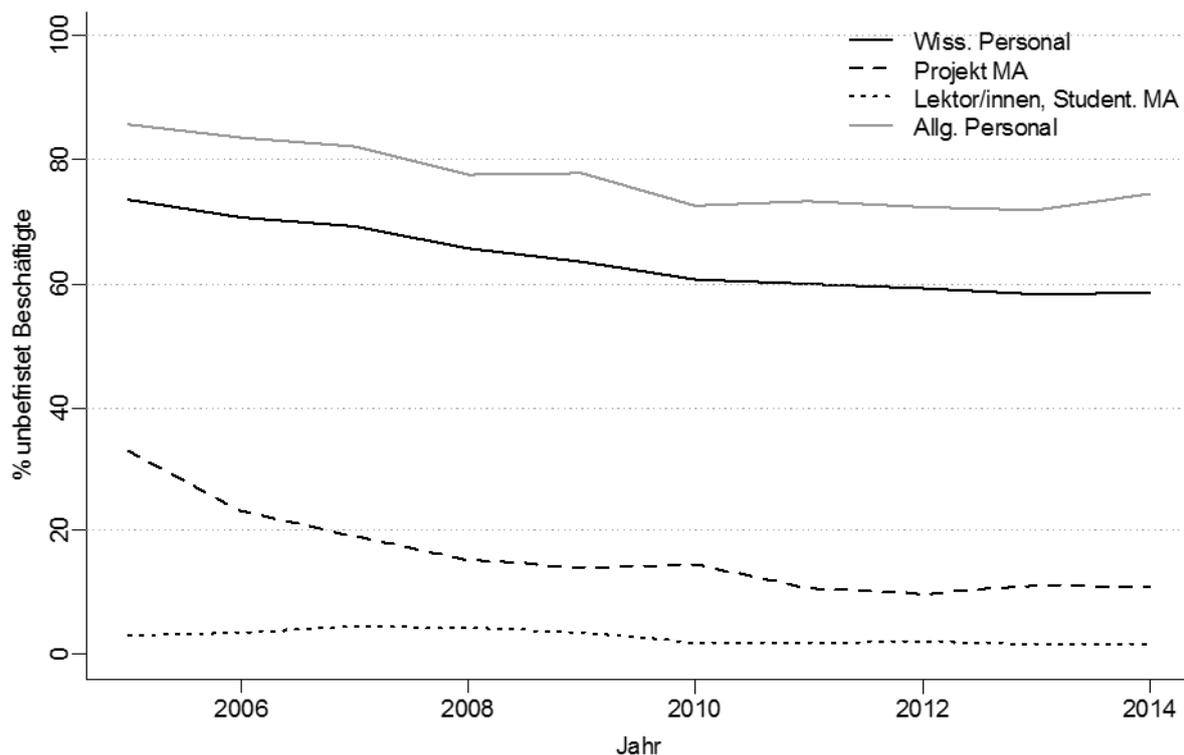
Die Analyse der Daten des Datawarehouse Hochschulbereich (uni:data) zwischen 2005 und 2014 spiegeln die im Universitätsbericht geschilderte Tendenz zu befristeten Verträgen wider. Insgesamt fällt in allen Personalgruppen der Anteil der unbefristet Beschäftigten, beim allgemeinen Personal von 85,8% 2005 auf 74,5% im Jahr 2014, beim wissenschaftlichen Personal im selben Zeitraum von 73,6% auf 58,4%. Noch stärker ist der Rückgang in der Gruppe der Projektmitarbeiter/innen, und zwar von 33,0% auf 11,0%. Unter Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen ist der Anteil unbefristet Beschäftigter über den gesamten Zeitraum gering, sinkt aber ebenfalls von 3,0% auf 1,6%.

Tabelle 9: Anteil der unbefristet Beschäftigten, 2005 – 2014

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal	Gesamt
2005	73,6%	33,0%	3,0%	85,8%	50,0%
2006	70,8%	23,2%	3,5%	83,7%	48,0%
2007	69,3%	19,1%	4,5%	82,2%	45,6%
2008	65,8%	15,3%	4,2%	77,7%	41,9%
2009	63,5%	14,2%	3,7%	77,8%	39,8%
2010	60,8%	14,5%	2,0%	72,7%	37,7%
2011	59,9%	10,7%	1,9%	73,3%	37,0%
2012	59,3%	9,9%	2,2%	72,3%	36,4%
2013	58,4%	11,3%	1,7%	71,9%	36,1%
2014	58,4%	11,0%	1,6%	74,5%	36,6%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Abbildung 5: Anteil unbefristet Beschäftigter nach Personalgruppen

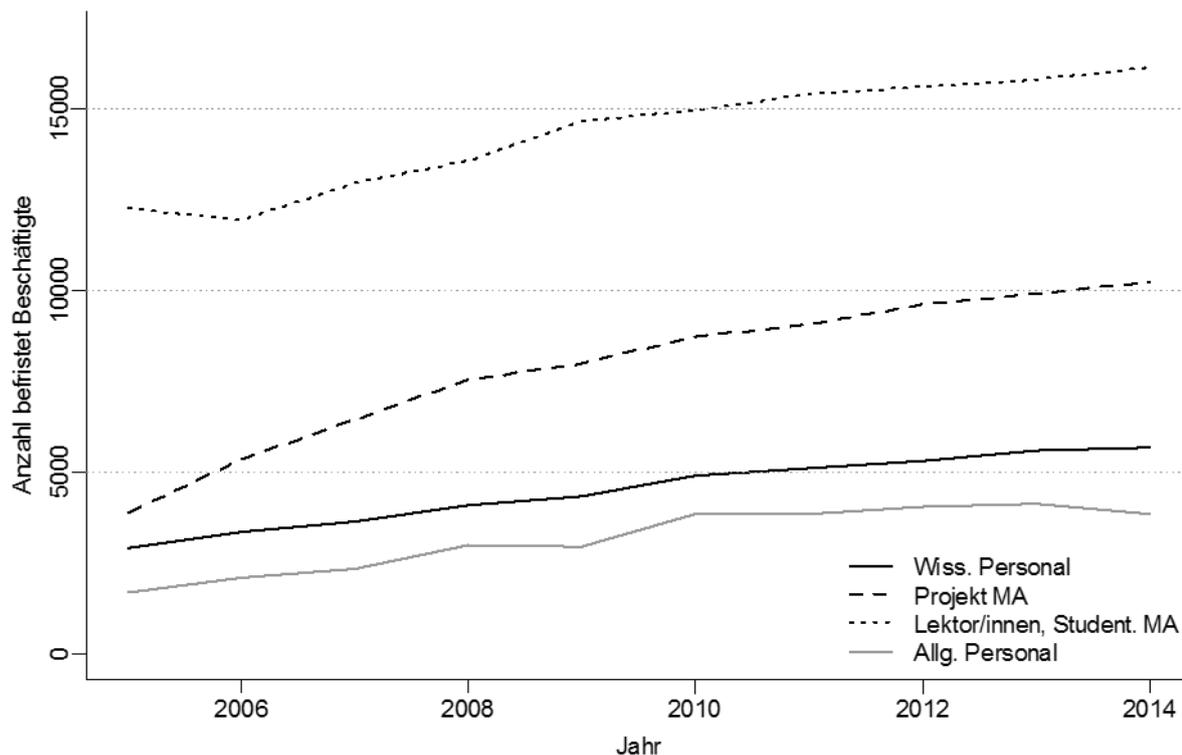


Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Neben dem starken Rückgang unbefristeter Stellen in allen Personalgruppen verursacht der bereits beschriebene, überproportionale Anstieg an Projektmitarbeiter/innen – einer Gruppe mit nur 11% unbefristeten Verträgen 2014 – eine zusätzliche Verschiebung hin zu befristet Beschäftigten.

Über alle Personalgruppen summiert hat sich die Anzahl der befristet Beschäftigten zwischen 2005 und 2014 um 72,2% von 20.856 auf 35.904 erhöht. Im selben Zeitraum stieg der Personalstand der Universitäten nur um 35,6% und die Anzahl der unbefristeten Stellen blieb fast unverändert bei rund 20.800.

Abbildung 6: Anzahl befristet Beschäftigter, 2005 – 2014



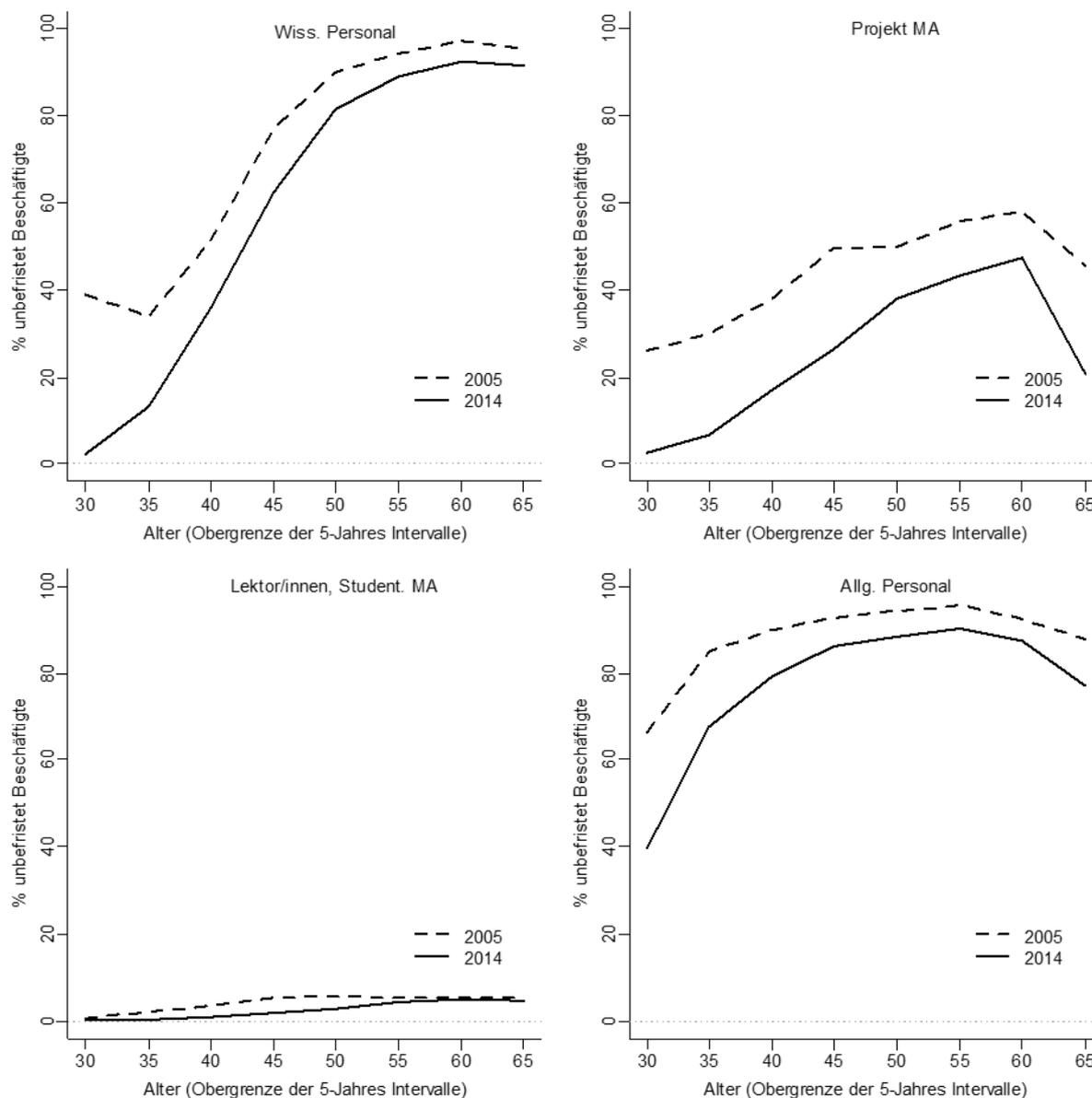
Quelle: uni:data (BMWFW), eigene Berechnung, eigene Berechnung

Der Anstieg an befristeten Arbeitsverhältnissen betrifft nicht alle Beschäftigten im gleichen Ausmaß, wie eine differenzierte Darstellung nach Alter und Personalgruppe zeigt.

Sowohl beim wissenschaftlichen Personal als auch in der Gruppe der Projektmitarbeiter/innen reduzierte sich der Anteil unbefristet Beschäftigter bei den bis 30-Jährigen nahezu auf null. 2005 waren noch 398 bis 30-Jährige des wissenschaftlichen Personals unbefristet beschäftigt, 2014 nur noch 39 Personen. Unter den Projektmitarbeiter/inne/n reduzierte sich die Anzahl von 667 auf 124.

Auch bei den bis 35-Jährigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Prozentsatz unbefristet Beschäftigter 2014 bereits unter 10%. In der Gruppe des wissenschaftlichen Personals reduzierte sich der Anteil von 36,3% auf 7,9%, unter den Projektmitarbeiter/innen von 27,5% auf 4,0%. Selbst für die Gruppe des allgemeinen Personals fiel der Anteil unbefristet Beschäftigter von 73,1% auf 50,9%.

Abbildung 7: Anteil unbefristet Beschäftigter nach Alter, 2005 vs. 2014



Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Um die Auswirkungen des Universitätsgesetzes 2002 auf die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Befristung sichtbar zu machen, betrachten wir die Gruppe der Beschäftigten bis zum 40. Lebensjahr. 2014 war diese Altersgruppe bei der Einführung des Universitätsgesetzes 2004 maximal 30 Jahre alt, d.h. sie begann die Universitätslaufbahn zum überwiegenden Teil unter der neuen Gesetzgebung.

Eine Betrachtung der Anzahl der unbefristet Beschäftigten bis 40 Jahre seit 2005 zeigt für alle Personalgruppen eine Reduktion: -17,3% und -47,9% für das allgemeine bzw. wissenschaftliche Personal und eine über 60-prozentige Verringerung bei Projektmitarbeiter/innen und Lektorinnen, Lektoren und Studentischen Mitarbeiter/innen, wobei letztere Gruppe bereits 2005 einen vernachlässigbaren Anteil von 1,6% unbefristeten Beschäftigten aufwies.

Von den wissenschaftlichen Mitarbeitern (wissenschaftliches Personal und Projektmitarbeiter/innen) waren 2005 3.021 von 8.605 (35,1%) Personen bis 40 Jahre unbefristet beschäftigt, 2014 nur noch 1.388 von 14.424 (9,6%). Unter dem über 40-Jährigen wissenschaftlichen Personal sind 2005 84,9% und 2014 73,1% unbefristet beschäftigt.

Tabelle 10: Anzahl unbefristet Beschäftigter bis 40 Jahre nach Personalgruppen

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2005	1608	1413	125	4575
2006	1492	1129	117	4568
2007	1412	1039	189	4602
2008	1077	883	113	4243
2009	879	865	161	4140
2010	779	785	50	3929
2011	785	625	22	3887
2012	806	592	32	3739
2013	823	582	57	3697
2014	837	551	44	3784
2005 vs. 2014	-47,9%	-61,0%	-64,8%	-17,3%
2010 vs. 2014	7,4%	-29,8%	-12,0%	-3,7%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Tabelle 11: Anteil unbefristet Beschäftigter bis 40 Jahre nach Personalgruppen

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2005	42,7%	29,2%	1,6%	78,2%
2006	38,1%	19,4%	1,5%	74,5%
2007	34,5%	15,5%	2,3%	72,0%
2008	26,0%	11,8%	1,4%	66,5%
2009	21,4%	11,0%	1,8%	66,5%
2010	17,1%	9,4%	0,5%	60,3%
2011	16,8%	7,3%	0,2%	60,4%
2012	16,8%	6,6%	0,3%	57,9%
2013	16,7%	6,3%	0,6%	57,1%
2014	16,5%	5,9%	0,5%	58,3%
2005 vs. 2014	-61,3%	-79,9%	-71,3%	-25,4%
2010 vs. 2014	-3,5%	-37,6%	-17,4%	-3,2%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Zum Vergleich die über 40-Jährigen:

Tabelle 12: Anteil unbefristet Beschäftigter über 40 Jahre nach Personalgruppen

Jahr	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal
2005	89,4%	51,3%	5,5%	92,9%
2006	87,5%	42,4%	6,7%	92,0%
2007	87,5%	37,8%	7,6%	91,5%
2008	86,7%	33,1%	8,4%	87,9%
2009	85,5%	30,6%	6,6%	87,7%
2010	85,8%	37,0%	4,1%	83,5%
2011	84,6%	28,5%	4,4%	83,7%
2012	83,8%	27,1%	5,0%	83,6%
2013	82,6%	34,0%	3,2%	83,4%
2014	83,2%	33,3%	3,2%	86,7%
2005 vs. 2014	-7,0%	-35,0%	-40,6%	-6,7%
2010 vs. 2014	-3,0%	-9,9%	-20,5%	3,8%

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Zwischen Frauen und Männern bestehen keine Unterschiede beim Anteil der unbefristet Beschäftigten bis 40 Jahre.

Um noch einen detaillierteren Blick auf die Beschäftigungssituation der bis 40-Jährigen zu ermöglichen, zeigt Tabelle 13 die einzelnen Verwendungen innerhalb der Personalgruppen. Hier wird deutlich, dass der Großteil des wissenschaftlichen Personals bis 40 Jahre als Universitätsassistent/inn/en befristet beschäftigt ist.

Tabelle 13: Unbefristet Beschäftigte bis 40 Jahre nach Verwendung, 2014

Verwendung	Code	Unbefristet	Gesamt	%unbefr.	Gruppe
Universitätsprofessor/in (§ 98)	11	67	82	82%	W
Universitätsprofessor/in, bis fünf Jahre befristet (§ 99)	12	0	45	0%	W
Universitätsprofessor/in, bis sechs Jahre befristet (§ 99)	81	0	0	-	W
Universitätsdozent/in	14	8	8	100%	W
Assoziierte/r Professor/in (KV)	82	120	123	98%	W
Assistenzprofessor/in (KV)	83	144	301	48%	W
wissenschaftl./künstl. Mitarbeiter/in mit selbst. Lehre	16	7	27	26%	W
wissenschaftl./künstl. Mitarbeiter/in ohne selbst. Lehre	21	77	422	18%	L/W
Senior Lecturer (KV)	84	108	301	36%	W
Senior Scientist/Artist (KV) ausg. Verwendungen 24, 25	26	145	241	60%	W
Universitätsassistent/in (KV)	27	161	3860	4%	W
Wissenschaftl./künstl. Projektmitarbeiter/in gemäß § 26	24	12	2595	0%	D
Wissenschaftl./künstl. Projektmitarbeiter/in gemäß § 27	25	263	4945	5%	D
nebenberuflich tätige/r Lektor/in	17	15	1068	1%	L
Lektor/in	18	12	2249	1%	L
Studentische/r Mitarbeiter/in	30	17	6037	0%	L
Projektmitarbeiter/in gemäß § 26, § 27, nicht wissenschaftl./künstl.	64	276	1819	15%	D
Unterstützung der Studierenden in Gesundheit/ Soziales	40	51	473	11%	A
Universitätsmanagement	50	8	8	100%	A
Verwaltung	60	3100	4930	63%	A
Wartung und Betrieb	70	625	1076	58%	A

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Um die Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich in Bezug zur Gesamtbevölkerung zu setzen, wurden die Daten der Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus 2014 nach Altersgruppen ausgewertet. Unter den bis 20-Jährigen ist der Anteil befristet Beschäftigter mit 61,5% am höchsten. Ab 20 Jahre sinken die befristet Beschäftigten stark ab und liegen über alle Altersgruppen hinweg bei 8% aller Beschäftigten.

Tabelle 14: Befristet Beschäftigte in Österreich, 2014

Alter	Befristung		
	Nicht befristet	Bis 1 Jahr befristet	>1 Jahr Befristet
bis 20 J.	38,5%	10,0%	51,5%
21-30 J.	89,3%	6,9%	3,8%
31-40 J.	94,7%	3,5%	1,7%
41-50 J.	97,0%	2,3%	0,7%
51-60 J.	97,8%	1,8%	0,4%
61-70 J.	98,1%	1,4%	0,6%
Gesamt	92,0%	3,8%	4,2%

Quelle: Mikrozensus 2014 (Statistik Austria), eigene Berechnung

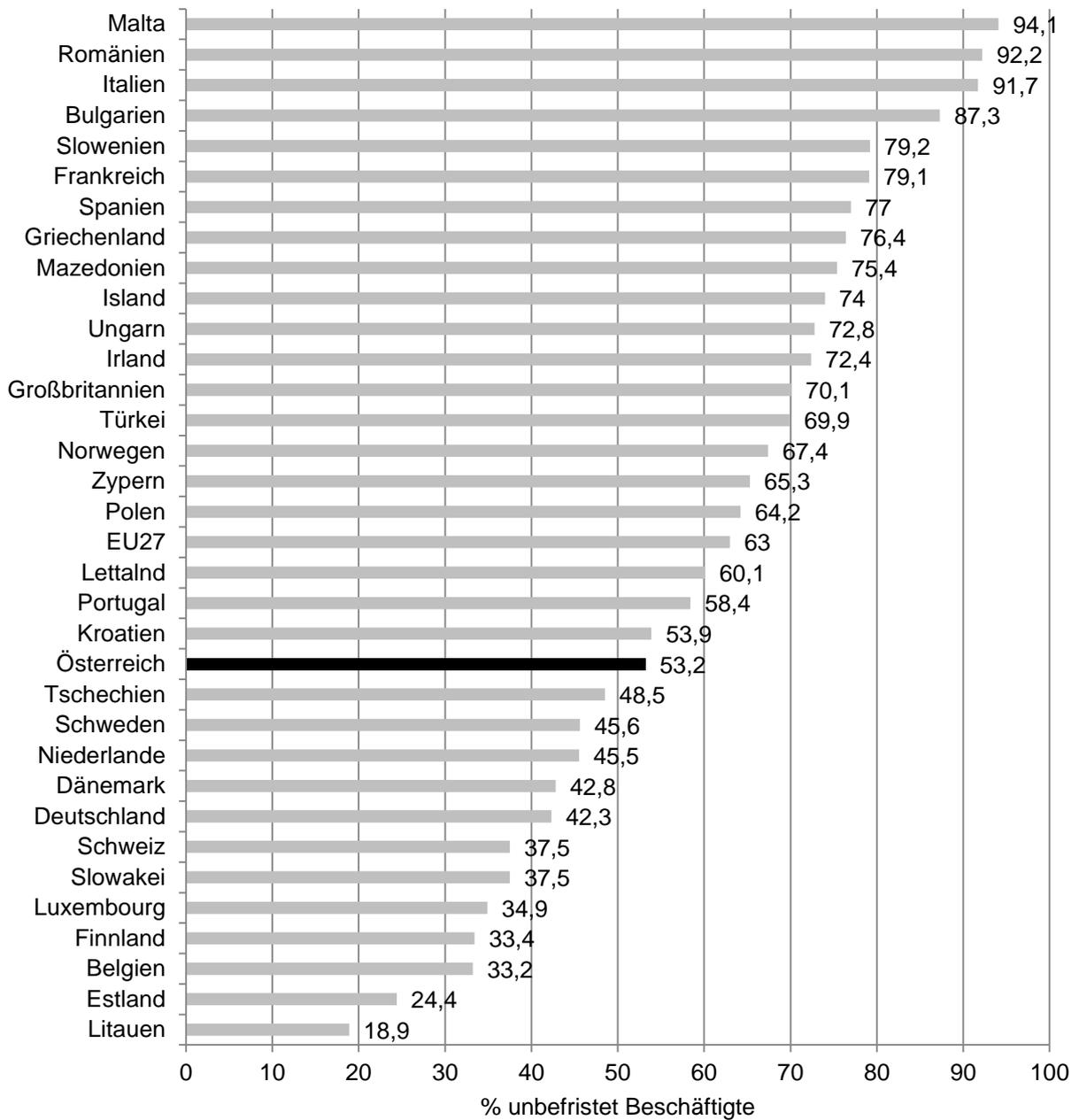
4.3.1 Befristete Beschäftigung im EU-Vergleich

Das Projekt MORE (Mobility patterns and career paths of EU researchers, IDEA Consult 2013) untersuchte das Mobilitätsverhalten und die Karriereverläufe von Forscherinnen und Forschern in der EU. Die Studie wurde im Auftrag der Europäischen Kommission von mehreren europäischen Forschungsinstitutionen, darunter das österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO, durchgeführt.

Sowohl im Rahmen des MORE-Projekts (Abschluss 2010) als auch des Folgeprojekts MORE 2 (Abschluss 2013) wurden Daten über Forscherinnen und Forscher an Hochschulen erhoben. Neben dem Mobilitätsverhalten wurden Fragen zur Jobsituation, zur Arbeitszufriedenheit und zum Entscheidungsverhalten im Rahmen der Karriere gestellt.

Die Umfrage unter 10.000 Personen im Hochschulbereich im Jahr 2012 zeigt für Europa eine starke Streuung bezüglich des Anteils unbefristeter Verträge. Die Anteile liegen bei über 90% in Malta, Rumänien und Italien und unter 30% in Estland und Litauen. Der EU27-Durchschnitt beträgt 62%. Für Österreich werden im Bericht 53% ausgewiesen. Dieser Wert lässt sich nicht direkt mit den uni:data Daten vergleichen, da die MORE2-Erhebung einer anderen Kategorisierung des Personals folgt und nicht wie das BMWFW auf Administrativdaten zugreift. Dennoch ist die Diskrepanz für Österreich beträchtlich: uni:data weist für 2012 36,4% unbefristet Beschäftigte aus (siehe Tabelle 9).

Abbildung 8: Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftler/innen lt. MORE2



Quelle: MORE2 Higher Education Survey (2012)

5 Wissenschaftskarrieren im Ausland

Im Vergleich zur Situation in Österreich werden exemplarisch die Karriereperspektiven und Beschäftigungssituationen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den USA und Deutschland präsentiert. Ergänzend wird auf Ergebnisse der aktuellen Studie EUROAC (Fumasoli et al. 2015) hingewiesen, die basierend auf qualitativen Interviews universitäre Karrieren in acht europäischen Ländern, nämlich Österreich, Kroatien, Finnland, Deutschland, Irland, Polen, Rumänien, Schweiz untersucht.

5.1 Vereinigte Staaten

Der typische wissenschaftliche Karriereweg in den USA beginnt mit einem Doktoratsstudium. Darauf folgt entweder direkt oder nach einer befristeten Zwischenanstellung als Post-Doc bzw. Lektor/in die Assistenzprofessur im Rahmen des Tenure-Track Modells (Teichler et al. 2013). Das Tenure-Track System hat in den USA eine lange Tradition. In der heutigen Ausgestaltung legt es eine begrenzte Bewährungsperiode von meist 6 bis 7 Jahren fest, nach der über die Verleihung einer Festanstellung (Tenure) entschieden wird. Die Entscheidung basiert unter anderem auf einer Evaluation der wissenschaftlichen Präsenz und Publikationstätigkeit, auf Leistungen im Rahmen der akademischen Lehre und der Einwerbung von Drittmitteln. Auf die Assistenzprofessur folgt die assoziierte und als weiterer Karriereschritt die volle Professur. Das Tenure-Track System ermöglicht somit einen Verbleib an derselben Institution für die wissenschaftliche Karriere ab der Assistenzprofessur. Die Bewerbungen für PhD, Post-Doc und Tenure-Track-Stellen verlaufen in der Regel über öffentlich ausgeschriebene Verfahren. Aus Sicht der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers ergeben sich daraus mit hoher Wahrscheinlichkeit mehrere Wechsel zwischen Universitäten im Laufe einer Karriere.

Die Zusammensetzung des akademischen Personals ist auch in den USA in Veränderung begriffen (Finkenstein 2010). Der Anteil der „tenured faculty“, also des pragmatisierten Stammpersonals der Universitäten, an allen Beschäftigten nimmt stetig ab und das Tenure-Track Modell trifft nur noch auf eine Minderheit des Universitätspersonals zu. Der Anteil der Tenure-Track Positionen sank von ca. 80% 1969 auf 30% 2009 (Maxey und Kezar 2013 und 2015), wobei große Unterschiede zwischen Fachrichtungen bestehen: Besonders in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist sogar ein Ausbau der „tenured faculty“ zu beobachten, während in anderen Bereichen ein entsprechend stärkerer Rückgang erfolgt.

Das Universitätspersonal ohne Tenure-Track Position setzt sich zum Großteil aus Teilzeit- und befristet Beschäftigten zusammen, die hauptsächlich in der Lehre beschäftigt sind („Adjunct Faculty“, „Professors of the Practice“) bzw. an selbst eingeworbenen Drittmittelprojekten forschen („Research Professors“).

Die personellen Veränderungen mit dem wachsenden Anteil an Nicht-Tenure-Track Stellen und dem damit steigenden Anteil prekär Beschäftigter an den Universitäten sind ähnlich wie in Österreich Gegenstand öffentlicher Diskussionen (siehe z.B. Segran 2014) und Untersuchungen innerhalb der Universitäten, z.B. Boston University (2010).

5.2 Deutschland

Laut Hochschulstatistik (Wissenschaftsrat 2014b) waren 225.114 Personen an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 beschäftigt, davon ca. 50.000 unbefristet als hauptberufliches wissenschaftliches Personal und davon wiederum 20.345 als dauerhaft beschäftigte Professorinnen und Professoren.

In Deutschland wurde 2002 im Zuge einer Reform des Hochschulrahmengesetzes (HGR) die sogenannte Juniorprofessur eingeführt und die Voraussetzung einer Habilitation für die Erlangung einer Professur abgeschafft. Juniorprofessuren sind vorerst auf 3 Jahre und bei positiver Zwischenevaluierung auf 6 Jahre befristet. 2012 gab es insgesamt 1490 Juniorprofessuren (Wissenschaftsrat 2014b), das sind 6% aller Professuren.

Das Hochschulrahmengesetz eröffnete gemeinsam mit der Schaffung der Juniorprofessur die Möglichkeit für Tenure-Track, nämlich den Übergang von der Juniorprofessur zu einer Dauerprofessur ohne öffentliche Ausschreibung, was aufgrund des Hausberufungsverbots davor nicht möglich war. Zurzeit machen nur wenige Hochschulen von der Option auf Tenure-Track Gebrauch, d.h. es wird nur ein geringer Anteil der Juniorprofessuren als Tenure-Track Stellen ausgeschrieben. Der Anteil der Juniorprofessuren mit Tenure-Track Option beträgt laut Befragungen ca. 15% (Wissenschaftsrat 2014b). Somit erfüllt die momentane Umsetzung der Juniorprofessur das ausgesprochene Ziel einer besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege nur in geringem Ausmaß.

In diesem Sinne empfiehlt der Wissenschaftsrat (2014a) die Etablierung des Tenure-Track Systems als alternativen Zugang zur unbefristeten Professur, neben der herkömmlichen Berufung. Mit der Umsetzung des Tenure-Track System würden die Universitäten folgendes Karrieremodell anbieten: Promotion, Post-Doc, Tenure-Track Professur, unbefristete Professur. Das System wäre international anschlussfähig und soll durch eine zeitliche Begrenzung der Post-Doc Phase auf 4 Jahre gewährleisten, dass im Anschluss an die Post-Doc Phase auch eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erfolgreich in Angriff genommen werden kann. Es wird explizit darauf eingegangen, dass die Mehrheit sowohl der Promovierenden als auch der Postdoktorandinnen und -doktoranden im Anschluss an die universitäre Qualifizierung eine Beschäftigung außerhalb der Universität aufnehmen wird. Sowohl die Promotions- als auch die Post-Doc Phase sollen den Erwerb von Kompetenzen ermöglichen, die für eine Hochschul-lehrertätigkeit, für Funktionen in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Wissens- und Technologietransfer, Wissenschaftsmanagement) oder für entsprechende Tätigkeitsanforderungen außerhalb der Universitäten qualifizieren können.

Zur weiterführenden Auseinandersetzung mit dem wissenschaftlichen Karrieremodell in Deutschland kann auf Burkhard und Nickel (2015) verwiesen werden.

6 Implikationen der Beschäftigungssituation auf den Lebensentwurf

Karriereverläufe und Arbeitsumstände von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von anderen Berufsgruppen: herausfordernde, abwechslungsreiche Aufgaben mit vielen Freiheiten in einer dynamischen und internationalen Umgebung. Dazu gehören aber auch typische Merkmale heutiger Wissenschaftskarrieren, wie eine lange Ausbildungsdauer, befristete Anstellungen, flexible Arbeitszeiten, hohe Anforderungen an Mobilität und Abhängigkeit vom Projekterfolg in einem kompetitiven Umfeld.

Einige dieser Herausforderungen wissenschaftlicher Berufskarrieren entstanden durch aktuelle Entwicklungen bzw. wurden durch diese verstärkt.

Hierzu zählen in Österreich die Dienstrechtsreform 2001 und das Inkrafttreten des Universitätsgesetzes und die damit verbundene Abschaffung des Karriereautomatismus (Rechnungshof 2014). Parallel dazu kam es in vielen Wissenschaftsbereichen zu einer Internationalisierung. Damit verbunden sind einerseits vielfältigere Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch höhere Mobilitätsanforderungen und ein kompetitiverer Arbeitsmarkt. Das Angebot am Arbeitsmarkt erhöhte sich generell durch steigende Studierendenzahlen und somit potentiell mehr Anwärter/innen für Jobs in der Wissenschaft.

Darüber hinaus wirken sich generelle gesellschaftliche Veränderungen wie die gestiegene Erwerbspartizipation und der hohe Ausbildungsgrad von Frauen auf die Ausgestaltung von Wissenschaftskarrieren aus. Neben einem Anstieg der in der Wissenschaft beschäftigten Frauen ergeben sich auch Konsequenzen auf den Ausverhandlungsprozess in der Partnerschaft. Wenn beide Partner über eine hohe Ausbildung verfügen und nach einem dem Ausbildungsniveau entsprechenden Beruf suchen, stellt die Beschäftigung in der Wissenschaft mit sehr hohen Mobilitätsanforderungen eine besondere Herausforderung dar.

Im Folgenden werden Implikationen der Beschäftigungssituation in der Wissenschaft auf die Arbeitszufriedenheit, das Reproduktionsverhalten und Karriereentscheidungen anhand von aktuellen, empirischen Forschungsergebnissen dargestellt.

6.1 Arbeitszufriedenheit im Hochschulbereich in Europa

Das bereits in Abschnitt 4.3.1 beschriebene Projekt MORE 2 (IDEA Consult, 2013) zum Mobilitätsverhalten und den Karriereverläufen von Forscherinnen und Forschern in der EU untersuchte unter anderem die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Hochschuleinrichtungen.

Die Studie unterschied die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach dem Karrierefortschritt in vier Phasen, nämlich (1) Prae-Doc Positionen, (2) Promovierte, die noch keine völlig unabhängige Forschung betreiben, (3) etablierte, unabhängig agierende Forscher/innen und (4) führende Forscher/innen in ihrem Feld. Abgefragt wurde die Zufriedenheit

zahlreicher Aspekte der Arbeit, die sowohl die Organisationen und die Arbeitsumstände als auch den Inhalt und die äußere Wahrnehmung umfassten.

Die Ergebnisse zeigten sehr hohe Werte im Bereich „Intellektuelle Herausforderung“ und „Dynamik“. Die niedrigsten Werte ergaben sich bei „Gehalt und Benefits“. Danach folgten „Jobsicherheit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“, wobei hier große Unterschiede zwischen den Karrierephasen bestanden.

Tabelle 15: Arbeitszufriedenheit in Europa lt. MORE 2

Aspekt	Prae-Doc	Post-Doc	Etablierte Forscher/innen	Führende Forscher/innen	Gesamt
Jobsicherheit	61,9	56,6%	74,6%	89,0%	72,5%
Beitrag zur Gesellschaft	79,8	80,9%	87,2%	89,9%	85,4%
Sozialer Status	78,1	77,6%	80,2%	84,0%	80,4%
Arbeitsort	90,2	92,3%	88,7%	89,4%	89,9%
Benefits	53,7	55,4%	52,1%	52,7%	53,3%
Verantwortung	89,2	85,3%	86,9%	93,3%	88,7%
Dynamik	85,8	82,0%	84,3%	87,6%	85,0%
Intellektuelle Herausforderung	94,0	91,5%	92,5%	94,9%	93,3%
Unabhängigkeit	88,8	78,3%	87,4%	92,4%	87,0%
Reputation des Arbeitgebers	90,8	90,2%	86,8%	86,6%	88,2%
Karriereaussichten	66,2	55,1%	59,6%	67,3%	61,8%
Mobilitätsaussichten	69,7	64,8%	58,9%	66,1%	64,0%
Gehalt	59,0	49,1%	51,8%	53,6%	52,9%

Quelle: MORE2 Higher Education Survey (2012)

In einer vom Vienna Institute of Demography (VID) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften durchgeführten Studie (Buber et al. 2011) mit dem Schwerpunkt Reproduktionsverhalten (siehe dazu Kapitel 6.2) wurde ebenfalls auf die Arbeitszufriedenheit von Wissenschaftlerinnen eingegangen. Es stellte sich heraus, dass die Arbeitszufriedenheit stark mit der Art des Arbeitsverhältnisses korrelierte. Frauen mit unbefristeten Verträgen waren deutlich zufriedener als Forscherinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Der Zusammenhang zeigte sich für alle Altersgruppen, aber insbesondere für die 35- bis 39-Jährigen. Die Autorinnen vermuteten, dass die Ungewissheit der unbefristeten Anstellung verstärkt von Frauen wahrgenommen wurde, die bis Mitte 30 keine fixe Anstellung erreichten.

6.2 Reproduktionsverhalten von Wissenschaftlerinnen

Das Vienna Institute of Demography (VID) der Österreichischen Akademie der Wissenschaften befragte im Rahmen der ersten Welle des Generations and Gender Survey (GGS) 2008/2009 ca. 250 Wissenschaftlerinnen zwischen 25 und 45 Jahren zu ihrem Kinderwunsch und Reproduktionsverhalten (Buber 2011). Alle Befragten hatten sich für ein Stipendium an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften beworben und waren somit zumindest zu diesem Zeitpunkt in der Wissenschaft aktiv.

Vorangegangene Studien stellten eine sehr hohe Kinderlosigkeit von 45 bis 60% unter Wissenschaftlerinnen in Österreich und Deutschland fest. Die vorliegende Studie ergibt für 40- bis 45-jährige Wissenschaftlerinnen eine durchschnittliche Fertilität von 0,9 Kindern, wobei 44% kinderlos waren. Im Vergleich dazu bleiben 29% der Frauen mit tertiärer Ausbildung und 16% der Frauen mit niedrigerer Ausbildung kinderlos. Die durchschnittliche Fertilität beträgt für Frauen mit tertiärer Ausbildung 1,3 Kinder und mit niedrigerer Ausbildung 1,8 Kinder. Auch das Alter bei der Geburt des ersten Kindes ist bei Wissenschaftlerinnen mit 37 Jahren bedeutend höher als bei Frauen mit tertiärer Ausbildung (34 Jahre) und Frauen mit niedrigerer Ausbildung (27 Jahre).

Die realisierte Kinderzahl von Wissenschaftlerinnen entspricht bei weitem nicht ihrem Kinderwunsch, den die unter 35-jährigen Befragten äußern: Nur 10% dieser Gruppe wollen kinderlos bleiben, wobei zwei Kinder sowohl die ideale als auch die angestrebte Kinderzahl darstellt. Als Gründe für diese große Diskrepanz führen die Autorinnen zum einen die Situation der Partnerschaft an: Wissenschaftlerinnen leben vermehrt in Partnerschaften ohne gemeinsamen Wohnort, sogenannten LAT-Partnerschaften und sind weniger oft verheiratet. Die befragten Wissenschaftlerinnen beurteilen speziell längere Auslandsaufenthalte als problematisch für die Partnerschaft und Familienplanung.

Die im vorigen Kapitel beschriebene MORE-Studie (IDEA Consult 2013) vergleicht die Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Europa. Hier ergibt sich eine Kinderlosigkeit von knapp über 40% für Österreich, wobei nur in Belgien, der Schweiz, den Niederlanden und Luxemburg höhere Werte beobachtet werden. Der EU-Durchschnitt liegt bei 31%.

6.3 Karriereentscheidungen

Im Folgenden werden Studien vorgestellt, die sich mit dem Entscheidungsprozess von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bezüglich des Verbleibs oder des Verlassens der wissenschaftlichen Laufbahn auseinandersetzen.

6.3.1 Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen

Ausgehend vom weiterhin ungleichen Geschlechterverhältnis zwischen Männern und Frauen in der universitären Wissenschaft, trotzdem dass mehrheitlich Frauen ein Studium beginnen und Erstabschlüsse absolvieren, geht Fritsch (2014) der Frage nach, warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. Die Studie basiert auf Fallanalysen von Wissenschaftlerinnen, die ihre berufliche Beschäftigung an Universitäten in den letzten 3 Jahren aufgaben.

Fritsch kommt zum Befund, dass „das Thema der Unsicherheit und Perspektivenlosigkeit in Kombination mit den schwierigen Rahmenbedingungen in allen Biografien einen zentralen Stellenwert einnimmt und entscheidend zum Ausstieg aus der universitären Wissenschaft beiträgt.“ Ergänzend wird angeführt, „dass sie [die Wissenschaftlerinnen] ihren Entschluss weniger aufgrund der Arbeit in der Wissenschaft per se, sondern vielmehr wegen der schlechten Arbeitsbedingungen treffen. Trotz teilweise großer Sympathie für wissenschaftliches Arbeiten entscheiden sie sich für einen Ausstieg. Die Entscheidung wird also selbstbestimmt getroffen.“

6.3.2 Mobile Drop-Outs: Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs

Das Projekt Mobile Drop-Outs am Zentrum für Hochschulbildung an der Technischen Universität Dortmund untersuchte zwischen 2010 und 2013 Karriereverläufe des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Ausgangspunkt des Projekts war der Befund, dass „nur ein Drittel der jungen Wissenschaftler/innen in Deutschland ihr gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft verbringt. Ca. zwei Drittel der jungen Wissenschaftler/innen in Deutschland verlassen die wissenschaftliche Laufbahn.“ (TU Dortmund 2013). Als relevante Kriterien für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren werden im selben Bericht eine „hohe Leistungsfähigkeit, zeitliche Verfügbarkeit, Mobilitätsbereitschaft und die Akzeptanz langjährig ungesicherter Beschäftigung“ angeführt. Zu den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen heißt es: „Wissenschaftler/innen mit einem gleichberechtigten Partnerschaftsverständnis treffen vor allem als Eltern auf das Erbe eines Karrieremodells, in dem die Männer von den familialen Sorgearbeiten weitgehend befreit waren und diese den Frauen überlassen blieben. Mit der wissenschaftlichen Integration von Frauen ist ein Konfliktpotenzial zwischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten entstanden, das vor allem den frühzeitigen Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus der Universität und Wissenschaft begründen kann.“

Das Projekt Mobile Drop-Outs umfasste die Analyse von deutschlandweiten Personalstandsdaten an Universitäten, eine quantitative Online-Befragung und vertiefende Interviews. Die bis jetzt publizierten Ergebnisse (Selent und Heusgen 2013) zeigen insgesamt eine Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen durch einen Anstieg von Teilzeit- und Drittmittelbeschäftigung sowie Befristung. Insgesamt verlässt ca. ein Fünftel des wissenschaftlichen Mittelbaus jährlich die Universitäten. Personen, die im Wissenschaftssystem reüssieren, weisen u.a. eine „hohe Passfähigkeit auf und stellen das gängige Wissenschaftssystem mit seinen Anforderungen wenig in Frage“. Laut Bericht scheint die Geschlechtszugehörigkeit für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft die Relevanz verloren zu haben – zumindest wenn die Frauen willens sind, sich den Bedingungen des verschärften Konkurrenzkampfes anzupassen und sich in einer egalitären Paarbeziehung befinden, idealerweise mit einem Partner der ebenfalls in der Wissenschaft in derselben Disziplin beschäftigt ist.

Seitens der Politik formulierte Balbine Marschall von Bieberstein-Herder vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Abschlusstagung des Projekts ein klares Bekenntnis: „Attraktive Arbeitgeber würden Hochschulen erst dann sein, wenn sich in ihnen eine neue Kultur etabliert hat, die sich nicht mehr an dem allzeit verfügbaren, von familiären Verpflichtungen freigestellten männlichen Wissenschaftler orientiert. Zudem sollten Hochschulen den Wissenschaftlern *und* Wissenschaftlerinnen sichere Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Strukturen bieten, damit auch die Wissenschaft davon profitieren kann.“

6.3.3 Living Changes in the Life Sciences

Im Rahmen des Projekts Living Changes in the Life Sciences – Spurensuche nach dem „Ethischen“ und „Sozialen“ in der wissenschaftlichen Praxis und Arbeitskultur – wurden zwischen 2007 und 2010 am Institut für Wissenschafts- und Technikforschung an der Universität Wien mehr als 50 ausführliche biographische Interviews mit Lebenswissenschaftler/innen geführt.

Die Lebenswissenschaften bilden einen Wissenschaftsbereich der besonders im Fokus staatlicher Forschungsinitiativen steht und sowohl national als auch international einen starken Anstieg an Absolventinnen und Absolventen aufwies und in weiterer Folge aufgrund der guten Förderlage umfangreiche, vor allem projektbezogene Arbeitsmöglichkeiten bot.

In der, im Zusammenhang mit dem Projekt stehenden Publikation (Felt und Fochler 2010), berichten die Autoren, dass sich die befragten Personen aller Generationen einig waren, „dass eine wissenschaftliche Karriere in ihrem Feld zu beginnen, heute eine Entscheidung darstellt, die ein nicht geringes Risiko bei hohem persönlichen Einsatz birgt“. Gleichzeitig muss diese schwierige Entscheidung in einem System getroffen werden, das einem raschen Wandel unterworfen ist und das von den Befragten „zugleich als hoch kompetitiv und recht unübersichtlich“ wahrgenommen wird.

Nach Einschätzung der Nachwuchswissenschaftler/innen bestehen nachhaltige Karriereperspektiven derzeit nur für einige wenige, „während alle anderen entweder aus dem System herausfallen oder sich mit einer Fortschreibung tendenziell prekärer mobiler und temporärer Arbeitsformen begnügen müssen“. „Das Erreichen einer längerfristigen Position in der Wissenschaft wird als unvereinbar mit dem Aufbau und der Aufrechterhaltung sozialer Netzwerke und dem Gründen einer Familie wahrgenommen“.

Abschließend merken Felt und Fochler (2010) an, „dass so gut wie alle beschriebenen Gründe, eine wissenschaftliche Laufbahn abubrechen, wesentlich dichter von weiblichen als von männlichen JungwissenschaftlerInnen ins Feld geführt werden. Dies lässt den Schluss zu, dass die wahrgenommenen normativen Anforderungen an eine Karriere in der Wissenschaft eine bessere Passform mit als männlich konnotierten biographischen Mustern als mit weiblichen zu haben scheinen – auch aber bei weitem nicht ausschließlich in Bezug auf Familienplanung. Damit zusammenhängend stellt sich die Frage, welche Personen das Wissenschaftssystem für eine weitere Karriere auswählen beziehungsweise, zu welchen Mechanismen der Selbst-Selektion die beschriebenen, von Politik und Wissenschaft geschaffenen Governance-Strukturen führen“.

6.3.4 Embodied Anxiety

Sigl (2012) berichtet in ihrer Dissertation *Embodied Anxiety - On Experiences of Living, Working and Coping with Conditions of Precarity in Research Cultures of the Academic Life Sciences* – dass eine hohe Exponiertheit hinsichtlich sozialer Unsicherheiten, wie sie momentan im akademischen Karriereverlauf auftreten, zu einem kompetitiven Vorteil von anderwärtig finanziell abgesicherten Personen führen kann. Diese Absicherung kann seitens Familie, Eltern oder Partner oder seitens sonstiger Sponsoren gewährleistet sein. Weniger Privilegierte aber ebenso Talentierte werden somit zumindest teilweise von wissenschaftlichen Karrieren abgehalten.

Des Weiteren beobachtet Sigl, dass die wissenschaftliche Community wenig Aufmerksamkeit auf jene große Gruppe von Personen wirft, die das Wissenschaftssystem im Laufe ihrer Karriere verlassen müssen und teilweise große Schwierigkeiten haben, außerhalb der Wissenschaft adäquat Fuß zu fassen. Dieser Mangel an akademischer Karriereplanung ist insofern

überraschend als von Beginn der wissenschaftlichen Karriere an klar ist, dass nur wenige im offen kommunizierten Wettbewerb um die wissenschaftliche Exzellenz reüssieren können.

Die akademische Karriereplanung sollte neben dem klassischen, aber nur für wenige vorbehaltenen Weg zum akademischen Stammpersonal, auch alternative Karrierepfade darstellen, die eine adäquate Beschäftigung außerhalb der Akademia ermöglichen. Sigl stellt fest, dass paradoxer Weise auch seitens der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wissen eines höchst kompetitiven Umfeldes um wenige permanente Stellen, große Hoffnungen in eine erfolgreiche akademische Karriere gesetzt werden. Mögliche Gründe dafür sieht Sigl im positiven Image der wissenschaftlichen Arbeit, die von vielen als erfüllend wahrgenommen wird und viele Freiheiten sowie Selbstverwirklichung ermöglicht.

6.3.5 Prae-Doc Befragung

Der Betriebsrat an der Universität Wien führte im Frühjahr 2015 (30.3.-19.4.2015) eine Befragung unter den insgesamt 656 Beschäftigten mit Prae-Doc Stellen an der Universität Wien durch (Bernsteiner et al. 2015). Die Online-Befragung befasste sich u.a. mit den Themen Arbeitszeit, Karriereaussichten, Arbeitszufriedenheit und Fortschritt der Dissertation.

Die Ergebnisse zeigen, dass Prae-Docs ihrer Wahrnehmung nach einer selbstständigen Arbeit nachgehen können (trifft für 88% zu, für 60% sogar absolut) und das in einem internationalen Umfeld (trifft für 54% zu). Gleichzeitig empfinden 67% Leistungsdruck, für 34% davon trifft dies absolut zu. Sehr eindeutig ist das Ergebnis zu Zukunftsängsten: Nur 16% der Befragten empfinden keine Zukunftsängste, für 35% treffen Zukunftsängste absolut zu. Die Wahrscheinlichkeit für eine Post-Doc Stelle an der Universität Wien stufen 72% als schlecht ein. Immerhin 12% stufen die Chancen für eine Post-Doc Stelle als gut oder sehr gut ein. Dies deutet auf ein Informationsdefizit unter den Prae-Docs hin, da zum Zeitpunkt der Erhebung der Antritt einer Post-Doc Stelle für die Befragten aufgrund der Kettenvertragsregelung rechtlich nicht möglich war. Die Wahrscheinlichkeit, eine Post-Doc Stelle an einer anderen Universität zu bekommen, beurteilen die Befragten deutlich optimistischer als an der Universität Wien.

Insgesamt würden sich 56% der Befragten wieder für den Antritt einer Prae-Doc Stelle entscheiden, aber nur 33% würden dies einer anderen Person empfehlen.

7 Zukunft der Beschäftigungssituation in Österreich

Die momentane Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an österreichischen Universitäten ist, wie in Kapitel 4 ausführlich analysiert wurde, äußerst heterogen. Nachdem mit der Einführung der Dienstrechtsnovelle 2001 und in weiterer Folge mit dem Universitätsgesetz 2002 der sogenannte „Karriereautomatismus“, d.h. die automatische Definitiv-Stellung von Mitarbeitern abgeschafft wurde, stand neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgesehen von einer Professur de facto keine langfristige Karriereperspektive zur Verfügung. Die Arbeiten zu den Implikationen der Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Kapitel 0 zeigen deutlich, dass gerade eine vorhandene, langfristige Karriereperspektive für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit als auch für den Verbleib in der Wissenschaft wesentlich ist. Diese wird auch von vielen Beteiligten wie der Arbeitsgemeinschaft für universitäre Karriereplanung (AGUK), dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft oder dem Wissenschaftsrat gefordert.

Der Verein AGUK formuliert in seinen Zielen (siehe <http://www.aguk.at>) „planbare Karrierewege für NachwuchsforscherInnen und die vermehrte Einrichtung von Tenure-Track-Stellen, um hochqualifizierten jungen WissenschaftlerInnen klare Perspektiven mit transparenten Leistungskriterien zu geben und die österreichischen Universitäten international attraktiv zu gestalten“.

Im Universitätsbericht 2014 (BMWFW 2014) heißt es „Universitäten [stehen] vor der Herausforderung, verstärkt in Richtung einer konsistenten Personalplanung und einer strategisch ausgerichteten Personalstrukturplanung denken zu müssen.“ Sehr konkret ist die Forderung „Universitäten [sollen] [...] ausreichende Karriereperspektiven in Form von Laufbahn- bzw. Qualifizierungsstellen zur Verfügung stellen.“

Laut Wissenschaftsrat (Österreichischer Wissenschaftsrat, 2013a) geht es den Universitäten darum, „jenen hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zunächst auszubilden und dann durch zufriedenstellende Arbeitsbedingungen weiter zu fördern, auf den sie zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit angewiesen sind. Gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist es ein Gebot der Fairness, rechtzeitig Klarheit über die möglichen Perspektiven und Chancen zu schaffen.“

Auch die Universitätskonferenz uniko geht in einer Stellungnahme im Juli 2015 (uniko 2015) auf die Situation ein. Der damalige Vorsitzende Wolfgang Schütz sieht die Aufgabe der Universitätskonferenz „dafür zu sorgen, dass diese prekären Stellen ab einem gewissen Alter entweder in ein unbefristetes überführt werden oder die Mitarbeiter bei Verlassen der Uni noch nicht so alt sind und [...], dass diese Leute auch in der Privatwirtschaft Perspektiven haben“. Grundsätzlich würde das Universitätsgesetz ermöglichen, die universitären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet anzustellen und bei mangelnder Qualifikation oder Ende der Drittmittelgelder zu kündigen. Diese vermeintlich einfachste Lösung des Problems, dass Mitarbeiter trotz höheren Alters nach Auslaufen der Befristung die Uni verlassen müssen, greife laut Wolfgang Schütz aber nicht: „Sie können keinem Arbeitsrichter klarmachen, dass Sie - wenn Sie wegen Wegfalls der Drittmittel kündigen – bei einem Betrieb mit 4.000 Personen keine

andere Stelle für den Mitarbeiter finden." Auch bei Kündigungen wegen mangelnder Qualifikation gebe es eine Tendenz der Arbeitsrichter, keine neuen Arbeitslosen zu schaffen - außerdem würden so Gerichte über die wissenschaftliche Qualität entscheiden.

Das zentrale Instrument zur Bereitstellung unbefristeter Dienstverhältnisse und damit einer langfristigen Karriereperspektive bildet demnach die Qualifizierungsvereinbarung.

7.1 Laufbahnmodell

Das Laufbahnmodell stellt, wie in Kapitel 3.1 beschrieben, das Karrieremodell an österreichischen Hochschulen dar. Es wurde mit der Einführung des Kollektivvertrags 2009 gestartet und soll kontinuierlich ausgebaut werden. So umfassen die Ziele der Leistungsvereinbarungen der Universitäten der Periode 2013 – 2015 eine Erhöhung von Laufbahnstellen (BMWFW 2014), sowohl im Sinne einer Verbesserung der Betreuungsverhältnisse als auch der Nachwuchsförderung und Schaffung von Karriereperspektiven.

Laut Rechnungshof (Rechnungshof 2013) ist das Laufbahnmodell grundsätzlich ein geeigneter Ersatz für den früheren Karriereautomatismus, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine langfristige berufliche Perspektive zu geben. In seiner Empfehlung zur Fortentwicklung der österreichischen Universität betont der Österreichische Wissenschaftsrat (Österreichischer Wissenschaftsrat 2013a) die Wichtigkeit der Ausgestaltung des wissenschaftlichen Karrierewegs in Form eines international vergleichbaren Tenure-Track Modells. Bis zur Novelle 2015 des Universitätsgesetzes unterschied sich das Laufbahnmodell zur im amerikanischen Raum üblichen Form, indem es mit der assoziierten Professur endete und den weiteren Schritt zur Universitätsprofessur (nach § 98 UG) nur über das bisher übliche Berufungsverfahren vorsah.

Die mit Anfang 2016 in Kraft getretenen Änderungen ermöglichen nun ein vereinfachtes Berufungsverfahren zu Universitätsprofessorinnen und -professoren für assoziierte Professorinnen und Professoren. Das vereinfachte Berufungsverfahren gilt für eine festgesetzte Anzahl neu abgeschlossener Qualifizierungsvereinbarungen. Es wurde gemeinsam mit höheren Standards für das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung beschlossen, nämlich der internationalen Ausschreibung der Stellen und kompetitiver Standards des entsprechenden Auswahlverfahrens.

Im Folgenden wird auf Basis detaillierter Administrativdaten eine differenzierte Einschätzung der Bedeutung des Laufbahnmodells als Perspektive für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegeben. Zum 31.12.2014 betrug die Zahl der Beschäftigten, die eine Laufbahnstelle besetzen, d.h. alle Assistenz- und assoziierten Professuren, 1039, davon 563 Assistenzprofessuren und entsprechend 476 assoziierte Professorinnen und Professoren. Von den 563 Assistenzprofessuren waren 304 unbefristet, was überrascht, da laut dem Konzept der Qualifizierungsvereinbarung bei Erfüllung der Vereinbarung der Titel der assoziierten Professur verliehen wird und ein unbefristetes Dienstverhältnis vereinbart wird.

Seit 2010 stieg die Anzahl der Laufbahnstellen kontinuierlich, wobei sich der Anstieg speziell in der letzten Berichtsperiode zwischen 31.12.2013 und 31.12.2014 verlangsamte. Während 2012 und 2013 jeweils über 150 neue Laufbahnstellen geschaffen wurden, waren es 2014 nur noch 94 (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Anzahl der Assistenz- und assoziierten Professuren, 2010-2014

Jahr	Assistenzprofessuren		Assoziierte Professuren		Gesamt	Veränderung pro Jahr
	Anzahl	% bis 40-Jährige	Anzahl	% bis 40-Jährige		
2010	285	60,0%	85	37,6%	370	+ 370
2011	477	58,5%	156	34,6%	633	+ 263
2012	525	56,6%	265	32,5%	790	+ 157
2013	582	55,5%	363	25,1%	945	+ 155
2014	563	53,5%	476	25,8%	1039	+ 94

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung

Interessant ist auch die Betrachtung der Alterszusammensetzung der Laufbahnstellen. Der Anteil der bis 40-Jährigen unter den Assistenzprofessuren beträgt 2014 53,5% und ist erwartungsgemäß mehr als doppelt so hoch wie unter den assoziierten Professuren. Somit kann das Laufbahnmodell nur teilweise als Karrieremodell für Nachwuchswissenschaftler/innen bezeichnet werden.

Insgesamt sinkt der Anteil der bis 40-Jährigen mit Laufbahnstellen seit 2010. Bei den assoziierten Professuren würde man dies erwarten, da aufgrund der Neueinführung der Verwendung das Kollektiv der assoziierten Professorinnen und Professoren altert. Die Reduktion des Anteils der bis 40-Jährigen unter den Assistenzprofessuren von 60,0% zum 31.12.2010 auf 53,5% im Jahr 2014 lässt sich dadurch nicht erklären.

Neben der Anzahl der Assistenz- und assoziierten Professuren erfasste der Rechnungshof (Rechnungshof 2014) die Anzahl der abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarung zum 31.1.2013, nämlich 869. Die abgeschlossenen Vereinbarungen münden natürlich nicht alle in Assistenz- oder assoziierten Professuren, da Personen bereits die Universität verlassen haben bzw. eine andere Stelle, zum Beispiele jene einer Professur angenommen haben.

Sowohl die Aufteilung der Assistenz- und assoziierten Professuren als auch der abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen auf die österreichischen Universitäten ist äußerst heterogen. Tabelle 17 und Abbildung 9 beinhalten universitätsspezifische Zahlen.

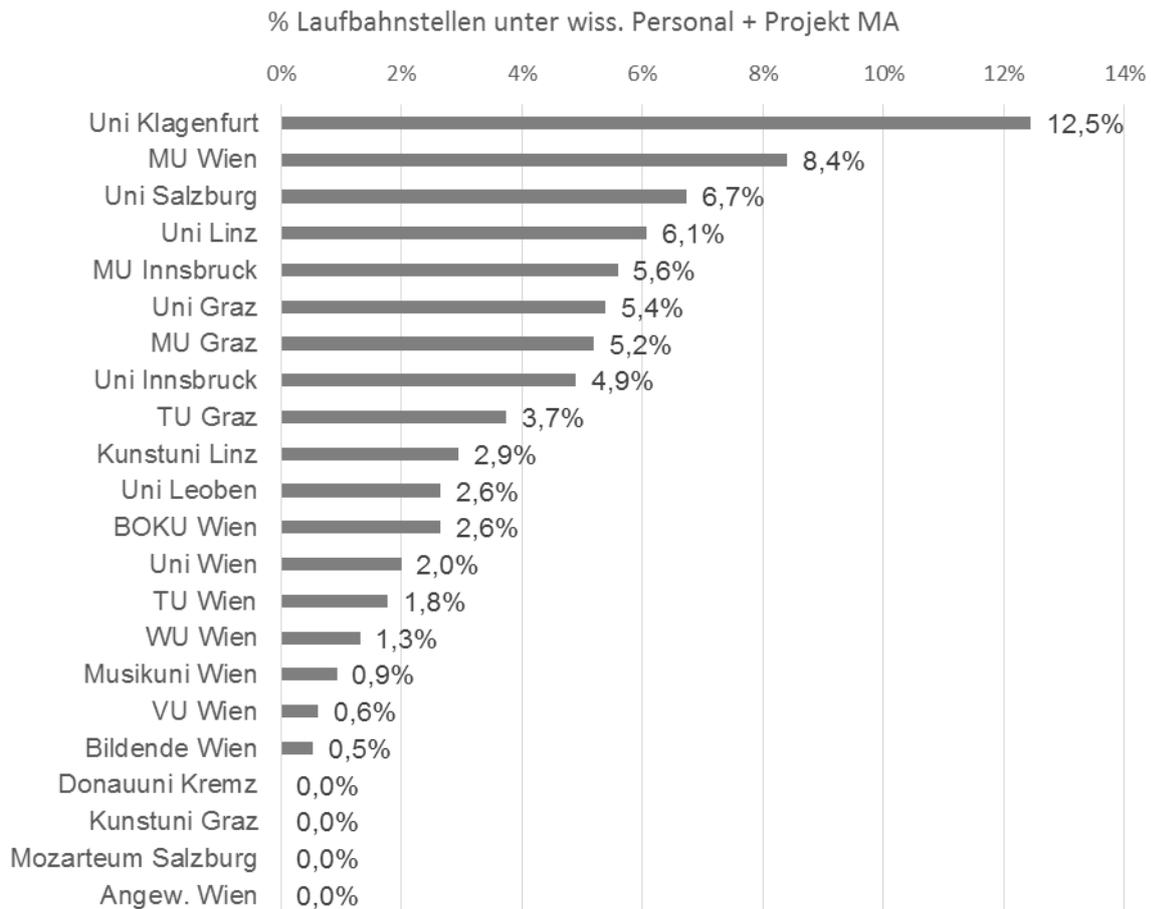
Tabelle 17: Beschäftigte im Laufbahnmodell nach Universitäten

Universität	Laufbahnstellen	Qualifizierungsvereinbarungen	Wiss. Personal	Projekt MA	Lektor/innen, Student. MA	Allg. Personal	Laufbahnstellen / Wiss + Projekt MA
Uni Wien	72	52	2098	1511	3953	2982	2,0%
Uni Graz	81	76	978	524	1568	1242	5,4%
Uni Innsbruck	106	100	1298	871	1073	1368	4,9%
MU Wien	252	254	1512	1489	642	1001	8,4%
MU Graz	60	65	533	624	328	527	5,2%
MU Innsbruck	59	45	514	542	107	500	5,6%
Uni Salzburg	73	35	712	372	857	851	6,7%
TU Wien	45	21	1040	1501	1095	1003	1,8%
TU Graz	65	34	648	1090	788	658	3,7%
Uni Leoben	20	23	198	557	220	293	2,6%
BOKU Wien	39	19	474	1003	624	572	2,6%
VU Wien	4	0	413	239	113	451	0,6%
WU Wien	11	11	637	202	763	663	1,3%
Uni Linz	79	73	631	671	736	731	6,1%
Uni Klagenfurt	64	53	346	168	494	493	12,5%
Musikuni Wien	5	3	530	10	351	306	0,9%
Kunstuni Linz	3	3	102	0	314	103	2,9%
Bildende Wien	1	2	166	23	113	153	0,5%
Donauuni	0	0	288	21	1066	269	0,0%
Kunstuni Graz	0	0	375	10	73	174	0,0%
Mozarteum	0	0	245	0	266	203	0,0%
Angew. Wien	0	0	245	55	228	220	0,0%

Quelle: *Quelle: uni:data (BMFWF), eigene Berechnung, Rechnungshofbericht. Stand 31.12.2014, außer Qualifizierungsvereinbarungen (31.1.2013).*

Auf Basis der Anzahl der Laufbahnstellen in Bezug zur Summe aus wissenschaftlichem Personal und Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeitern lassen sich die Unterschiede zwischen den Universitäten gut veranschaulichen. Dieser Anteil an Laufbahnstellen ist an der Universität Klagenfurt mit Abstand am höchsten (12,5%), gefolgt von der Medizinischen Universität Wien (8,4%), die in absoluten Zahlen die größte Anzahl an Laufbahnstellen aufweist (252). Über 5 bis 7% Laufbahnstellen weisen die Universitäten Salzburg, Linz, Graz, Innsbruck und die Medizinischen Universitäten Innsbruck und Graz auf. An der Universität Wien als größte Universität gibt es aktuell 72 Laufbahnstellen, das sind 2,0% des wissenschaftlichen Personals und der Projektstellen.

Abbildung 9: Anteil Laufbahnstellen nach Universitäten



Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung. Stand 31.12.2014

Auch beim Anteil der bis 40-Jährigen variieren die Universitäten, wobei aufgrund der geringen Fallzahl Vorsicht bei der Interpretation geboten ist. Die Universität Wien weist bei den Assistenzprofessuren mit 73% einen der höchsten Anteile für die bis 40-Jährigen auf und die Universität Klagenfurt mit 38% einen der niedrigsten. Bei den assoziierten Professuren sticht die Medizinische Universität Innsbruck mit 45% bis 40-Jährige hervor.

Tabelle 18: Beschäftigte im Laufbahnmodell nach Universitäten bis 40 Jahre

Universität	Assistenzprofessuren		Assoziierte Professuren	
	Anzahl	% bis 40-Jährige	Anzahl	% bis 40-Jährige
Uni Wien	27	73%	7	20,0%
Uni Graz	24	48%	5	16,1%
Uni Innsbruck	37	59%	10	23,3%
MU Wien	58	52%	46	32,6%
MU Graz	11	52%	9	23,1%
MU Innsbruck	20	57%	11	45,8%
Uni Salzburg	28	58%	7	28,0%
TU Wien	19	66%	1	6,3%
TU Graz	19	49%	6	23,1%
Uni Leoben	13	100%	2	28,6%
BOKU Wien	6	33%	1	4,8%
VU Wien	3	75%	0	n.def
WU Wien	5	63%	2	66,7%
Uni Linz	28	61%	9	27,3%
Uni Klagenfurt	13	38%	7	23,3%
Musikuni Wien	1	33%	0	0,0%
Kunstuni Linz	0	0%	0	n.def
Bildende Wien	0	0%	0	n.def
Donauuni	0	n.def	0	n.def
Kunstuni Graz	0	n.def	0	n.def
Mozarteum	0	n.def	0	n.def
Angew. Wien	0	n.def	0	n.def

Quelle: uni:data (BMWFV), eigene Berechnung. Stand 31.12.2014.

n.def: nicht definiert, da keine Personen mit entsprechenden Verwendungen

8 Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Die unsicheren und die wenig vorhersehbaren Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wirken sich nicht nur auf die persönliche Lebensplanung sondern auch auf jene der Familie aus. Insbesondere wenn beide Partner in der Wissenschaft tätig sind, können vor allem durch Mobilitätsanforderungen schwierige organisatorische Probleme entstehen.

8.1 Mobilitätsunterstützung

8.1.1 Dual career services

Um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie unmittelbar zu verbessern, bieten viele Hochschulen spezielle Unterstützungen im Rahmen eines Dual Career Services an. Neben einer Servicestelle für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an eine Hochschule in Österreich wechseln, bemühen sich Dual Career Services insbesondere darum, einen passenden Job für die mitgereiste Partnerin bzw. den mitgereisten Partner zu finden. Das Angebot soll die Attraktivität des Arbeitgebers steigern und vor allem etablierte Wissenschaftler aus dem Ausland anlocken und längerfristig halten.

In Österreich gibt es 2 Verbunde von Hochschulen, die untereinander kooperieren:

- 12 Universitäten in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich mit der Plattform <http://www.dualcareer.ac.at>
- 5 steirische Universitäten (<http://sustainability4u.uni-graz.at/cms/index.php?id=5>)

Ein Beispiel für eine langjährige und sehr erfolgreiche Implementierung eines Dual Career Services stellt die ETH Zürich dar (siehe <http://www.facultyaffairs.ethz.ch/dualcareer>)

8.1.2 EURAXESS

EURAXESS (<http://ec.europa.eu/euraxess>) ist eine Initiative der Europäischen Kommission, die europaweit Jobausschreibung im wissenschaftlichen Bereich sammelt und anbietet. Ergänzend werden den „Researchers in Motion“ Informationen und Services in den jeweiligen Ländern der potentiellen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

8.2 Audit hochschuleundfamilie

In Österreich bietet die Beruf & Familie Management GmbH ein sogenanntes Audit „hochschuleundfamilie“ an, das sich auf Vereinbarkeit auf unterschiedlichen Ebenen bezieht, nämlich wissenschaftliche Karriere und Familie, Familie und Beruf und Studium mit Kindern.

Ziele und Maßnahmen einer familienbewussten Hochschulpolitik werden von einer Projektgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden, der Hochschulorganisation, Hochschulleitung, Personalabteilung, des Betriebsrats und des wissenschaftlichen Personals für die Bereiche

- Studium & Wissenschaft
- Rahmenbedingungen der Arbeitswelt
- Personalentwicklung
- Benefits & Services
- Kommunikation und Kultur

definiert und umgesetzt.

Somit ist das Audit ein Instrument, um Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zu erleichtern. Die grundlegenden Probleme der Karriereunsicherheit, die sich, wie bereits in Kapitel 0 diskutiert, ebenfalls stark auf den persönlichen Lebensentwurf auswirken, sind nicht Thema des Audits.

9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Seit 2001 hat eine Reihe von Reformen den österreichischen Hochschulsektor grundlegend geändert. Dazu zählen die Dienstrechtsreform 2001, das Universitätsgesetz 2002, der Kollektivvertrag 2009 und die Novelle des Universitätsgesetzes 2016.

Durch die Dienstrechtsreform 2001 und das Universitätsgesetz 2002 kam es zur Abschaffung des, in den Jahrzehnten davor etablierten, „Karriereautomatismus“ im universitären Mittelbau, der eine starre und undurchlässige Personalstruktur zur Folge hatte. Der Karriereautomatismus wurde vorerst durch kein adäquates Karrieremodell ersetzt. Erst der Kollektivvertrag 2009 und die Novelle des Universitätsgesetzes 2016 schufen ein neues Karrieremodell: Im Zentrum stehen die sogenannten Laufbahnstellen. Das sind vorerst befristete Assistenzprofessuren mit Qualifizierungsvereinbarungen, die nach Erfüllung der Vereinbarungen auf unbestimmte Zeit verlängert und in assoziierte Professuren umgewandelt werden. Die Universitätsprofessur kann seit der Novelle 2016 durch ein vereinfachtes Berufungsverfahren erlangt werden.

Das Modell orientiert sich stark am amerikanischen Tenure-Track System und stellt hinsichtlich der Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine grundsätzliche Umstellung dar: Während man im ursprünglichen System bis zur Habilitation an derselben Institution bleiben konnte und ein Hausberufungsverbot für Professuren üblich war, ist nun eine kontinuierliche Karriere an derselben Universität ab dem Antritt einer Assistenzprofessur mit Qualifizierungsvereinbarung möglich. In den USA ist die Phase der Mobilität vorverlagert: Bereits für das Doktoratsprogramm und in weiterer Folge für Post-Doc und Tenure-Track Stellen sind Bewerbungen an fremden Universitäten üblich. In Österreich existiert diese Praxis in manchen Fächern wie den Natur- und Lebenswissenschaften, es ist aber zu erwarten, dass sich das zum Teil obsolet gewordene Hausberufungsverbot für Professuren auf die Assistenzprofessur vorverlagert.

In der Gesamtbetrachtung erscheint die historische Entwicklung des universitären Dienstrechts in Österreich als Gratwanderung zwischen Dynamik und Beständigkeit. Für die aktuellen Reformen spielen allgemeine, gesellschaftspolitische Veränderungen eine wichtige Rolle. Dazu zählen

- die stetige Internationalisierung, insbesondere der Wissenschaft. Dadurch ergeben sich ein erhöhter inhaltlicher und personeller Austausch und der Bedarf nach struktureller Durchlässigkeit und Harmonisierung.
- steigende Bildungsabschlüsse, besonders von Frauen
- eine sich ständig verändernde Nachfrage nach Akademiker/innen am Arbeitsmarkt, vor allem im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Wie stark sich die Reformen seit 2001 auf die Beschäftigungssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an österreichischen Universitäten auswirkte, wird im Rahmen dieses Berichts differenziert analysiert. Besonders deutlich sichtbar sind die Auswirkungen bei den Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals⁹ bis 40 Jahre: 2005 waren an allen österreichischen Universitäten 3.021 von 8.605 Personen dieser Gruppe, d.h. 35,1%, unbefristet beschäftigt. 2014 waren es nur noch 1.388 von 14.424 Personen, also 9,6%. Zum Vergleich sind laut Arbeitskräfteerhebung 2014 unter allen österreichischen Erwerbstätigen zwischen 30 und 40 Jahren 94,7% unbefristet beschäftigt oder selbstständig tätig.

Da eine befristete Beschäftigung an den Universitäten auf Dauer weder vorgesehen noch rechtlich möglich ist, stellt sich die Frage, wie gut die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses stehen, das im Kollektivvertrag vorgesehene Laufbahnmodell zu verfolgen. Die aktuellen Daten zeigen große Unterschiede zwischen Universitäten: Während an der Universität Klagenfurt und der Medizinischen Universität Wien auf jede achte bzw. jede zwölfte Person des wissenschaftlichen Personals eine Laufbahnstelle entfällt, trifft das an der Universität Wien nur für jede 50. Person zu, das sind 72 Laufbahnstellen für die gesamte Universität Wien.

Im internationalen Vergleich zeigt sich auch in den USA, dass das Karrieremodell an den Universitäten nicht mehr mehrheitsfähig ist, sondern nur für eine Minderheit zutrifft. An diesem Umstand wird sich trotz Forderungen und Plänen zum Ausbau der Laufbahnstellen auch an österreichischen Universitäten nichts grundlegend ändern. D.h. es wird ein Großteil der Personen, die eine Wissenschaftslaufbahn beginnen, niemals eine permanente Stelle an einer Universität bekommen. Um dieser Realität Rechnung zu tragen und dem viel diskutierten Problem von Wissenschaftler/innen in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen zu begegnen, wird von vielen Seiten (z.B. Sigl 2012, Wissenschaftsrat 2014a, Uniko 2015, Felt 2015) ein offensiver Umgang mit dieser Thematik empfohlen:

- Eine transparente Darstellung des Karrieremodells an österreichischen Universitäten.
- Eine realistische Einschätzung für angehende Wissenschaftler/innen, was sie erwartet und was von ihnen erwartet wird.
- Eine aktive Personalentwicklung¹⁰, sowohl hinsichtlich der universitären Karriere als auch hinsichtlich der Qualifikation am außeruniversitären Arbeitsmarkt.

⁹ inklusive Projektmitarbeiter/innen

¹⁰ Die akademische Personalentwicklung war Inhalt eines Projekts der Universität Konstanz: <http://www.stifterverband.de/personalentwicklung/fachtagung/>

10 Literaturverzeichnis

- Bernsteiner, Clemens; Grill, Christiane; Ossmann, Stefan (2015): Präsentation der Prae-Doc Studie des Betriebsrats für das wissenschaftliche Universitätspersonal am 20.11.2015. Wien.
- BMWK (2005): Universitätsbericht 2005. Wien.
- BMWF (2011): Universitätsbericht 2011. Wien.
- BMFW (2014): Universitätsbericht 2014. Wien.
- BMFW (2015): uni:data Datawarehouse Hochschulbereich. Online verfügbar unter <http://www.bmwf.gv.at/unidata>
- Boston University (2010): Report of the Task Force for Non-Tenure-Track Faculty. Boston University. Online verfügbar unter: http://www.bu.edu/ntt/files/2010/04/NTTFaculty_TaskForce_Report.pdf
- Brechelmacher, Angelika, Park, Elke, Ates, Gülay , Campbell, David F.J. (2015): The Rocky Road to Tenure: Career Paths in Academia. In: Fumasoli, Tatiana, Goastellec, Gaële, Kehm, Barbara M. (Hg.): Academic work and careers in Europe: trends, challenges, perspectives. Berlin: Springer. S.13-40.
- Buber, Isabella; Berghammer, Caroline; Prskawetz, Alexia (2011): Doing science, forgoing childbearing? Evidence from a sample of female scientists in Austria. Wien. (Vienna Institute of Demography Working Papers, 1/2011).
- Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos / editon sigma.
- Dachverband der Universitäten (2015): Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2015. Fassung mit 6. Nachtrag. Wien.
- Felt, Ulrike; Maximilian Fochler (2010): Riskante Verwicklungen des Epistemischen, Strukturellen und Biographischen: Governance-Strukturen und deren mikropolitische Implikationen für das akademische Leben. In: Biegelbauer, Peter (Hg.): Governance des österreichischen Innovationssystems. Innsbruck: StudienVerlag, S.297–328.
- Felt, Ulrike (2015): Interview in der Ö1 Radiosendung Dimensionen - die Welt der Wissenschaft vom 26.11.2015. ORF, Wien.
- Finkelstein, Martin, J. (2010): Diversification in the Academic Workforce: The Case of the US and Implications for Europe. European Review, Jg. 18, S. 141–156 (Supplement S1).
- Fritsch, Nina-Sophie (2014): Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. Eine biografische Fallanalyse zu Ausstiegsgründen aus dem österreichischen Universitätssystem. SWS-Rundschau, Jg. 54, H. 2, S. 159–180.

- Fumasoli, Tatiana, Goastellec, Gaële, Kehm, Barbara M. (Hg.) (2015): Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives. Berlin: Springer.
- IDEA Consult (2013): MORE2-Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers, Final Report. European Commission, DG Research and Innovation.
- Maxey, Daniel; Kezar, Adrianna (2013): The Changing Academic Workforce. Trusteeship Magazine. AGB. Online verfügbar unter: <http://agb.org/trusteeship/2013/5/changing-academic-workforce>
- Maxey, Daniel; Kezar, Adrianna (2015): Revealing Opportunities and Obstacles for Changing Non-Tenure-Track Faculty Practices: An Examination of Stakeholders' Awareness of Institutional Contradictions. The Journal of Higher Education, Jg. 86, H. 4, S. 564–594.
- Österreichischer Wissenschaftsrat (2013a): Governance und Partizipation. Empfehlung zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Wien.
- Österreichischer Wissenschaftsrat (2013b): Governance und Partizipation. Empfehlung zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Anhang. Wien.
- Pechar, Hans (2012): Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich. In: Österreichischer Wissenschaftsrat: Wissenschaftliche Karriere und Partizipation. Wege und Irrwege. Tagungsband 2011. Online verfügbar unter http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Tagungsband_2011.pdf
- Rechnungshof (2014): Bericht des Rechnungshofes. Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Wien.
- Selent, Petra; Heusgen, Kirsten (2013): Einflussfaktoren auf Ausstieg aus und Verbleib in der Wissenschaft. Berlin. Online verfügbar unter [http://www.gender-und-mint.de/tagung/fo-
lien%20gesichert/heusgen_selent.pdf](http://www.gender-und-mint.de/tagung/fo-
lien%20gesichert/heusgen_selent.pdf)
- Segran, E. (2014): The Adjunct Revolt: How Poor Professors Are Fighting Back. The Atlantic. Online verfügbar unter: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/the-adjunct-professor-crisis/361336/>
- Sigl, Lisa (2012): Embodied Anxiety On Experiences of Living, Working and Coping with Conditions of Precarity in Research Cultures of the Academic Life Sciences. Dissertation. Wien.
- Statistik Austria (2015): Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) im Hochschulsektor, im Sektor Staat, im privaten gemeinnützigen Sektor und im kooperativen Bereich. Wien. Online verfügbar unter http://statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/forschung_und_innovation/index.html
- Teichler, Ulrich; Arimoto, Akira; Cummings, William, K. (2013): The changing academic profession. Dordrecht: Springer.

TU Dortmund (2013): Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlich Beschäftigten (Kurzform: Mobile Drop-Outs). Tagungsbericht, Dortmund. Online verfügbar unter: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/mobile_drop-outs_tagung_bericht/

Uniko (2015): Unis glauben nicht an „Kündigungskultur“. Online verfügbar unter <http://uniko.ac.at/newsroom/pressemitteilungen/T9/index.php?ID=8978> (2.7.2015)

Wissenschaftsrat (2014a): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden. Online verfügbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

Wissenschaftsrat (2014b): Karriereziele und -wege an Universitäten | Hintergrundinformation. Berlin. Online verfügbar unter: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/hqinfo_2014.pdf

11 Kurzbiografie des Autors

Dr. Andreas Baierl

Statistiker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Planung und Analyse empirischer Studien, Kinderbetreuung und Beurteilung von familienpolitischen Maßnahmen. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats zur Evaluierung der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland.

Kontakt: andreas.baierl@oif.ac.at

Zuletzt erschienene Working Paper des ÖIF

Kostenfrei erhältlich über die Homepage www.oif.ac.at/publikationen/working_paper

Norbert Neuwirth, Wernhart Georg (2015): Armutsvermeidung und Chancenangleichung für Kinder aus einkommensschwachen und kinderreichen Familien durch familienbezogene Geldtransfers. Working Paper 85/2015

Wernhart, Georg, Kinn Michael (2015): Auskommen mit dem Einkommen. Auswirkungen von familienrelevanten Transfers und Steuererleichterungen auf die Einkommenssituation von Familien in Österreich. Working Paper 84/2015

Neuwirth Norbert, Wernhart Georg (2015): Steuererleichterungen für Familien. Berechnungen zu den aktuellen Tarifänderungen und der Erhöhung des Kinderfreibetrags gemäß der Steuerreform 2016. Working Paper 83/2015

Dörfler Sonja, Blum Sonja, Kaindl Markus (2014): Europäische Kinderbetreuungskulturen im Vergleich. Jüngste Entwicklungen in der vorschulischen Betreuung in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden. Working Paper 82/2014

Baierl Andreas, Kapella Olaf (2014): Trend zur Teilzeit – Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Working Paper Nr. 81/2014

Neuwirth Norbert, Wernhart Georg (2013): Unsicherheit im generativen Verhalten. Auswertungen des GGS – Welle 1. Working Paper Nr. 80/2013

Geserick Christine, Dörfler Sonja, Kaindl Markus (2013): Sind Einzelkinder anders? GGS-Daten für Österreich, Norwegen, Frankreich und Russland. Working Paper Nr. 79/2013

Kaindl Markus, Wernhart Georg (2012): Wie Großeltern ihre Kinder und Enkelkinder unterstützen. Persönliche und finanzielle Hilfe von Großeltern aus Sicht der Großeltern und der erwachsenen Kinder. Working Paper Nr. 78/2012

Baierl Andreas, Kaindl Markus (2011): Kinderbetreuung in Österreich. Rechtliche Bestimmungen und die reale Betreuungssituation. Working Paper Nr. 77/2011

Geserick Christine (2011): Ablösung vom Elternhaus. Ergebnisse aus dem Generations and Gender Survey (GGG) 2008/09. Working Paper Nr. 76/2011

Kaindl Markus (2011): Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich. Angebotsstruktur sowie Motive und Erfahrungen der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung. Working Paper Nr. 75/2011

Kaindl Markus (2010): Die Kosten der Kinderbetreuung in Österreich. Höhe und Struktur der Ausgaben der Träger. Working Paper Nr. 74/2010

Geserick Christine (2010): Jugendbefragung: Frau und Mann – Partner in der Land- und Forstwirtschaft. Ergebnisse der Befragung von Schülerinnen und Schülern in NÖ. Working Paper Nr. 73/2010