

# Was lehrt die Hochschulforschung?

## Akademische Karrieren in Österreich aus vergleichender Perspektive

Hans Pechar  
Universität Klagenfurt

# Fragestellung

- Umbrüche im letzten Jahrzehnt – Interpretation und Bewertung
  - Internationaler Vergleich
  - Kontextualisierung (Governance Reform)
  - Survey: Arbeitsbedingungen des akademischen Personals



# AKADEMISCHE KARRIEREN ÖSTERREICH

# Veränderungen seit 2000

- UG 2002: Universität wird Dienstgeber des akademischen Personals – Kündigungsschutz?
- Dienstrechts-Novelle 2001: durchgängige Befristung von Dienstverhältnissen
- Kollektivvertrag 2007 (2009): österreichische Variante eines Tenure Tracks

# Gliederung Wissenschaftliches Personal (2005)

(nur Forschungsuniversitäten)

Stammpersonal:  
10.000 (VZÄ)

ProfessorInnen:  
1.550

habilitiertes wiss. Personal:  
3.000

nicht habilitiertes wiss.  
Personal: 5.400

„nebenberufliches“ Personal:  
15.000 (Kopfzahlen)

LektorInnen:  
6.200

Drittmittelpersonal:  
6.000

Studentische Hilfskräfte:  
2.800

# Traditionelle Laufbahn

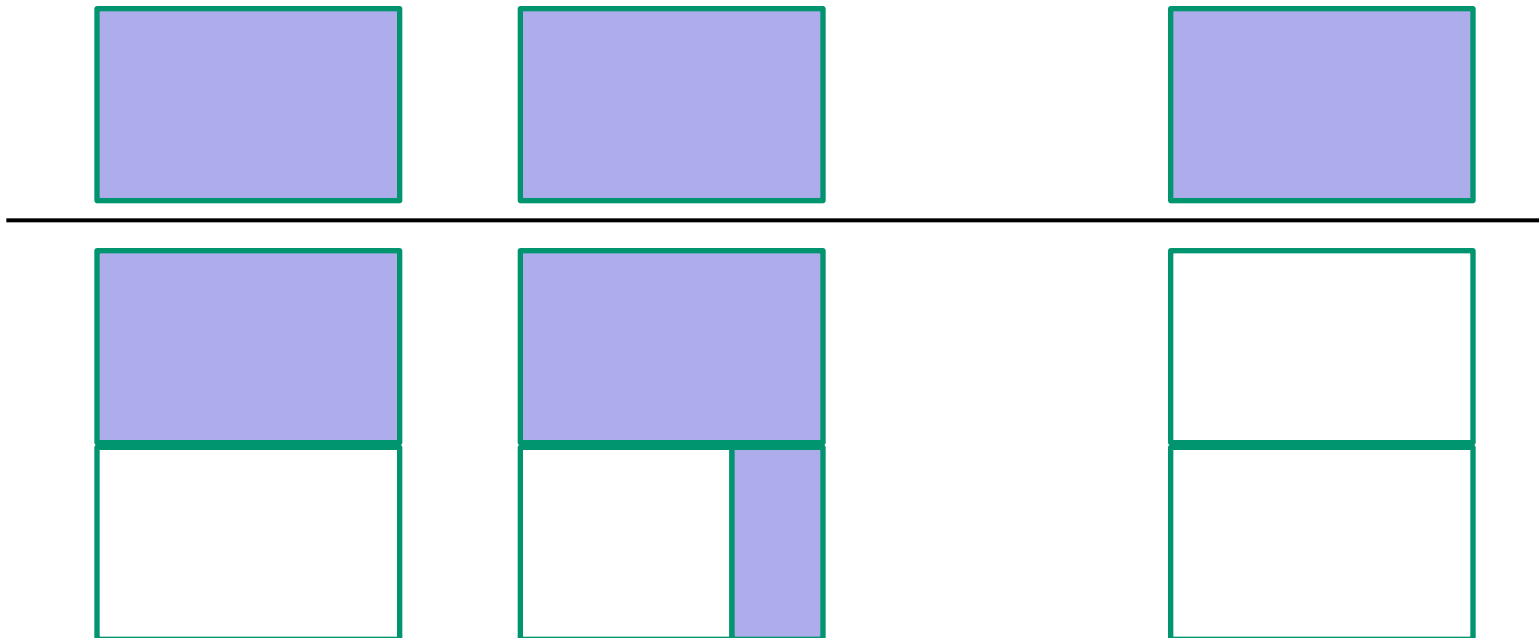
- AssistentInnen: fast ausschließlich interne Rekrutierung, Befristung
  - Ab späten 1980er Jahre teilweise Definitivstellung nicht habilitierter AssistentInnen
- Habilitierte AssistentInnen (DozentInnen): *venia legendi*, Definitivstellung
- Berufungsverfahren für ProfessorInnen, Hausberufungstabu

# akademisches Stammpersonal: unbefristete/befristete Dienstverhältnisse

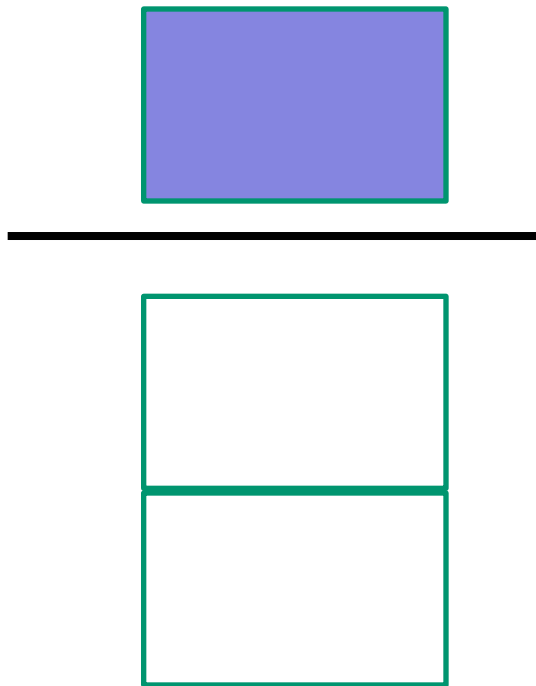
AT

DE

späte 1980er Jahre

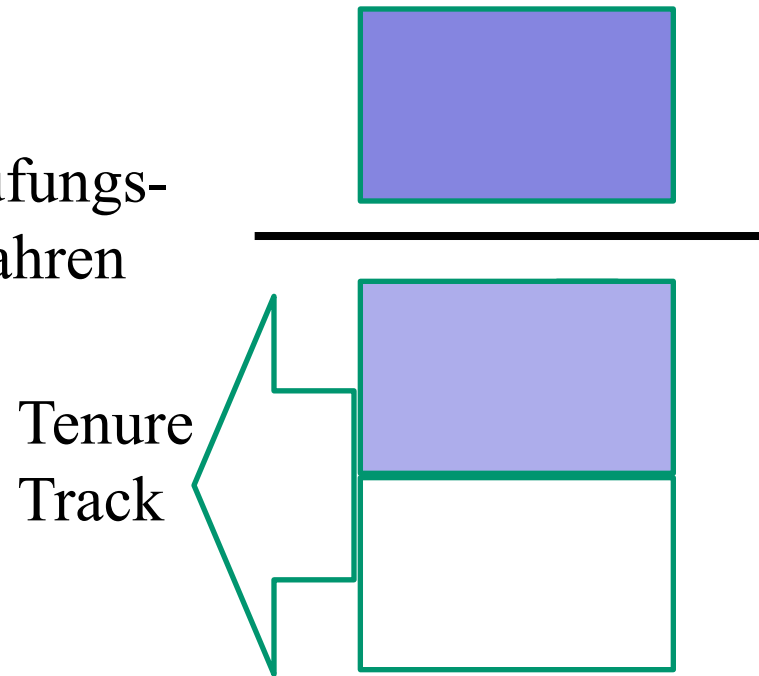


## Dienstrechts-Novelle 2001



Berufungs-  
verfahren

## Kollektivvertrag 2007



# Österreichischer Tenure Track

- Universität kann Qualifikationsvereinbarung Mitarbeitern „anbieten“, bei denen „die bereits erbrachten (...) Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Leistungen erwarten lassen“ (KV § 27)
  - Voraussetzung: Master/Diplom oder Doktors/PhD Abschluss (KV § 26)
- Tenure Track endet mit Assistenzprofessur
  - Eigenständiges Berufungsverfahren für Professorinnen wird durch § 98 UG 2002 vorgeschrieben



# VERGLEICH MIT NORDAMERIKA

# Tenure Track in Nordamerika

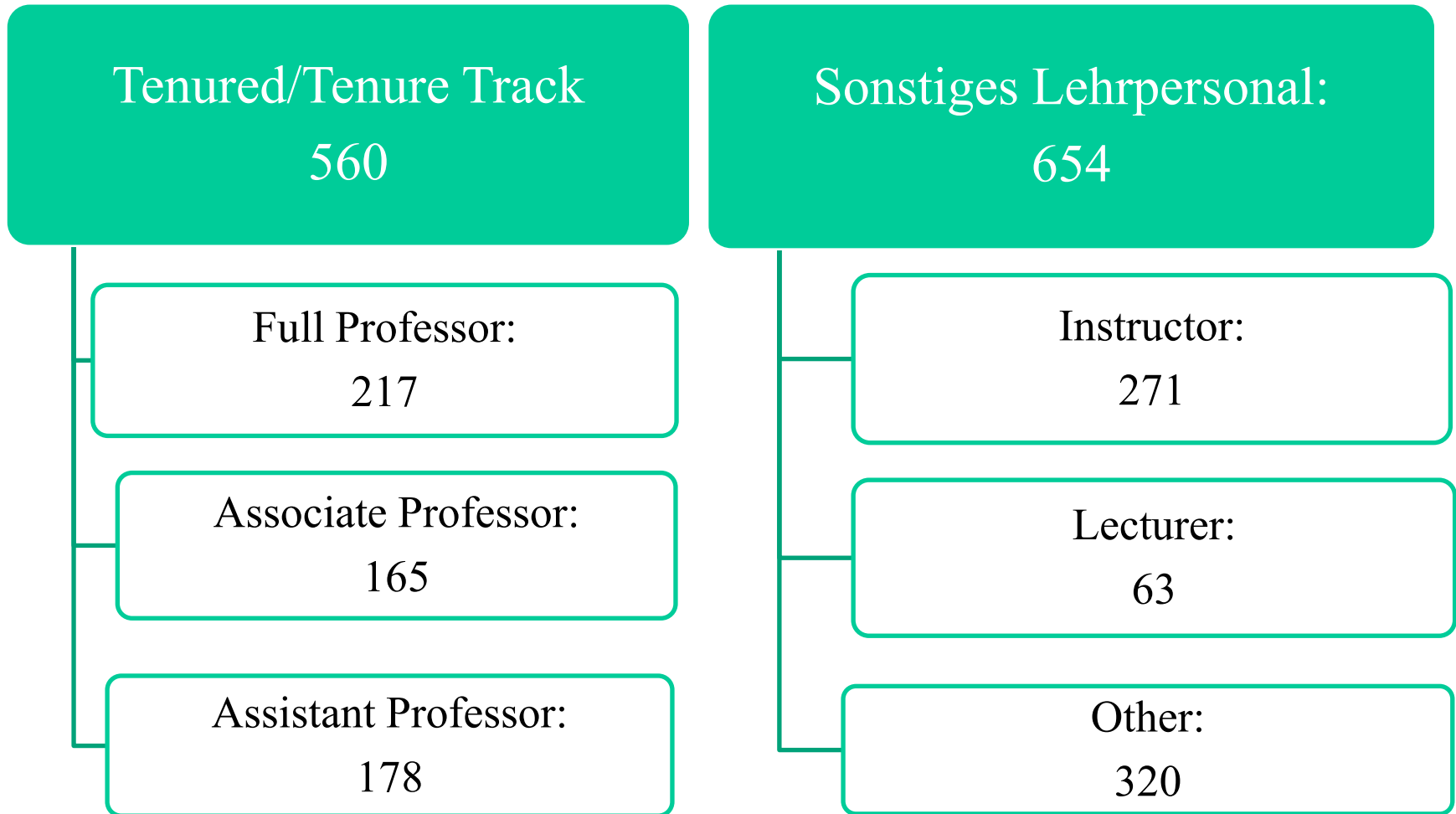
- 1940: Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure
  - ‘appointments (...) continued until retirement for age’
  - ‘dismissal for *adequate cause* or unavoidable termination’
- Ca. 50 tenured Professors/Jahr ‘for cause’ entlassen
- Dreistufiges Laufbahnschema
  - Befristete Bewährungsphase mit Aussicht auf Festanstellung; verpflichtende Evaluierung nach 6-7 Jahren (up or out) – 20-30 %: keine Tenure
  - Kein Berufungsverfahren bei Vorrückung auf Professur

# Rezeption in Österreich

- Akademisches Arbeitnehmerparadies
  - Arbeitsplatzsicherheit, keine Hierarchie
- Kein substantieller Unterschied zum deutschsprachigen Muster
  - Evaluierung Assistant Professor = Äquivalent zur Habilitation
  - Durchschnittliches Alter bei Professur ähnlich
- Auslaufmodell?
  - Dienstverhältnisse im Tenure Track nehmen ab (1975: 56%, 2005: 32%)

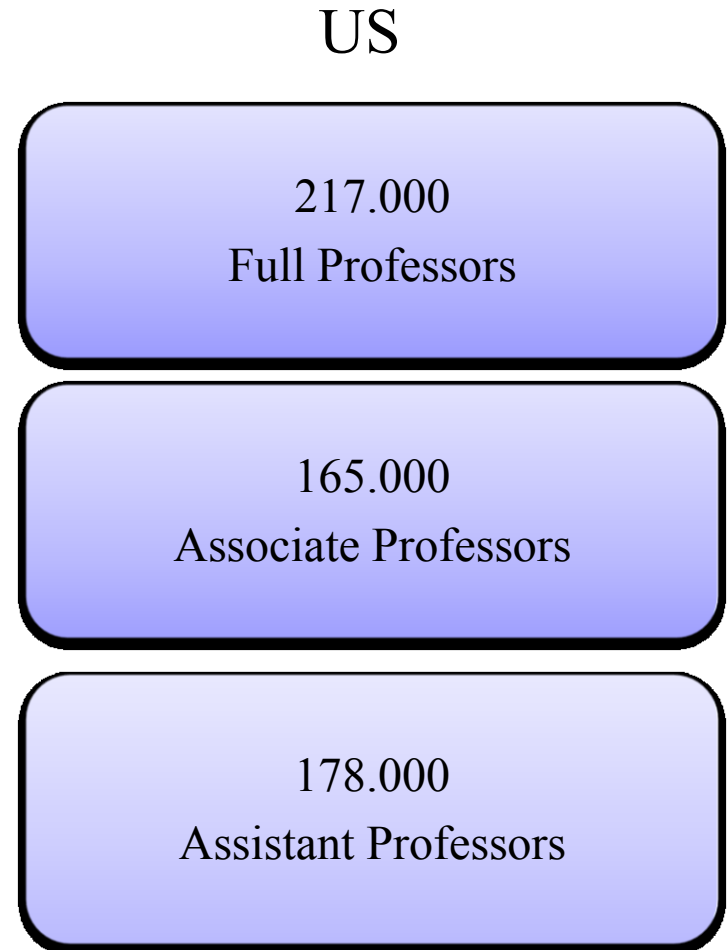
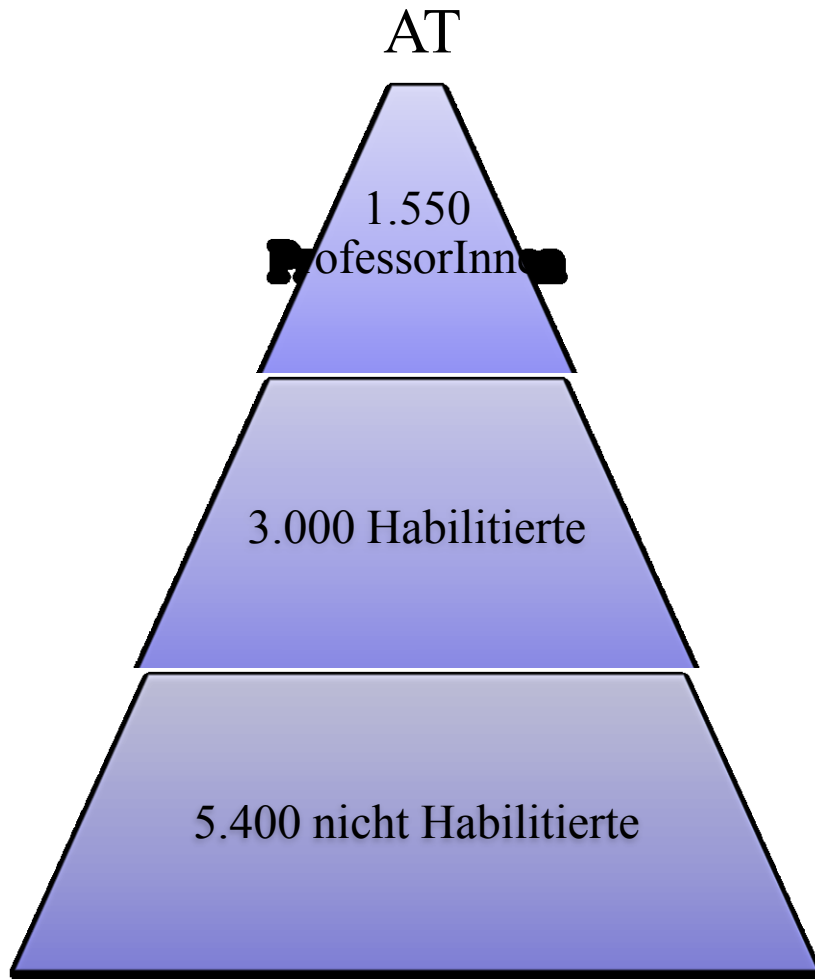
# Wissenschaftliches Personal USA (2003)

(in Tsd.)



# Stammpersonal: Statusgruppen

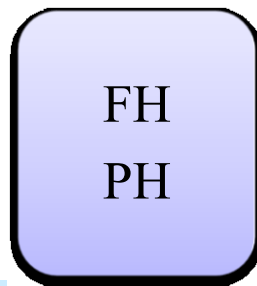
## Quantitative Relationen



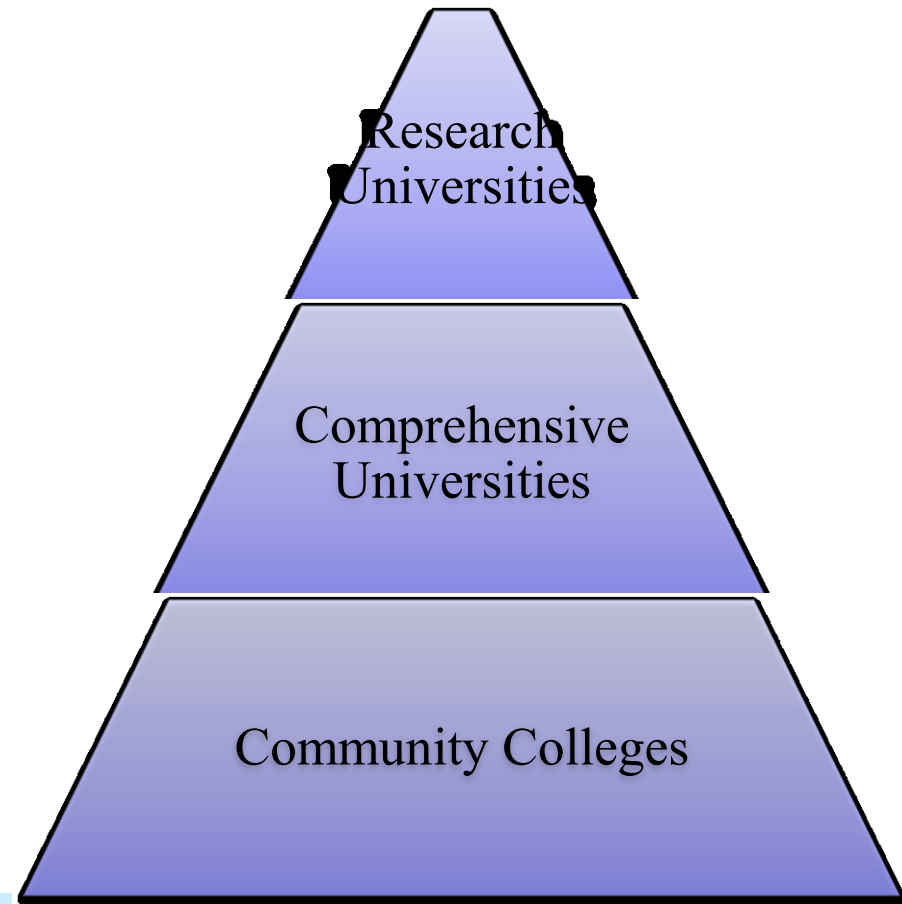
# Segmente des Hochschulsystems

hierarchische Stufung, quantitative Relationen

AT



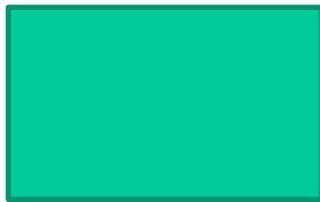
US



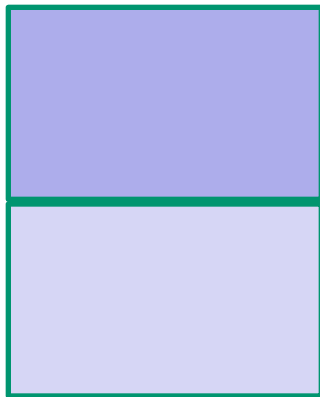
# Stammpersonal: Statusgruppen

Rekrutierung, Standesordnung vs graduelle Abstufungen

AT

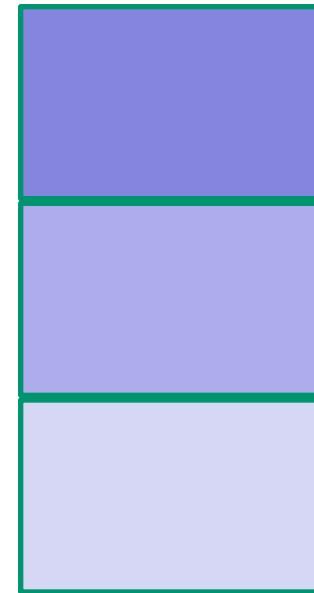


Hausberu-  
fungstabu



interne/externe Bewerber

US



Hausberu-  
fungstabu

externe Bewerber

# Unterschiede US – AT

- Frühzeitige meritokratische Selektion des akademischen Personals in US
- Nepotismus – Gegensteuerung durch Ortswechsel
  - US: frühzeitig, beim Eintritt in den Tenure Track
  - AT: traditionell starke Insiderorientierung in den frühen Phasen, erst beim letzten Karriereschritt Ortswechsel
- Gatekeeper-Funktion – Etablierte vs Nachwuchs
  - US: Nachwuchs nabelt sich früh von Mentoren ab (Ortswechsel) und arbeitet selbstständig
  - AT: Nachwuchs bleibt länger im Einflussbereich des Mentors – behindert Selbstständigkeit



# GOVERNANCE UND AKADEMISCHE KARRIEREN

# Governance und Statusgruppen

- Kulturstaatliches Muster: innere Angelegenheiten durch Kollegialorgane geregelt
  - Rektor: primus inter pares
  - Korporationsrechtliche Trennung in ‚Kurien‘ ist Funktionsbedingung
  - Interessensgegensätze zwischen Statusgruppen
- US: starkes Management/Boards, Kollegialorgane beratende Funktion
  - Interessensgegensatz Management vs akadem. Personal
  - Solidarität zwischen Statusgruppen

# Governance Reformen in AT

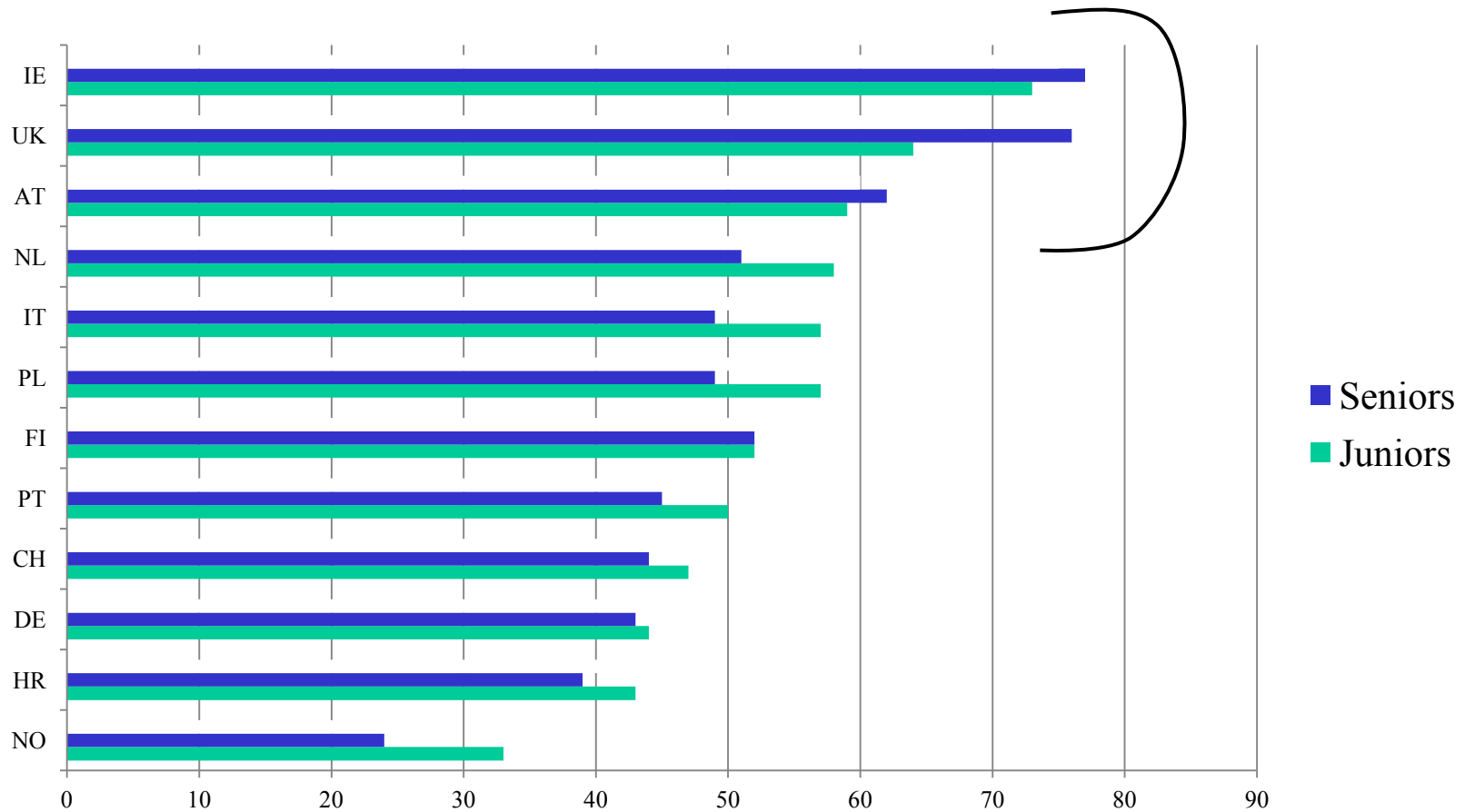
- Ordinarienuniversität: professorale Kleinfürstentümer nach dem Modell der Zunftverfassung
- UOG 1975: Milderung der Interessensgegensätze durch ständische Demokratie
- UG 2002: Annäherung an Governance öffentlicher Universitäten in Nordamerika
  - Funktionswandel der Kollegialorgane
  - Korporationsrechtliche Spaltungen in Kurien ist nicht länger im Governance Modell verankert – schwächt die akademische Profession



# INTERNATIONALER CAP SURVEY

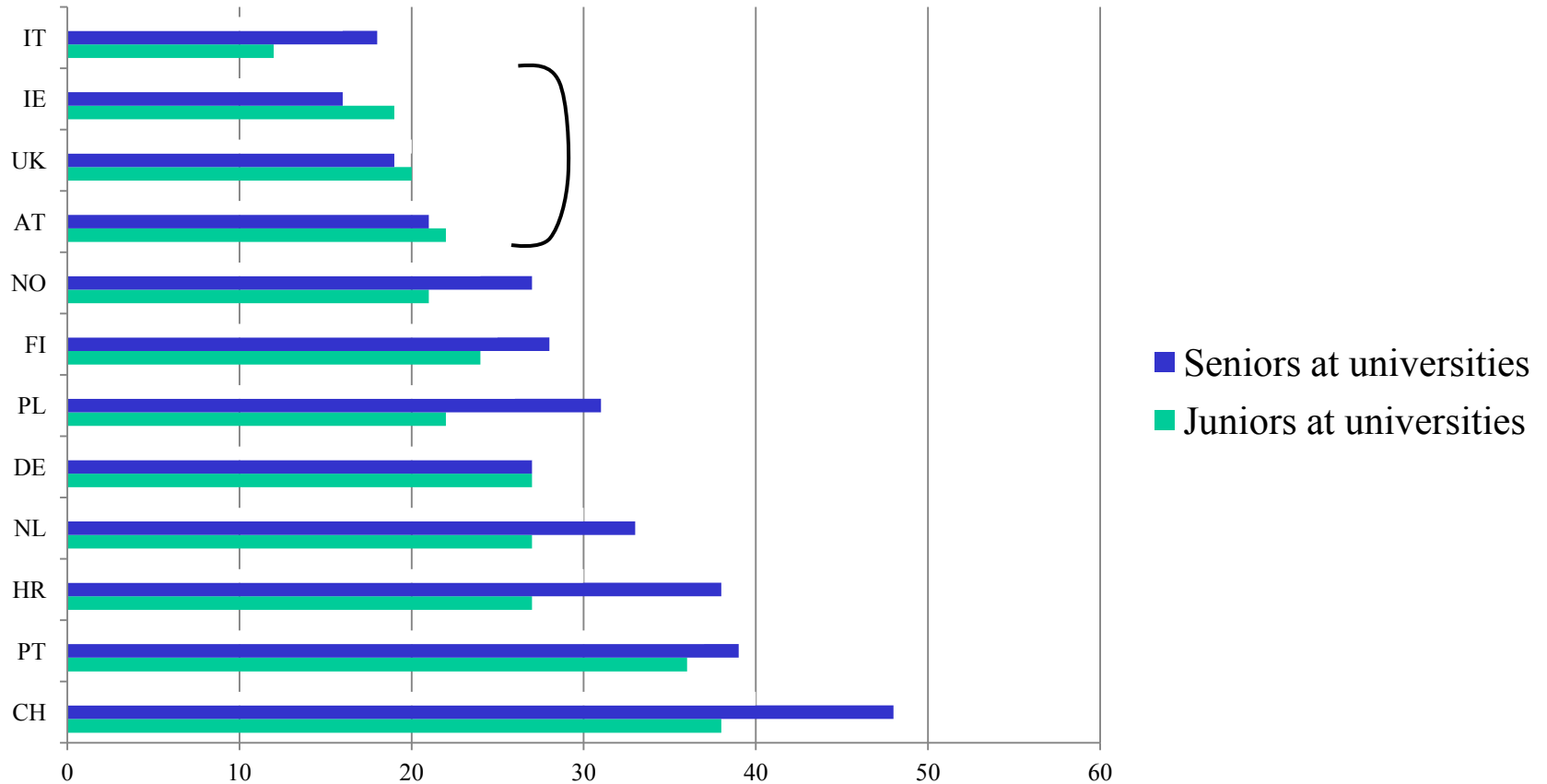
# Top-down Management Stil

(Antworten in %: trifft zu/trifft sehr zu)



# Kollegialität in Entscheidungsprozessen

(Antworten in %: trifft zu/trifft sehr zu)





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!