

# Wissenschaftliche Karriere und Partizipation

Wege, Irrwege, Auswege



**ÖSTERREICHISCHER  
WISSENSCHAFTSRAT**



# Impressionen von der Jahrestagung des ÖWR

Fotos: Michael Nagl



## Inhalt

<b>Zur Einführung</b> .....	<b>4</b>
<b>Sackgassen und Auswege</b> .....	<b>6</b>
<b>Good Governance – die notwendige Verbindung von Karriere und Partizipation</b> .....	<b>14</b>
<b>Österreichische Karrierewege</b> .....	<b>15</b>
<b>Podiumsdiskussion, Ausblicke in Schlaglichtern</b> .....	<b>17</b>
<b>To care about ...</b> .....	<b>19</b>

### Impressum:

Herausgeber: Österreichischer Wissenschaftsrat  
 Liechtensteinstraße 22a  
 1090 Wien  
 Tel.: 01 / 319 49 99 - 0  
 Fax.: 01 / 319 49 99 – 44  
 Mail: office@wissenschaftsrat.ac.at  
 Web: www.wissenschaftsrat.ac.at  
 Generalsekretärin: Dr. Ulrike Plettenbacher  
 Sachbearbeiterin: Katharina Führer

Konzept & Gestaltung:  
 communicom, film & text  
 Bernd Matouschek, Norbert Regitnig-Tillian  
 Produktion:  
 Wiener Zeitung GmbH,  
 Wiedner Gürtel 10, 1040 Wien  
 Geschäftsführer: Mag. Karl Schiessl  
 Marketing: Wolfgang Renner, MSc  
 Grafik & Layout: Richard Kienzl

Druck: Berger Druck, 3580 Horn

Photocredit Cover: „Rowing World Championships,  
 Photo by Richard Heathcote, Getty Images

## Vorwort/Editorial

Wissenschaftliche Karriere und Partizipation – was hat das eine mit dem anderen zu tun? Die Frage sollte umgekehrt lauten: Lassen sich wissenschaftliche Karriere und Partizipation – gemeint ist die Beteiligung an Prozessen in einer Institution, in der die Karriere stattfindet – voneinander trennen? Und die Antwort ist einfach: gewiß nicht. Wissenschaft ist nicht nur eine besondere Denk- und Forschungsform, sondern stets auch eine Institution, die ihrerseits Einfluss auf die wissenschaftliche Denk- und Forschungsform nimmt. Also gehören auch wissenschaftliche Karriere und Partizipation in den Grenzen der Universität, in der der wesentliche Teil einer wissenschaftlichen Karriere seinen Ort hat, zusammen. Aber wie? Taugen die alten Mitbestimmungsstrukturen noch? Sollten sie durch neue Strukturen des Miteinander in der Universität ersetzt werden?

Diesen und anderen Fragen geht der Österreichische Wissenschaftsrat in seiner Arbeit nach. Er tut dies in Form von Stellungnahmen und Empfehlungen gegenüber der Politik und den Vertretern von Wissenschaft und Forschung. Nicht nur. Mit seinen jährlichen Herbsttagungen wendet er sich auch an ein größeres, an Wissenschaft, Forschung und Universität interessiertes Publikum. In diesem Jahr ging es um die Jungen in der Wissenschaft, um ihre Karriere und um ihre Stellung im Universitätssystem – ein Thema, das auch die österreichische Universitätspolitik bewegt.

Die Wiener Zeitung berichtet – wie schon im vergangenen Jahr zum Tagungsthema „Kooperation und Wettbewerb“. Der Wissenschaftsrat freut sich über dieses Engagement, in dem sich zu zentralen Themen die wissenschaftliche Reflexion mit der gesellschaftlichen Reflexion verbindet, und über Reaktionen aus einem weitgefächerten, neuen Leserkreis.

### Jürgen Mittelstraß

Vorsitzender des Österreichischen Wissenschaftsrates

# Zur Einführung



**K**aum eine Veränderung innerhalb der neueren Universitätsgeschichte ist so scharf ausgefallen wie diejenige, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft. Während noch bis in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts der universitätspolitische Akzent mehr oder weniger ausschließlich auf der professoralen Verfasstheit der Universität ruhte, diese sich quasi über das Institut des Professors definierte, sehen die Dinge heute ganz anders aus. Die wissenschaftliche und die universitätspolitische Welt sind auf das Thema wissenschaftlicher Nachwuchs fixiert, Forschungsprogramme konzentrieren sich immer nachdrücklicher auf diesen Sektor, Graduiertenkollegs, Schmieden des wissenschaftlichen Nachwuchses, dürfen heute in keinem Entwicklungsplan und in keiner Exzellenzinitiative mehr fehlen.

Dahinter steht die Einsicht, dass nur mit den Jungen die Wissenschaft jung bleibt, aber auch ein institutioneller Wandel der Universität selbst. Universitäten sind heute von ehemals relativ kleinen Einrichtungen, in denen die Vertretung eines Faches durch einen

Professor **JÜRGEN MITTELSTRASS**  
ist Vorsitzender des Österreichischen  
Wissenschaftsrates

**„Die universitäre Struktur ächzt, und sie muss sich verändern, wenn demnächst nicht von verlorenen (Wissenschaftler-) Generationen gesprochen werden muss.“**

einzigem Wissenschaftler nichts Ungewöhnliches war, zu Großbetrieben geworden, die wohl noch von Einzelnen geführt, nicht aber länger durch diese in Forschung und Lehre repräsentiert sein können. Aus Wissenschaft als Berufung weniger ist Wissenschaft als Beruf vieler geworden. Lehre ist nicht länger durch ein Meister-Schüler-Verhältnis charakterisierbar, Forschung nicht länger durch das forschende Subjekt. Aus nahezu ‚privaten‘ Formen des Lehrens ist ‚die‘ Lehre geworden, aus forschenden Individuen ‚die‘ Forschung (nicht zufällig daher auch auslagerbar in außeruniversitäre Einrichtungen). Und da nicht alle und sofort Professoren sein können – dieser Stand definierte und definiert sich mit gutem Grund über lange Ausbildungs- und Leistungswege, um zur Pflege und zum Fortschritt der Wissenschaft beizutragen –, bevölkern heute die Universität Wissenschaftler ganz unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualitätsstandes. Wissenschaft als Beruf.

Und zu dieser personellen und Ausbildungsvielfalt gehört auch der wissenschaftliche Nachwuchs, der sein Nachwuchsleben oft schon mit Lehr- und Forschungsaufgaben (meist im engen, oft auch noch fremdbestimmten Projektrahmen) führt, ohne den die Universität neuer Art gar nicht existieren könnte. Nur folgt daraus noch nicht automatisch eine Mehrung der beruflichen Chancen. Fast möchte man sagen: im Gegenteil. Je größer die Zahl der (geförderten) Nachwuchswissenschaftler wird, desto schmaler wird der Weg zum Ziel aller universitären Karrie-

rewege: das Erreichen einer Professur. Tatsächlich hat sich heute bereits ein Flaschenhals zwischen Graduiertenkolleg (der Promotion als erster Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter) und Nachwuchswissenschaftlerstatus gebildet. Die universitäre Struktur ächzt, und sie muss sich verändern, wenn demnächst nicht von verlorenen (Wissenschaftler-) Generationen gesprochen werden muss und sich Lehre und Forschung, vor allem, wenn man sie in Humboldtschem Geiste zusammenzuhalten sucht, laufend verschlechtern.

Ein Stichwort dafür lautet ‚Partizipation‘. Den Hintergrund bildet eine Mitbestimmungsstruktur, die in eine Sackgasse geführt hat, insofern eine Gruppen- oder Kurienstruktur den universitären Willen institutionell teilt bzw. zu einem gemeinsamen Willen, den heute die Universität dringender denn je benötigt, unfähig ist. Vielleicht war schon der Begriff der Mitbestimmung falsch gewählt. Er geht von der Zuständigkeit aller in allen Dingen aus und übersieht, dass jedenfalls auf dem Felde der Wissenschaft, bezogen auf Forschung und Lehre, unterschiedliche Voraussetzungen mit sich führen, die unter Organisationsgesichtspunkten nicht einfach vernachlässigt werden dürfen. Partizipation sollte hier weniger unter Entscheidungsgesichtspunkten als unter Kommunikationsgesichtspunkten gesehen werden. Das entspricht in der Regel auch den Erwartungen der Jungen, des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie der Alten. Der eigentliche Sinn von Mitwirkungsstrukturen liegt, so könnte man sagen, in der Universalität von Beratungsprozessen und der Teilnahme an diesen Prozessen, nicht in der Partikularität von Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen und der Teilnahme an diesen. Wäre das nicht auch eine Perspektive für eine neue Gemeinsamkeit in Universitätsdiskursen?

# Sackgassen und Auswege



Foto: Universität Innsbruck

**Wissenschaftliche Karrieren sind von einem hohen Grad an Unsicherheit geprägt. Steile Hierarchien, befristete Arbeitsverhältnisse und mangelnde Beteiligung an den relevanten Entscheidungen innerhalb der Universität lassen den Weg junger Forscher und Forscherinnen zu einer Professorenstelle oftmals in die Demotivation oder gar in eine Karrieresackgasse münden. Experten und Expertinnen referierten auf der Tagung des Österreichischen Wissenschaftsrates über den Status Quo und suchten nach Antworten und Auswegen.**

**W**enn der Schweizer Historiker Caspar Hirschi, 36, über Karrierechancen junger Forscher und Forscherinnen im deutschsprachigen Raum spricht, dann gebraucht er dafür schon mal den Begriff „Himmelfahrtskommando“. Denn erstens entscheide sich sehr spät, ob man an der Universität überleben werde, und zweitens ist die Wahrscheinlichkeit, dass man überlebt, in den letzten Jahren noch geringer geworden. „Universitätskarrieren werden zunehmend unattraktiver“, sagt Hirschi. „Wenn die Universitäten nicht neue Wege einschlagen, fallen ihnen ganze Kohorten hochqualifizierter Forscher aus dem System.“

Hirschi, einer der Redner auf der Tagung des Österreichischen Wissenschaftsrates (ÖWR) mit dem Thema „Wissenschaftliche Karriere und Partizipation“, zählt zu den pointiertesten Kritikern des universitären Karrieresystems im deutschsprachigen Raum. Für ihn haben die „neoliberalen Reformen“ der letzten Jahre, die New Public Management, Wettbewerb, Innovation und Exzellenz an die Universitäten bringen sollten, nicht die

gewünschten Effekte erzielt. Im Gegenteil: Weil sich Universitäten mehr und mehr über Drittmittel zu finanzieren haben, ist die Zahl der durch die gängigen Projektstrukturen befristeten Jobs stark angestiegen. Die Zahl der unbefristeten Stellen in Lehre und Forschung, vor allem die der begehrten Professorenstellen, stagniere aber. Die wissenschaftliche Karriere, seit jeher mit hohem Risiko behaftet, wird so für den einzelnen zum immer riskanteren Hazardspiel.

**Karriere-Nadelöhr** Vor allem in Deutschland, der Schweiz und Österreich, wo eine ordentliche Professur erst mit Habilitation und aufwändigem Berufungsverfahren vergeben wird, ergibt sich so für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein immer enger werdendes Karriere-Nadelöhr. Auch Erfolg versprechende Karrieren, die mit Promotion, Postdoc-Stelle und Assistenz begannen, können so zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr ihr jähes

Ende finden. Wen kein Ruf an einen Lehrstuhl ereilt, dem bleibt oft nur der Weg auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Hochspezialisiert und oft schwer vermittelbar.

So wie Hirschi nehmen auch andere Experten und Expertinnen Probleme im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Karriere und Partizipationsmöglichkeiten im universitären Raum wahr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Deutschen Hochschulrektorenkonferenz, sieht die Probleme schon beim Einstieg in die Forscherkarrieren. Denn vom Ideal des gemein-

samen Forschens und Denkens von Betreuern und Doktoranden sind konkrete Arbeitsverhältnisse oft weit entfernt. „Doktorväter“ und „Doktormütter“ betreuen oft 10 bis 20 und mehr Doktorarbeiten parallel, die Promotionsdauer ist lang, das Promotionsalter hoch. Statt „strukturierter Promotion“, mit Zwischenbewertungen, Training und konstruktivem Feedback, gibt es - vor allem in den Geisteswissenschaften - noch immer häufig isoliertes Arbeiten, fernab von Universität und Forschungseinrichtung. Manches Mal, so Wintermantel, könne man sich nicht des Eindrucks erwehren, dass „Doktoranden wie Champignons im Keller gehalten

## Neue Wege der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung 1

### Zukunftskolleg Konstanz

Am Zukunftskolleg an der Universität Konstanz versucht man jungen Talenten ein interdisziplinäres Umfeld zu geben und sie schon früh zur Selbstständigkeit zu führen. „Wir führen dabei einen Balanceakt in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung durch“, sagt der Direktor des Zukunftskollegs, Giovanni Galizia. Insgesamt werden jedes Jahr fünf Fellows aufgenommen, die in einem dreistufigen Verfahren aus 100 bis 200 Bewerbungen ausgewählt werden. Wer diese kommissionelle Hürde schafft, hat die Möglichkeit, in seinem Fachgebiet frei zu forschen, eine Gruppe aufzubauen und erste wissenschaftliche Sporen zu verdienen. Das Zukunftskolleg, das 2007 im Rahmen der Exzellenzinitiative gegründet wurde, ist prinzipiell offen für Postdocs und Senior Fellows aus den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften. „Gerade diese Mischung hält den kreativen interdisziplinären Diskurs in Schwung und trägt zur Entwicklung neuer Forschungsfelder



Foto: Peter Schmidt

bei“, sagt Galizia. Partizipation wird im Zukunftskolleg groß geschrieben. Jede Woche wird ein Jour fixe veranstaltet, bei dem Mitglieder ihre Arbeit präsentieren. Fellows sind in Gremien eingebunden und wirken auch im Vorstand des Zukunftskollegs mit. Fellows organisieren gemeinsam wissenschaftliche Workshops oder nehmen an strategischen Überlegungen im Rahmen der Exzellenzinitiative teil. Kriterium für den Weiterverbleib im Zukunftskolleg ist nach zwei Jahren die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln für die eigene Forschung. Das führte schon zu Kritik unter den Mitgliedern. Galizia: „Bis jetzt konnten aber selbst die schärfsten Kritiker spätestens dann überzeugt werden, wenn ihr Antrag positiv erledigt wurde.“ Der herzeigbare Erfolg des Zukunftskollegs: Mittlerweile wirken bereits 17 von bisher 35 Zukunftskolleg-Mitgliedern als Professoren und Professorinnen an europäischen Universitäten.

## Neue Wege der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung 2

### Die Junge Akademie

Die Junge Akademie ist eine Initiative der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, gegründet im Jahre 2001. Als Ziele und Aufgaben setzte sich die Junge Akademie, so Robert Wolf, Professor für Anorganische Chemie an der Universität Regensburg und Mitglied der Jungen Akademie, „den interdisziplinären wissenschaftlichen Diskurs zu fördern und sich auf institutioneller Ebene gegen paternalistische Gerontokratie und die Verlustbilanz von Spezialisierung zu positionieren“. Insgesamt, so Wolf, sind 50 junge Forscher und Forscherinnen Mitglied in der Jungen Akademie. Die Mitgliedschaft beträgt fünf Jahre. Jedes Jahr scheiden zehn Mitglieder aus und werden zehn neue Mitglieder nach einem kommissionellen Auswahlverfahren aufgenommen. Mitglieder können prinzipiell alle jungen Postdocs werden, die drei bis sieben Jahre nach einer herausragenden Promotion noch zusätzlich eine exzellente Arbeit vor-



Foto: Jörg Lipskoch

weisen können. Dabei sind auch junge Künstler und Künstlerinnen willkommene Mitglieder. Wichtiges Merkmal der Jungen Akademie, so Wolf: „Sie ist autonom in der Gestaltung ihrer inhaltlichen Arbeit und organisiert sich selbst.“ Derzeit existieren neun Arbeitsgruppen, die Themen von „Ethik in der Praxis“ über „Grenzen der Quantentheorie“ bis hin zu „Nachhaltigkeit“ und „Kunst als Forschung“ behandeln und deren Ergebnisse auch immer wieder zu Publikationen führen. Einen weiteren Schwerpunkt der Jungen Akademie bilden Themen aus der Wissenschaftspolitik, indem die Mitglieder Standpunkte zu Themen wie „Berufungsverfahren“, „Zukunft von Forschungsratings“ oder „Europäische Karriereewege im Vergleich“ erarbeiten. Projekte an der Schnittstelle zur Gesellschaft sind unter anderem Themen wie der Ideenwettbewerb „UniGestalten“ oder eine jährlich durchgeführte „Preisfrage“, die sich mit aktuellen gesellschaftlichen Themen beschäftigt.

werden“. „Sie werden von der Forschercommunity erst gar nicht wahrgenommen.“ Von Partizipation und Kommunikation keine Spur.

Ein ähnliches Ergebnis brachte auch die vom European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (Eurodoc) durchgeführte Studie, bei der man mehr als 7.000 Doktoratsstudierende in zwölf europäischen Ländern befragte: Nur eine Minderheit der Doktoranden ist in die Planung neuer Forschungsprojekte eingebunden, schreibt Drittmittelanträge und Papers, organisiert und besucht Konferenzen und ist in Entscheidungsprozesse der Institutspolitik eingebunden.

Ein veritabler Nachteil, der sich spätestens bei der Bewerbung um eine Postdoc-Stelle herausstellt. Denn fehlt die frühzeitige und vielfältige Partizipation im universitären Forschungsbetrieb, so fehlen genau diejenigen

Erfahrungen und Kompetenzen im Lebenslauf, die für die weitere akademische Karriere ausschlaggebend sind.

### **Mangelnde Einbindung, mangelnde Motivation**

Dass Einbindung in Forschungsaktivitäten und Mitbestimmung in der Institution Universität eine zentrale Rolle für die Motivation von Forschern und Forscherinnen spielen, darüber sind sich die Experten einig. Denn bei allem Bekenntnis zu Managementstrukturen, Exzellenz und Qualitätsoffensiven sei eines klar: Universitäten sind keine „Konservendosenfabriken“, die nach einem einfachen Muster ihrer Arbeitsabläufe funktionieren. „Man kann wissenschaftliche Karriere



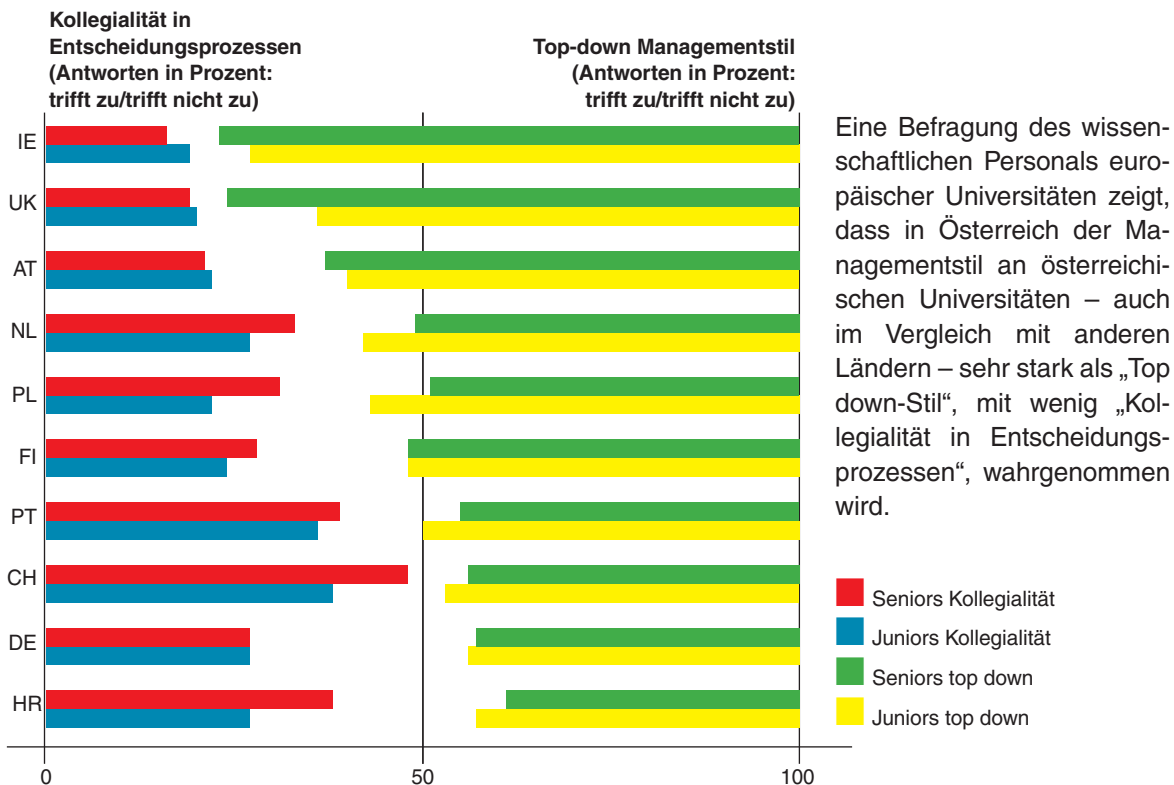
und Partizipation nicht getrennt diskutieren“, sagt Walter Berka, stellvertretender Vorsitzender des ÖWR und Professor für Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Universität Salzburg. Prinzipiell, so Berka, müssten allen Forschern und Forscherinnen Partizipationsmöglichkeiten und Mitspracherechte geboten werden.

Jürgen Mittelstraß, Vorsitzender des ÖWR, hebt die Bedeutung von Partizipation an den Universitäten besonders hervor, wenn er sagt: „Die Universität ist eine Institution und damit eine gesellschaftliche Veranstaltung. Wir müssen den jungen Forschern und Forscherinnen das Gefühl vermitteln, nicht nur für Lehre und Forschung, sondern auch für die Institution, für ihre Institution verantwortlich zu sein.“ Wenn das nicht gelinge, so „überlassen sie

die Institution möglicherweise den falschen Leuten.“ Ob man Partizipation dabei mehr im formalen Sinne oder mehr über informelle Kommunikationszusammenhänge reguliert, darüber gibt es freilich verschiedene Ansichten.

Rein auf universitätsrechtlicher Basis, so der Grazer Verfassungsjurist Christian Brünner, lassen Partizipationsrechte für wissenschaftliche Mitarbeiter zu wünschen übrig. Während in den Universitätsorganisationsgesetzen aus den Jahren 1975 und 1993 überzogene Mitbestimmungsrechte, weitestgehend losgelöst von jeder Qualifikation, festgeschrieben waren, stelle das geltende Universitätsgesetz 2002 das andere Extrem dar. „Da ist von der Mitbestimmung nicht sehr viel übrig geblieben“, sagt Brünner. In Paragraph 2 des UG könne man zwar von der Mitsprache der Studierenden lesen. „Nirgends lesen Sie aber über die Mitsprache der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Das Gesetz signalisiert,

## „Keine Kollegialität in Entscheidungsprozessen“

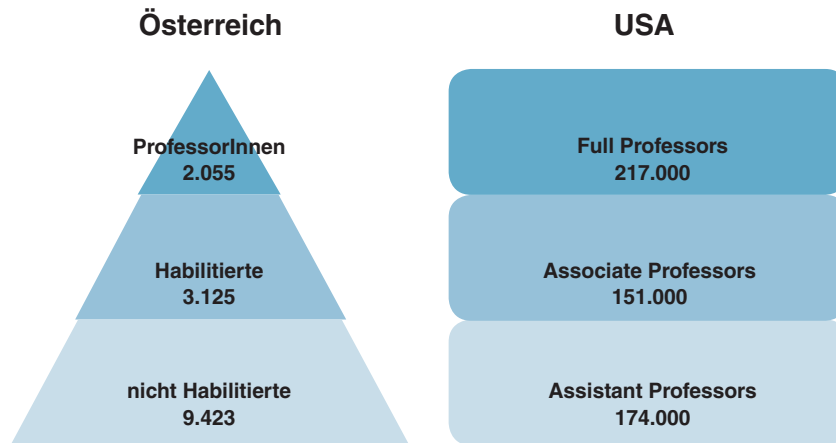


Eine Befragung des wissenschaftlichen Personals europäischer Universitäten zeigt, dass in Österreich der Managementstil an österreichischen Universitäten – auch im Vergleich mit anderen Ländern – sehr stark als „Top down-Stil“, mit wenig „Kollegialität in Entscheidungsprozessen“, wahrgenommen wird.

Quelle: CAP Survey 2010/2011

## „Steile und flache Hierarchien“

### Stammpersonal: Statusgruppen Quantitative Relationen



Quelle: iff, H. Pechar, uni:data 2009

Im Unterschied zum US-amerikanischen System gibt es in Österreich im Stammpersonal der Universitäten steile Hierarchien zwischen den Statusgruppen. Das lässt sich auch an den quantitativen Verhältnissen ablesen. In Österreich ist die Gruppe der „Professoren“ im Unterschied zu Habilitierten und „nicht Habilitierten“ relativ klein. Die Gruppen von „Full Professors“, „Associate Professors“ und „Assistant Professors“ sind in den USA annähernd gleich groß, es gibt kein strukturelles Karriere-Nadelöhr auf dem Weg zum „Professor“.

dass die Mitbestimmung unbedeutend ist.“

Für Elmar Pichl, stellvertretender Leiter der Hochschulsekktion im Wissenschaftsministerium, geht es vor allem darum, dass die Universitäten in ihren Satzungen Partizipationsmöglichkeiten festschreiben und das Instrument der „Personalentwicklung“ anwenden. Inwiefern dies geschehe, darüber gebe es aber noch keine umfassenden Studien. Sieht man sich die in den Satzungen österreichischer Universitäten festgeschriebenen Partizipationsmöglichkeiten an, so könnte man feststellen, dass diese „durchaus unterschiedlich“ geregelt seien. Dies reicht von einigen wenigen Hinweisen in der Präambel bis hin zu Beschreibungen von Beiratsstrukturen. „Organisationspläne sagen freilich wenig darüber aus, wie sie in der Realität mit Leben erfüllt werden“, so Pichl.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs, den es nach der Promotion in die Forscherkarriere zieht - in Österreich sind das nur 15 Prozent aller Promovierten -, scheint dabei ein formal nicht festgeschriebenes Mitspracherecht häufig das kleinere Problem zu sein. Die junge Forscherin und START-Preisträgerin Barbara Kraus, Assistenzprofessorin am Institut für Physik an der Uni-

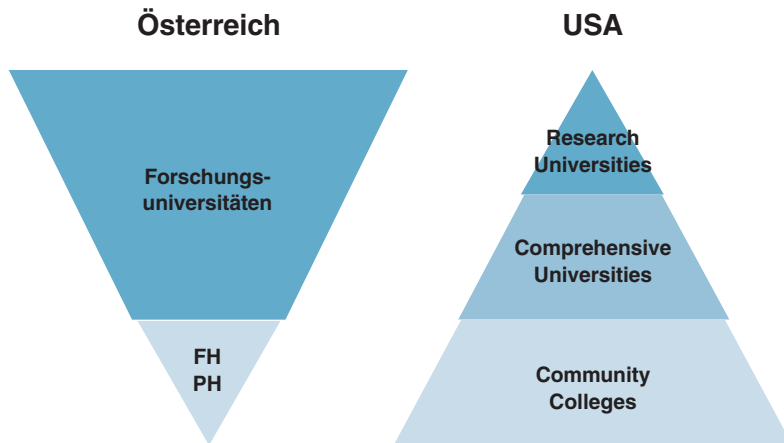
versität Innsbruck, spricht aus, was zur Zeit wohl viele junge Forscher und Forscherinnen denken: „Wenn das Klima am Institut passt und die Menschen miteinander können, dann hat man ohnehin ein Mitspracherecht. Dann braucht man dazu nicht noch ein Meeting und noch einen offiziellen Sitzungstermin.“ Dass es freilich auch Institute gebe, wo die Atmosphäre anders sei, sei ihr auch klar.

Oft fehlt es einfach an ausreichend finanzierten Postdoc-Stellen, auf denen junge Forscher und Forscherinnen früh die Möglichkeit erhalten, selbstständig eine Gruppe aufzubauen und Meriten in der Forschung zu erwerben. Vielen „Postdocs“ bleibt oft nur die Möglichkeit, über drittmittelfinanzierte Projekte in der Forschung zu bleiben. Das hohe Risiko: Wer nach Abschluss des einen Projektes kein weiteres ergattert, fällt aus dem System.

**Graduiertenkollegs** Möglichkeiten für eine strukturierte Karriereentwicklung würden die „Graduiertenkollegs“ bieten, wie etwa das „Zukunftskolleg“ an der Universität

## „So manches steht auf dem Kopf“

**Segmente des Hochschulsystems**  
hierarchische Stufung, quantitative Relationen



Quelle: iff, H. Pechar, 2011

Während Research Universities die kleine, aber feine Spitze des US-amerikanischen Universitätssystems bilden, sind die österreichischen Universitäten in ihrer Gesamtheit als Forschungsuniversitäten definiert, obwohl sie gleichzeitig auch Ausbildungsagenden für den außeruniversitären Arbeitsmarkt übernehmen. Dies wird in den USA durch die breitere Basis der Comprehensive Universities und Community Colleges erfüllt. Der Bereich der berufsbezogenen Ausbildung, der Bereich der Fachhochschulen (FH) und Pädagogischen Hochschulen (PH), ist hierzulande weitaus kleiner. „In Österreich“, so der Hochschulforscher Hans Pechar, „steht da so manches auf dem Kopf.“

Konstanz (siehe Kasten auf Seite 7). Das Zukunftskolleg nimmt sich gerade Forschern und Forscherinnen auf dem Weg zur Karrierestufe des „senior researchers“ an, sagt der Direktor des Kollegs, Giovanni Galizia, und bietet ihnen die Möglichkeit, ihren eigenen Forschungsschwerpunkt aufzubauen, zu publizieren und zu habilitieren. Diese strukturierten Angebote sind freilich nicht die Regel, sondern bilden derzeit noch eher die – wenn auch rühmliche – echte Ausnahme.

Der Regelfall sieht anders aus: Karriere an deutschsprachigen Universitäten zu machen, heißt trotz aller Exzellenz- und Qualitätsbemühungen für die einzelnen Forscher und Forscherinnen noch immer lange Abhängigkeit von professoralen „Patrons“, Karrieresackgassen durch steile Hierarchien, und nur in Ausnahmefällen gelingt es, durch ein erfolgreich abgeschlossenes Berufungsverfahren zu einer ordentlichen Professur zu gelangen. Hauptkennzeichen dieser Flaschenhalsstruktur ist – wie Symposiumsteilnehmer meinen – die Konzentration der akademischen Macht

bei einer kleinen Minderheit unbefristet beschäftigter Forscher und Forscherinnen: den Professoren (und weit aus weniger Professorinnen). Sie stellen in Deutschland gut zehn Prozent des wissenschaftlichen Personals, in Österreich und der Schweiz rund sieben Prozent. Die Mehrheit der restlichen Lehrpersonen – und das sei das eigentlich Spezifische – ist den Professoren unterstellt und wird von den Universitäten meist mit befristeten Verträgen angestellt.

Dass man Universitätssysteme auch ohne solch strukturelle Karriere-Nadelöhre erfolgreich organisieren kann, zeigt das angloamerikanische Modell. Während in deutschsprachigen Ländern die „Selektion“ erst in späten Jahren durch Habilitation und Berufungsverfahren für einen der raren Professorenposten ein „dickes Ende“ erfährt, wird im angelsächsischen System schon am Eintritt in die Forscherkarriere gesiebt: „Wer in die Forschung will“, so Catharine Stimpson, Bildungsexpertin von der New York University, „muss sich um die Aufnahme in ein PhD-Programm an einer Research-University bemühen.“ Wer das strenge Auswahlverfahren meistert, hat dafür Aussicht auf beste Betreuung, frühzeitige Einbindung in die Research Community und zügig vorangehende Promotion.

## Europäische Charta für Forscher

### Gut, aber unbekannt



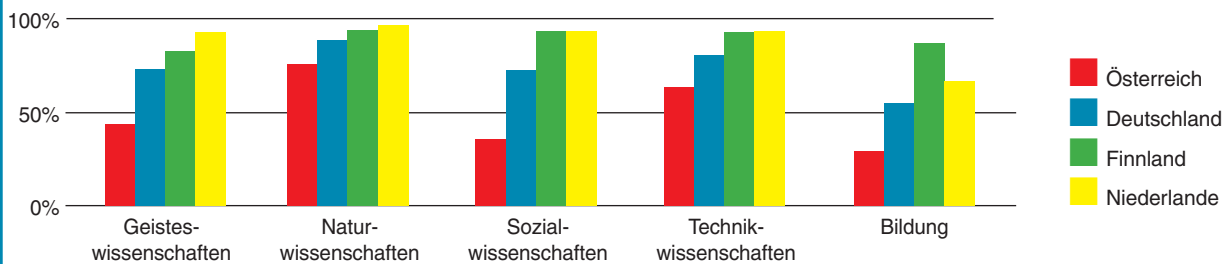
Die Europäische Charta für Forscher, auch Charta der Wissenschaft genannt, ist ein von der Europäischen Kommission herausgegebener Verhaltenskodex, der die Rechte und Pflichten für Forscher und Forscherinnen und ihrer Förderungsinstitutionen umreißt. Zudem werden Prinzipien für die Einstellung von Forschern und Forscherinnen und die Vergabe von Forscherstellen und Förderungen formuliert. Für Walter Berka, stellvertretender Vorsitzender des ÖWR, „stellt die Charta eine sympathische Vision dar, die ein beflügelndes Bild einer hierarchiefreien Forschungsuniversität malt“. Wichtige Grundsätze der Charta sind, dass alle Forscher und Forscherinnen, die eine entsprechende Laufbahn eingeschlagen haben, als Angehörige einer Berufsgruppe anzusehen sind – vom Doktoratsstudierenden bis zum Lehrstuhlinhaber. Unterscheidungen werden nur noch zwischen jüngeren und erfahreneren Forschern und Forscherinnen gemacht. Für Nachwuchsforscher und Nachwuchsforscherinnen wird unter anderem eine vertraglich festgehaltene Betreuungs- und Arbeitsbeziehung eingefordert. Ausdrücklich kritisiert wird der Trend, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nur noch über kurzfristige Arbeitsverträge zu beschäftigen. Einstellungsverfahren sollen von Institutionen und Forschungsförderern zudem so festgelegt werden, dass sie transparent, offen und international vergleichbar sind.

Zwar haben sich bereits einige europäische Universitäten und Rektorenverbände, darunter auch die Österreichische Universitätenkonferenz, für die Umsetzung der Charta ausgesprochen. In der Praxis scheint sie aber noch so gut wie unbekannt. Bei der EURODOC-Befragung von 7.000 Doktorats-Studierenden und jungen Postdocs gaben mehr als 90 Prozent an, noch nie etwas von der Charta gehört zu haben. Nur bei einer Gruppe von 1,6 Prozent der Dienstverhältnisse stellte die Charta einen Teil des Vertrages dar.

### Tenure Track, Laufbahnkarrieren

Forscher und Forscherinnen erhalten im angloamerikanischen Modell zudem bereits mit der Promotion die Lehrbefugnis, Habilitationen sind unbekannt. Dafür können sich junge Postdocs um eine „Tenure Track“-Stelle („Assistant Professor“) bewerben, die nach sechs bis sieben Jahren - bei entsprechender Leistung - in eine unbefristete Stelle umgewandelt werden kann. Geht alles gut - rund 70 bis 80 Prozent erhalten eine Entfristung ihres Postens -, kann ein junger Forscher oder eine junge Forscherin auf ein und derselben Stelle vom „Assistance Professor“ über den „Associate Professor“ bis hin zum „Full Professor“ aufsteigen - eine in Österreich bis jetzt undenkbare Situation. Denn auch mit der hierzulande mit dem Kollektivvertrag gesetzlich ermöglichten Einrichtung von „Laufbahnstellen“ endet die Karriere maximal bei einem „Assoziierten Professor“. Dieser darf, so eine weitere Besonderheit des österreichischen Laufbahnmodells, an der Universität laut Gesetz auch keine Leitungsfunktion von Organisationseinheiten übernehmen. Dafür ist weiterhin eine „ordentliche Professur“ notwendig - mit Habilitation und aufwändigem Berufungsverfahren. Dass ein angloamerikanisches Karrieremodell mit flachen Hierarchien und flexiblen Departmentstrukturen auch an deutschsprachigen Universitäten möglich wäre, darüber sind sich Experten und Expertinnen einig. Wie wahrscheinlich eine Änderung ist, das ist freilich eine andere Frage: Denn die stabilen Hierarchien verdanken sich, so Hirschi, „dem Mechanismus, dass jene Wissenschaftler, die das Nadelöhr zur Professur passiert haben, kein strategisches Interesse mehr haben, an den bestehenden Verhältnissen etwas zu ändern.“ Nächstes Jahr tritt auch Hirschi eine Professur für Allgemeine Geschichte an der Universität St. Gallen an. Hirschi mit einem Schuss Selbstironie: „Es kann gut sein, dass auch ich dann andere Aufgaben zu erledigen habe, als weiterhin das Karrieresystem zu kritisieren.“

## Prozent der DoktorandInnen, die Förderungen bekommen



Während zwei Drittel der Studierenden im Bachelor/Master/Diplom-Studium 2009 verschiedene Formen von finanzieller Förderung erhielten, bekam nur ein Drittel der Doktoranden und Doktorandinnen finanzielle Unterstützung. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern rangiert die Anzahl der österreichischen Doktoranden und Doktorandinnen, die überhaupt eine Förderung erhalten, im untersten Segment. Im Durchschnitt verfügen Doktoratsstudierende in Österreich über ein Budget von ungefähr 1.300 bis 1.500 Euro brutto. Vor allem im naturwissenschaftlichen Bereich verdienen Personen mit Studienabschluss (Diplomingenieur, Master etc.) in außeruniversitären Einrichtungen wesentlich mehr.

Quelle: EURODOC 2011



### Vernunft und Unvernunft im Universitätssystem

#### „Wir produzieren virtuose Antragskünstler“

Auf den ersten Blick, so Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin, seien Vernunft und Unvernunft in der Wissenschaft einfacher zu behandeln als in Bezug auf

das Universitätssystem. Von Immanuel Kant stamme aber auch die schöne Bemerkung: „Die Notwendigkeit, zu entscheiden, reicht weiter als die Fähigkeit, zu erkennen.“ Damit ist Unvernunft – genau genommen Unverstand – gleichsam unausweichlich, wenn man in der Erkenntnis voranschreiten will; sie ist der Weg zur Vernunft. Und gerade dieser Unvernunft könne man im Universitätssystem immer wieder begegnen.

Wenn sich Universitäten am Exzellenz-Wettbewerb beteiligen, um das damit verbundene Geld einzuwerben, dann kann das durchaus „vernünftig“ sein. Die Fixierung auf drittmittelfinanzierte Forschung zeige dabei aber auch ihre „unvernünftigen“ Seiten: „Wird von der Wissenschaftspolitik Clusterbildung verlangt, verlassen selbst die Altgermanisten die Bibliotheken und Archive, um sich zu vernetzen.“ Die Frage, ob das von der Forschungslogik aus betrachtet vernünftig sei, wird überlagert von der Einsicht, dass es ver-

nünftig ist, erfolgreich zu sein und die Ressourcen zu sichern, die man in der Bibliothek und im Archiv braucht. Langfristig verändere sich damit die Wissenschaft.

Hellhörig habe ihn, Olbertz, die Antwort eines Altphilologen gemacht, der auf die Frage, wie man ihn am besten fördern könnte, antwortete: „Am besten förderten Sie mich, wenn Sie mich in Ruhe ließen.“ Doch wie gießt man diesen Wunsch in eine Antragsstruktur?

Es ist ein ernst zu nehmender Unterschied, ob Entscheidungen über Schwerpunkte, Gegenstände und vor allem Methoden der Wissenschaft rationalen Ableitungen aus den jeweiligen Forschungsfragestellungen folgen oder dem Anspruch, in einem Wettbewerb um Geld erfolgreich zu sein, der zwischen unterfinanzierten Universitäten ausgetragen wird.

Forscher und Forscherinnen verbringen mittlerweile jedenfalls schon die Hälfte ihrer Zeit mit dem Formulieren von Forschungsanträgen und nicht mit Forschen. Langfristig wird diese Fixierung auf Erfolgsmeldungen beim Einwerben von Drittmitteln, so Olbertz, Auswirkungen auf die Wissenschaft haben: „Wir produzieren damit nicht Forscher, sondern virtuose Antragskünstler.“

# Good Governance – die notwendige Verbindung von Karriere und Partizipation

**Universitäten sollen die Entwicklung von Karriere- und Partizipationsmöglichkeiten verstärkt als Führungsaufgabe auf allen Ebenen verstehen.**

**W**alter Berka, stellvertretender Vorsitzender des ÖWR, sieht die „Faculty-Diskussionen“, die in den vergangenen Jahren geführt wurden, zu sehr auf die Kurienverhältnisse und das dienstrechtliche Laufbahnmodell konzentriert. „Die Bezugnahme auf anglo-amerikanische „Faculty-Modelle“ war eher irreführend und missverständlich.“ Das Anliegen, eine verstärkte Partizipation der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Universitäten zu schaffen, sei „weiterhin legitim und wissenschaftsadäquat.“ Eine Reihe von Dokumenten, die sich der Ausformulierung von Rechten und Pflichten von Forschern annehmen, unterstreichen mittlerweile die Wichtigkeit verstärkter Mitbestimmungsrechte. Die „Europäische Charta für Forscher“ geht dabei von einem einheitlichen Berufsbild des Forschers aus, der sich früh in die wissenschaftliche Selbständigkeit entwickeln kann. Was die Mitbestimmung im organisatorischen Gefüge der Wissenschaft betrifft, müsste man freilich stärker differenzieren. „Das, was man als angemessene Partizipationschancen anzusehen hat, kann man nicht losgelöst von der wissenschaftlichen Qualifikation, den Erfahrungen und der unterschiedlich gestalteten Einbindung in die universitäre Organisation sehen.“

Das Kurienmodell der früheren Gruppenuniversität sei jedenfalls nicht mehr geeignet, um für „Verantwortung“ im Organisationsgefüge einer modernen Universität das Richtmaß zu liefern. „Die starren Hierarchien ständisch organisierter Gruppen entsprechen nicht mehr der Wirklichkeit des heutigen Wissenschaftsbetriebs“, so Berka. „Heute gibt es differenzierte Karriereverläufe, abgestufte Grade wissenschaftlicher Selbstständigkeit und unter-

schiedliche Funktionen im Wissenschaftsmanagement.“

Eine weiterführende Diskussion der Themen Mitverantwortung und Mitbestimmung müsste jedenfalls die Partizipationsfrage mit der Ausgestaltung wissenschaftlicher Karrierewege verknüpfen und sich die Frage stellen, wie Entscheidungs- und Verantwortungsstrukturen einer Universität („Governance“) insgesamt beschaffen sein sollten. Dabei wären neben den Entscheidungsstrukturen auf der zentralen Ebene (Senat, Universitätsleitung) verstärkt die nachgeordneten Organisationseinheiten (Fakultäten, Departments, Institute) in den Blick zu nehmen. „Die motivierende, leistungsfördernde Kraft von mitbestimmungsfreundlichen Strukturen ist gerade auf der Ebene der einzelnen Forschungseinheiten zu mobilisieren, und sie hängt von dem Ausmaß an innerer Autonomie ab, die diesen

zukommt.“ Genau diese Bedingungen zu schaffen, sei, so Berka, „eine zentrale Führungsaufgabe der Universitätsleitung auf allen Ebenen“.



**WALTER BERKA** ist stellvertretender Vorsitzender des Österreichischen Wissenschaftsrates

# Österreichische Karrierewege

**Die rechtliche Stellung und die Arbeitsbedingungen des akademischen Personals haben sich durch die Hochschulreformen im letzten Jahrzehnt stark verändert.**

In den letzten zehn Jahren hat sich die Universität durch Dienstrechtsnovelle (2001), Universitätsgesetz (2002) und Kollektivvertragsregelungen in Sachen Dienstrecht zum Teil völlig neu aufgestellt: Keine Pragmatisierungen mehr, dafür privatrechtliche Dienstverhältnisse, eine wachsende Zahl an befristeten Stellen und Drittmittelposten und eine in Relation klein geliebene Gruppe von Ordentlichen Professoren und Professorinnen, die durch die Gruppe von Assistenz- und Assoziierten Professoren und Professorinnen ergänzt wird. So könnte, kurz gesagt, die veränderte personelle Situation an Österreichs Universitäten gekennzeichnet werden.

Bis in die späten 1990er Jahre befand sich, so der Hochschulforscher Hans Pechar, ein hoher Anteil des akademischen Personals der österreichischen Universitäten auf unkündbaren Beamtenstellen. Dies wurde durch einen Karriereautomatismus im alten Dienstrecht verursacht, der „Überleitungen“ von befristeten zu „provisorischen“ und schließlich „definitiven“ Dienstverhältnissen vorsah. Erfolgskriterium für zeitlich befristete Verträge war das Doktorat, für provisorische Dienstverhältnisse die Habilitation. Mit der unbefristeten Assistentenstelle endete der Karriereautomatismus; die nächste Stufe, die Professur, erlangte man nur über ein Berufungsverfahren.

Verwerfungen im System ergaben sich, als ab Ende der 1980er Jahre eine wachsende Zahl nicht-habilitierter Assistenten und Assistentinnen definitiv gestellt wurde. Ein typisches

„Insider-Outsider“-Problem entstand: Wer bereits im System „drinnen“ war, wurde pragmatisiert, wer draußen war, wurde ungeachtet seiner Leistungsfähigkeit in oft prekäre Dienstverhältnisse abgedrängt. Für den globalen Exzellenzwettbewerb entstand damit eine nicht zielführende Situation: eine wachsende Zahl an „Systemerhaltern“ blockierte Stellen für Personen jüngerer Jahrgänge mit Potential zur Spitzenforschung.

Die Dienstrechtsnovelle 2001 unterbrach den alten Karriereautomatismus und übernahm weitgehend das deutsche Stufenmodell, das unterhalb der Professur nur befristete Dienstverhältnisse kennt. Damit wurde aber nur ein altes Problem durch ein neues ersetzt: Durch die Kombination mit der gesetzlichen Beschränkung von Kettenverträgen führte die strikte Stellenbefristung zu Karriere-sackgassen. Bei Ende der Frist bestand durch das krasse Ungleichgewicht von vielen Mittelbau- und wenigen Professorenstellen keine realistische Möglichkeit, die Laufbahn auf einer höheren Stelle – als Professor oder Professorin – fortzusetzen. Nicht nur in Deutschland sahen sich hochqualifizierte Forscher und Forscherinnen gezwungen, ihre Uni-Laufbahn – und häufig jede Art beruflicher Forschung – zu beenden.

In Österreich wurde die Befristung unterhalb der Professorenstellen zwar nicht so rigoros gehandhabt. Habilitierte Assistenten bekamen dauerhafte Stellen. Die steilen Hierarchien und das Lehrstuhlprinzip führten aber auch hier zu langen Abhängigkeiten von nicht habilitierten Assistenten, die sich häufig bis ins vierte Lebensjahrzehnt ziehen.

Mit dem seit 2009 geltenden Kollektivvertrag wurde die Möglichkeit von Laufbahnstellen geschaffen. Das an das angloamerikanische „Tenure Track-Modell“ angelehnte Dienstverhältnis sieht die Möglichkeit einer Entfristung

nach einigen Jahren vor, insofern die wissenschaftliche Qualifikation positiv beurteilt wird. Diese Vereinbarung gilt aber nur als Empfehlung und ist nicht rechtlich bindend. Im Gegensatz zum nordamerikanischen Modell sieht das österreichische Laufbahnmodell auch keine Möglichkeit

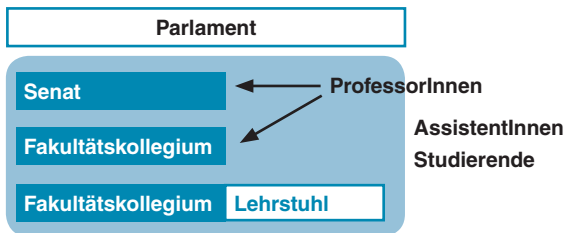
vor, bis zu einer vollen Professur aufzusteigen. Die kontinuierliche Laufbahn endet mit dem „Assoziierten Professor“, der Aufstieg zum „Ordentlichen Professor“ ist weiterhin nur über ein Berufungsverfahren möglich.

## Universitäre Mitbestimmung im Wandel

### Wie sich universitäre Strukturen veränderten

#### Ordinarienuniversität

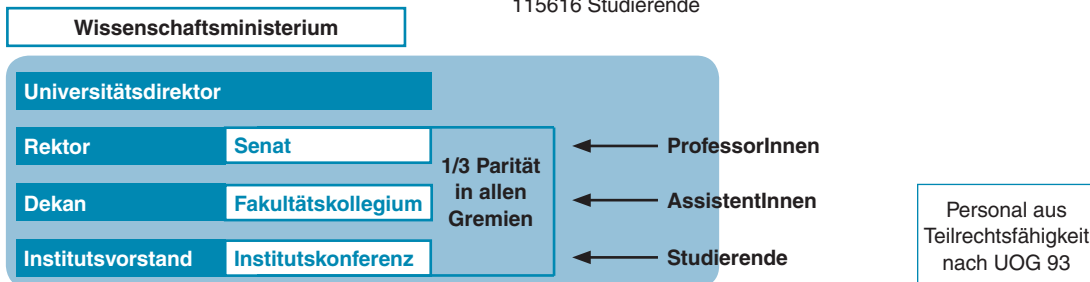
Universitätsmitglieder 1960: 485 Professoren, 1624 Assistenten, 38533 Studierende



Das Hochschulorganisationsgesetz 1955 (HOG 55) regelte die „Ordinarienuniversität“. Alle Gremien wurden von ProfessorInnen besetzt. AssistentInnen waren den Lehrstühlen zugeordnet. Sie besaßen, so wie Studierende, kein Mitspracherecht. Studienpläne und Universitätsbudget wurden im Parlament beschlossen, ein Wissenschaftsministerium existierte noch nicht.

#### Gruppenuniversität

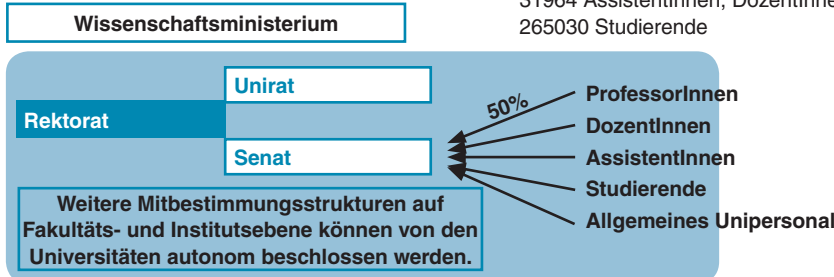
Universitätsmitglieder 1980: 1589 ProfessorInnen, 4883 AssistentInnen, 115616 Studierende



Durch das Hochschulorganisationsgesetz 1975 (UOG 75) wurde die Ordinarienuniversität zur „Gruppenuniversität“. Gremien werden drittelparitätisch von ProfessorInnen, AssistentInnen und Studierenden besetzt. Lehrstühle werden aufgelöst. Rektor, Dekan und Institutsvorstand („monokratische Organe“) bekommen von den jeweiligen Gremien Vorgaben. Das von Ministerin Herta Firnberg geschaffene Wissenschaftsministerium bestimmt Planstellen und das jährliche Universitätsbudget bis auf die Institutebenen hinunter. Mit dem UOG 93 erhalten die Universitäten Teilrechtsfähigkeit und dürfen Personal über Drittmittel anstellen, die an der Universität aber kein Mitspracherecht besitzen.

#### New Public Management Universität

Universitätsmitglieder 2010: 2232 ProfessorInnen (inkl. Kunstuniversitäten), 31964 AssistentInnen, DozentInnen und drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen, 265030 Studierende



Mit dem Universitätsorganisationsgesetz 2002 (UG 2002) werden Universitäten vollrechtsfähige juristische Personen. Sie handeln alle drei Jahre mit dem Wissenschaftsministerium ein Globalbudget aus und können ihre innere Organisation zum großen Teil autonom durch Satzungen regeln. Vorgeschriebene Entscheidungsorgane sind nur mehr der Universitätsrat, das Rektorat/der Rektor und der Senat. Der Unirat ist dabei einem Aufsichtsrat vergleichbar. Er wird von Senat und Bundesregierung beschiedt und wählt (auf Senatsvorschlag) den Rektor, der wiederum das Vorschlagsrecht für mehrere Vizerektoren hat. Im Senat haben die ProfessorInnen nun anders als in der „Gruppenuniversität“ die absolute Mehrheit. Allerdings sind die Kompetenzen des Senats durch aufgewertetes Rektorat und durch den Unirat kleiner geworden.

Quelle: ÖWR, Regitnig/Matouschek





# Podiumsdiskussion, Ausblicke in Schlaglichtern

## **Akademische Karrieren einst und jetzt:**

„Ich habe meinen akademischen Lehrer als eine ganz starke Hilfe erlebt, und zwar im Sinne einer patriarchalischen Fürsorge, und wusste, er würde das Möglichste tun, damit ich in der Karriere weiter tun kann.“ **Brünner**

„Wie man Nachwuchs fördern kann, das ist durchaus individuell verschieden. Ich geh da mit sehr viel Bauchgefühl heran. Man muss mit den Leuten reden und man muss die Leute kennen lernen.“ **Blatt**

„Ich hatte es ungleich leichter, als es jeder heute hat. Die Bedingung dafür, dass meine Stelle entfristet wird, war eine Habilitation. Und das war weiß Gott keine Bedingung, vor der man sich gefürchtet hat.“ **Kratky**

## **Nachwuchs –**

### **Probleme, Mangel, Ausbeutung:**

„Unsere Absolventen haben durchaus die charmante Alternative, in die Wirtschaft zu gehen, aber die ganze Veterinärmedizin krankt, auch europäisch gesehen, daran, wissenschaftlichen Nachwuchs zu finden, zu halten und zu entwickeln.“ **Hammerschmid**

“Wenn am Beginn einer Laufbahn Wettbewerb, Internationalität, Mobilität gefordert wird, dann müssen aber auch Rahmenbedingungen gegeben sein. Und dann darf es auch den Sachverhalt der strukturellen Ausbeutung nicht geben, etwa den, dass auf einer Karrierestelle

und mit einer Qualifizierungsvereinbarung nur eine Halbzzeitstelle vergeben wird.“ **Brünner**

„Ein Physikinstitut wird nie einen ernsthaften Physiker bekommen, der bereit ist, für einen halben Lohn zu arbeiten. Aber wenn Sie natürlich in den Bereich der Sozialwissenschaften, der Psychologie schauen, wo viele Dissertationen völlig unbezahlt sind ...“ **Kratky**

### **Informelle Mitbestimmung – Eine Frage der Kommunikation?**

„Man sollte einfach dort mitbestimmen, wo man etwas bewirken kann. Da braucht man keine fixen Regeln für die Kommunikation einzuziehen, da muss man einfach den gesunden Menschenverstand walten lassen.“ **Kraus**

„Es liegt immer an den Menschen, die bestimmen, wie das Miteinander funktioniert. Natürlich kann man im Rektorat einiges an Möglichkeiten schaffen, damit die Kommunikation besser funktioniert.“ **Hammerschmid**

„Wenn wir den Standpunkt vertreten, Kommunikation, Mitwirkung und Mitbestimmung, da liegt es nur an den Menschen, ob die das tun oder nicht, dann plädiere ich gleich dafür, dass man das Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichte abschafft, denn dann liegt es einfach an den Menschen, wie die das tun. Selbstverständlich kann ich Kommunikation nicht verordnen, aber ich kann sie auch einfordern, ich kann sie zur Führungsaufgabe machen.“ **Brünner**

„Wir kennen alle in der Universität die Arroganz, mit der manchmal gesagt wird, darum kümmere ich mich nicht – für mich ist Forschung und Lehre alles. Dann überlässt man möglicherweise die Institution den falschen Leuten, die nicht von der Wissenschaft, nicht von der Lehre und von der Forschung her denken, sondern einem reinen Managerideal folgen. Das ist gefährlich.“ **Mittelstraß**

### **Formalisierte Mitbestimmung – Notwendigkeit oder zu vermeidendes Übel?:**

„Man sollte nicht mit neuen Begriffen die kuriale Mitbestimmungsuniversität wiederaufleben lassen. Ich brauche kein von Gruppen zusammengesetztes Gremium, das keine Entscheidungsgewalt hat, keine Verantwor-

tung übernimmt, und wo das ganze dann in Partikularinteressen abgehandelt wird. Das ist nicht Partizipation, das ist Lähmung.“ **Meixner** (Publikum)

„Wir brauchen auch institutionelle Sicherungen, institutionelle Vorkehrungen, der Wissenschaftsrat nennt dies „formalisierte Verfahren“, ein gewisses Maß an Mitbestimmung, die abgestuft sein muss im Hinblick auf die Qualifikation und im Hinblick natürlich auch auf die Dauer der Verbindung mit der Universität.“ **Brünner**

### **Partizipation an und Identifizierung mit der Institution:**

„Was kann getan werden, damit eine Person des wissenschaftlichen Nachwuchses auch an die Institution gebunden werden kann, dass sie auch eine gewisse Identität mit dieser Einrichtung verbindet. Weil nur dann, wenn sich diese Person vorstellt, ich bin Teil dieses Ganzen, die Motivation zu Höchstleistungen und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, gegeben sein wird.“ **Brünner**

„Wir sollten die Autonomie von ihren Kernaufgaben her leben, von der Lehre und von der Forschung. Aber wir sollten auch nicht vergessen, dass die Universität auch eine Institution ist und dass wir für diese Institution verantwortlich sind.“ **Mittelstraß**

\*Legende: Prof. Rainer Blatt (Österreichischer Wissenschaftsrat), Prof. Christian Brünner, Vorsitzender der Wissenschaftlichen Steuerungsgruppe der AQA (Universität Graz), Prof. Christoph Kratky, Präsident des Österreichischen Wissenschaftsfonds, Dr. Sonja Hammerschmid, Rektorin der Veterinärmedizinischen Universität, Ass.-Prof. Dr. Barbara Kraus, START-Preisträgerin (Universität Innsbruck), Prof. Jürgen Mittelstraß, Vorsitzender der Österreichischen Wissenschaftsrates, Prof. Wolfgang Meixner (Vize rektor, Universität Innsbruck).

# To care about ...

## Universitäre Zukunftsstrategien für die Nachwuchsförderung

**E**in gut ausgebildeter wissenschaftlicher Nachwuchs gehört zum Wertvollsten, das die Universitäten - insbesondere die öffentlich finanzierten - neben der Ausbildung der Studierenden der Gesellschaft zurückgeben können, sozusagen als Return on Investment. Die Frage, die im Zusammenhang mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten Jahren allerdings immer häufiger gestellt wurde, ist diejenige nach der besten Förderung und insbesondere danach, wie sich im Rahmen der Bologna-Reformen die PhD-Programme als dritter und letzter Studienabschnitt entwickeln sollen. Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort: Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss bereits auf Doktoratsstufe differenziert angegangen werden, denn eine typische, öffentlich finanzierte Universität in Kontinentaleuropa befindet sich hier in einem Dilemma! Dieses besteht in erster Linie darin, dass die meisten Universitäten sowohl promo-vierte Nachwuchskräfte für den akademischen Arbeitsmarkt als auch für den nicht-akademischen Arbeitsmarkt ausbilden müssen. Der Grund für diese Parallelität ist in der europäischen Tradition zu suchen, die dafür verantwortlich ist, dass in vielen Ländern Europas der Dokortitel bzw. die Promotion immer noch eine Bedingung ist, um höchste Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft wahrnehmen zu können. Im Vergleich zu den Vereinigten Staaten, wo die Eliteuniversitäten der Ivy-League im Wesentlichen nur für den akademischen Arbeitsmarkt ausbilden, gestaltet sich diese Aufgabe in Europa komplexer. Für unsere Universitäten bedeutet dies konkret,

dass sie - sofern sie an ihren Traditionen festhalten wollen - nicht umhin kommen, Konzepte für parallele Karrierewege zu entwickeln, die unterschiedlichen Regeln und Standards gehorchen. Während sich der akademische Arbeitsmarkt nach internationalen Normen richtet, die nicht mehr von den einzelnen Ländern, sondern von einer weltweiten wissenschaftlichen Community definiert werden, befinden sich neuartige und moderne PhD-Konzepte für den nicht-akademischen Arbeitsmarkt erst in Entwicklung.

Damit Karrieren gelingen, sind klare Spielregeln und realistische Perspektiven eine Voraussetzung. Damit gekoppelt ist auch eine intensive Auseinandersetzung der Fakultätsmitglieder mit den jungen PhD-Studenten und Studentinnen, ein Unterstützen und Motivieren der jungen Leute, um ihnen den anspruchsvollen und schwierigen Weg etwas zu vereinfachen. Denn sind die Spielregeln und Perspektiven klar, kann sich der Nachwuchs darauf einstellen, Planbarkeit ist gegeben und Frustrationen werden vermieden. Diese Verantwortung kann den Universitäten und Fakultäten nicht abgenommen werden!



**Professor ANDREA SCHENKER-WICKI**  
ist Mitglied des Österreichischen  
Wissenschaftsrates



 **LOTTERY FUNDED** *uk sport*