

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Das 2004 in Kraft getretene Universitätsgesetz 2002 eröffnete den Universitäten auch im Personalbereich einen weit gehend autonomen Handlungsspielraum. Seither stieg der Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand an der Universität Wien von rd. 57 % auf rd. 60 % (2008) stetig an; an der Wirtschaftsuniversität Wien entsprach er 2008 mit rd. 63 % dem Wert aus 2004.

Beide Universitäten nutzten bei den Professoren die ihnen durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit und gingen bei den Entgeltvereinbarungen marktwirtschaftlich vor. Die Übertragung der Personalhoheit führte aber nicht dazu, das Betreuungsverhältnis von Studierenden zu universitärem Lehrpersonal zu verbessern.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Auswirkungen der mit der Universitätsautonomie verbundenen Personalhoheit an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) aus finanzieller, struktureller sowie strategischer Sicht. (TZ 1)

Finanzielle Auswirkungen

Seit der Übertragung der Personalhoheit erhöhte sich der Personalaufwand an der Universität Wien von 2004 bis 2008 um 73,0 Mill. EUR (rd. + 36 %), an der WU Wien um 14,3 Mill. EUR (rd. + 29 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand an der Universität Wien kontinuierlich von rd. 57 % (2004) auf rd. 60 % (2008) an. An der WU Wien erhöhte er sich von rd. 63 % (2004) auf rd. 66 % (2006) und reduzierte sich ab 2007 wieder auf rd. 63 % (2008). Die Anzahl der Vollbeschäftigungsäquivalente (VBÄ) des haupt- und nebenberuflichen Universitäts-

personals nahm zwischen 2004 und 2008 um rd. 21 % (Universität Wien) bzw. um rd. 18 % (WU Wien) zu. (TZ 16, 18)

Die Bezüge und Gehälter erhöhten sich sowohl an der Universität Wien als auch an der WU Wien beim wissenschaftlichen Universitätspersonal vor allem bei den Assistenten Säule I¹⁾ (insgesamt rd. 119 % bzw. rd. 46 %). Dem stand eine Erhöhung der Zahl der VBÄ von rd. 88 % (Universität Wien) bzw. von rd. 31 % (WU Wien) gegenüber. (TZ 17, 19)

¹⁾ Assistenten ohne Doktorat

Beide Universitäten nutzten bei den Professoren die ihnen nun durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit und gingen bei den Entgeltvereinbarungen marktwirtschaftlich vor. Die Bezüge von rd. 71 % (Universität Wien) bzw. rd. 80 % (WU Wien) der seit 1. Jänner 2005 neu aufgenommenen Professoren bewegten sich in der unteren Hälfte der Gehaltspyramide. Die Entgeltfrage wurde jedoch erst in der letzten Phase des Berufungsverfahrens im Rahmen der konkreten Berufungsverhandlung erörtert. (TZ 20)

Die Bezugssummen der Rektorate beider Universitäten erhöhten sich zwischen 2004 und 2008 im Mittel um rd. 10 % je Jahr. Dies war überwiegend auf strukturelle Effekte (bspw. Veränderung des Verhältnisses haupt- zu nebenberuflichen Rektoratsmitgliedern) sowie auf personenbezogene Besonderheiten (bspw. teilweiser Gehaltsverzicht aufgrund Entgeltfortzahlung aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) zurückzuführen. Was die Gewährung von Prämien anbelangt, war an der Universität Wien das Ausmaß der Zielerreichung durch die einzelnen Rektoratsmitglieder weder dokumentiert noch quantifiziert. An der WU Wien fehlte ebenfalls teilweise eine Quantifizierung der Zielerreichung. (TZ 22, 23)

Der 2007 paraphierte Kollektivvertragsentwurf wurde im Mai 2009 mit Übergangsbestimmungen unterzeichnet. Der Kollektivvertrag ist am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten und wird zu nicht unbedeutenden Mehrkosten führen. (TZ 3, 4)

Auswirkungen auf die Personalstruktur

Beide Universitäten konnten den Anteil des wissenschaftlichen Personals am hauptberuflichen Personal – trotz Erweiterung der Personalkapazitäten im Bereich des allgemeinen Personals – nahezu beibehalten (WU Wien) bzw. sogar steigern (Universität Wien).

An beiden Universitäten gehörten Ende 2008 rd. zwei Drittel der Universitätsmitarbeiter dem wissenschaftlichen Personal an; rund ein Drittel war im Bereich des allgemeinen Personals tätig. Diese Aufteilung änderte sich seit 2004 kaum. Dabei wurde ein nicht unbeträchtlicher Anteil des wissenschaftlichen Personals, nämlich rd. 43 % bzw. rd. 42 %, an den beiden Universitäten von nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitern (Lehrbeauftragten, Drittmittelbeschäftigten etc.) gestellt. Diese Mitarbeitergruppe wuchs seit 2004 durchschnittlich um rd. 9 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) je Jahr, vornehmlich durch die vermehrte Aufnahme von Drittmittelbeschäftigten. (TZ 11, 13)

Ende 2008 standen an der Universität Wien bereits rd. 71 % aller hauptberuflich tätigen Personen in einem Arbeits-/Dienstverhältnis zur Universität, an der WU Wien betrug dieser Wert rd. 78 %. 2004 betrugen diese Werte erst rd. 60 % bzw. rd. 67 %. Das übrige Personal hatte ein Dienstverhältnis zum Bund. (TZ 15)

Personalstrategien

Die Betreuungsrelationen blieben an beiden Universitäten weiterhin ungünstig. An der WU Wien kamen im Wintersemester 2008/2009 rd. 331 Studierende auf einen Professor, an der Universität Wien rd. 191.

Beide Universitäten begegneten dem durch eine Reihe von personalstrategischen Maßnahmen. Ihre Entwicklungspläne enthielten detaillierte Überlegungen betreffend die Widmung bzw. Ausrichtung der Professuren. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter fehlten numerische Zielsetzungen in den Leistungsvereinbarungen. Strukturierte Doktoratsprogramme zur Erhöhung der Zahl der Doktoranden stellten einen innovativen Ansatz an der Universität Wien dar; die gesetzten Ziele wurden schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode deutlich überschritten. (TZ 5, 6)

Im Bereich des Recruitings bestand an beiden Universitäten Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Anwendung von Testverfahren in homogenen Tätigkeitsbereichen. (TZ 7)

Die Auswahl von Unternehmen zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien erfolgte an beiden Universitäten durch Beobachtung des Markts; eine Dokumentation bzw. regelmäßige Gegenüberstellung der Nachlass-Konditionen erfolgte nicht. (TZ 8)

Kurzfassung

Die Personalstrukturpläne an der WU Wien stellten klare aber gleichzeitig auch unflexible Regelungen dar. (TZ 10)

Vertragliche Regelungen

Was die Gestaltung von Professorenverträgen anbelangte, bestand Änderungspotenzial. Die Universität Wien sagte in den Verträgen bspw. die Überlassung von Personal – etwa Assistenten – teilweise unbefristet zu. Die WU Wien sah in ihren Verträgen nur vereinzelt spezielle Leistungskomponenten vor; demgegenüber vereinbarte die Universität Wien in Professorenverträgen eine Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen, an die im positiven Fall eine Gehaltserhöhung geknüpft war. (TZ 27)

Kenndaten zu Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Rechtsgrundlage	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.F. BGBl. I. Nr. 134/2008				
	2004	2005	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR				
Universität Wien					
Gesamtaufwand	360.383	390.818	417.845	439.162	462.816
<i>davon Personalaufwand</i>	205.554	224.012	244.378	262.728	278.622
Wirtschaftsuniversität Wien					
Gesamtaufwand	79.442	81.326	91.063	99.094	102.715
<i>davon Personalaufwand</i>	50.062	52.692	60.435	62.302	64.382
Universität Wien			Anzahl ¹⁾		
haupt- und nebenberufliches Personal	4.099	4.186	4.643	4.817	4.945
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	2.629	2.653	3.018	3.164	3.288
<i>davon allgemeines Personal²⁾</i>	1.470	1.533	1.625	1.653	1.657
Wirtschaftsuniversität Wien					
haupt- und nebenberufliches Personal	1.069	1.037	1.062	1.237	1.263
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	685	629	664	818	833
<i>davon allgemeines Personal</i>	384	408	398	419	430
ordentliche Studierende			Anzahl ³⁾		
Universität Wien	60.484	64.125	67.371	70.606	71.767
Wirtschaftsuniversität Wien	19.762	20.127	20.833	21.818	22.768

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

²⁾ 2004: Quelle Universität Wien (Stichtag: 31. Dezember 2004)

³⁾ im jeweiligen Wintersemester

Quellen: BMWF (uni:data), Rechnungsabschlüsse der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 Der RH überprüfte im Dezember 2008 und Jänner 2009 die Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien).

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Auswirkungen der mit der Universitätsautonomie verbundenen Personalhoheit an der Universität Wien und der WU Wien aus finanzieller, struktureller sowie strategischer Sicht.

Zu dem im Mai 2009 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die beiden Universitäten im Juni 2009 Stellung. Der RH übermittelte seine Gegenäußerungen im August 2009.

Rechtliche Rahmen- bedingungen

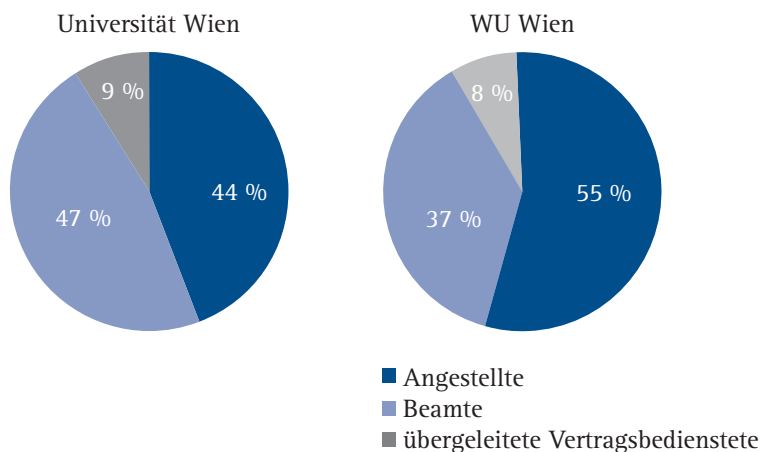
- 2.1 Die Universitäten waren seit 1. Jänner 2004 vollrechtsfähig. Die dadurch sich ergebenden personalrechtlichen Änderungen stellten sich im Wesentlichen wie folgt dar:

(1) Die Beamten verblieben in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und waren der jeweiligen Universität zur Dienstleistung zugewiesen. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Bundes waren weiterhin anzuwenden (im Wesentlichen Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und Gehaltsgesetz 1956).

(2) Die ehemaligen Vertragsbediensteten des Bundes wurden mit 1. Jänner 2004 unmittelbar durch das Universitätsgesetz 2002 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität übergeleitet. Als Inhalt des Arbeitsvertrags galt zwingend das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Weiters konnten die Universitäten nunmehr selbst Personal nach dem Angestelltengesetz einstellen. Bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrags (KV) – siehe dazu TZ 3 – galt das VBG in der Fassung des Tages des Abschlusses des Arbeitsvertrags als Vertragsinhalt. Dies betraf allerdings nur jene Mitarbeitergruppen, die im VBG eine Entsprechung fanden. Bei denjenigen Personengruppen, die bspw. früher vom Universitäts-Abgeltungsgesetz erfasst waren (insbesondere Lehrbeauftragte, wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter in Ausbildung, Tutoren), bestand größere Gestaltungsfreiheit der Universitäten.

(4) Nur bezogen auf das wissenschaftliche Stammpersonal stellte sich für 2008 das Verhältnis zwischen Beamten, übergeleiteten Vertragsbediensteten und seit 1. Jänner 2004 Angestellten wie folgt dar:

Abbildung 1: Wissenschaftliches Stammpersonal – Personalgruppen¹⁾


¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten; im Gegensatz zu Tabelle 8 auf Basis gewichteter Vollbeschäftigungsäquivalente für 2008

(5) Neben den bisher dargestellten gesetzlichen Bestimmungen enthielt auch das Universitätsgesetz 2002 arbeitsrechtliche Bestimmungen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (z.B. eigene Arbeitszeitregelungen, erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz etc.).

- 2.2** Der RH wies darauf hin, dass an den beiden Universitäten Dienstverhältnisse auf Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen bestanden. An der Universität Wien werden Beamtendienstverhältnisse voraussichtlich noch bis zum Jahr 2041 bestehen, an der WU Wien bis 2039. Übergeleitete Vertragsbedienstete werden voraussichtlich noch bis 2051 (Universität Wien) bzw. 2050 (WU Wien) tätig sein. Dies wird mit einem erhöhten administrativen Aufwand verbunden sein.

Hinzutreten des Kollektivvertrags

Allgemeines

- 3** Das Universitätsgesetz 2002 ermöglichte einerseits, generelle Regelungen im Rahmen eines Kollektivvertrags (KV) zu schaffen. Es sah andererseits – bezogen auf das wissenschaftliche sowie künstlerische Universitätspersonal – einen solchen für eine Pensionskassenzusage zwingend vor. Im Jahr 2007 paraphierten der Dachverband der Universitäten (Dachverband) und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) nach mehrjährigen Verhandlungen einen akkordierten Vertragstext. Der KV als Mindeststandard sollte vor allem für alle ab 1. Jänner 2004

Hinzutreten des Kollektivvertrags

von den Universitäten neu aufgenommenen Arbeitnehmer automatisch gelten. Für die anderen Mitarbeiter waren Übertrittsmöglichkeiten vorgesehen.

Aus Sicht der Österreichischen Universitätenkonferenz und des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien lagen die Vorteile u.a. in der Schaffung eines gemeinsamen Regelwerks für alle Universitätsbediensteten, der Möglichkeit eines differenzierteren und effizienteren Personaleinsatzes durch Neustrukturierung des wissenschaftlichen Personals, der Einführung international vergleichbarer Laufbahnmodelle sowie transparenter und nachvollziehbarer Qualitätsüberprüfung.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass beide Universitäten zwischenzeitlich auch eigene Maßnahmen für Karriereperspektiven entwickelt hatten (siehe TZ 9 und 10).

Nach Abschluss der örtlichen Einschau des RH unterzeichneten die Vertragsparteien im Mai 2009 den KV mit – vom Entwurf abweichenden – Übergangsbestimmungen¹⁾. Der KV trat am 1. Oktober 2009 in Kraft.

¹⁾ insbesondere betreffend Pensionskassenregelung und Gehälter von wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Lektoren

Modellberechnung
– Kosten des Kollektivvertragsentwurfs

4.1 Modellberechnungen des Dachverbands zum KV-Entwurf ergaben für alle Universitäten im Zeitraum 2008 bis 2015 Kosten von rd. 546,8 Mill. EUR (bei einem für diesen Zeitraum vom RH hochgerechneten Personalaufwand für alle Universitäten von rd. 20 Mrd. EUR¹⁾). Hievon entfielen – mit Stand Ende 2007²⁾ – auf die Universität Wien rd. 70 Mill. EUR (gesamter Personalaufwand hochgerechnet: rd. 3,1 Mrd. EUR³⁾) und auf die WU Wien rd. 25 Mill. EUR (gesamter Personalaufwand hochgerechnet: rd. 705,4 Mill. EUR⁴⁾).

¹⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von 1,9 Mrd. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (6,83 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

²⁾ daher ohne Berücksichtigung der durch das spätere Inkrafttreten bzw. die Übergangsbestimmungen zu erwartenden Kostenänderungen

³⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von rd. 285 Mill. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (8,53 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

⁴⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von rd. 67 Mill. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (7,68 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

Die Mehr- bzw. Minderkosten ergaben sich insbesondere aus Ansprüchen auf Studienurlaub, geänderten Gehaltsansätzen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen und der Pensionskassenregelung:

(1) Studienurlaub: Der KV-Entwurf (bzw. nunmehr der KV) sah einen Rechtsanspruch auf einen Studienurlaub zu Lehr- und Forschungszwecken nach jeweils sieben Beschäftigungsjahren vor. Näheres konnte durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Gehälter wissenschaftlicher Mitarbeiter: Das im KV-Entwurf (bzw. jetzt im KV⁵⁾) vorgesehene Gehaltsmodell ging von höheren Einstiegsgehältern bei gleichzeitiger Abflachung in den späteren Jahren aus.

⁵⁾ Übergangsbestimmung: Für eine bestimmte Mitarbeitergruppe gelten weiterhin das Beschäftigungsausmaß, die Aufgabenstellung sowie das Entgelt des Arbeitsvertrags.

(3) Gehälter der Lektoren: Die Erhöhung der Lektorenbezüge wurde mit der starken Ähnlichkeit zur Tätigkeit der Universitätsassistenten begründet. Ferner waren nun auch für diese Gruppe Gehaltsvorrückungen nach drei bzw. acht Jahren vorgesehen⁶⁾.

⁶⁾ Übergangsbestimmungen: Gehaltsvorrückungen sind hier erst zwei Jahre nach Inkrafttreten des KV möglich.

(4) Pensionskassenregelungen

Im KV-Entwurf (bzw. nun im KV¹⁾) war ein Dienstgeberbeitrag zur Pensionskasse für Professoren von 10 % und für alle anderen Arbeitnehmer von grundsätzlich 3 % vorgesehen. Diesbezüglich wurde darauf verwiesen, dass bereits das VBG für in einem bestimmten Zeitraum aufgenommene Professoren einen 10 %igen Dienstgeberbeitrag vorsah. Die 3 % für alle anderen Arbeitnehmer wurden unter anderem mit einer geringeren Valorisierung der ursprünglichen KV-Sätze und dem damit verbundenen Gehaltsverzicht von 2,6 % sowie dem Hinweis auf die Höhe der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse anderer ausgegliederter Unternehmen begründet.

¹⁾ Übergangsbestimmungen: 1. Oktober 2009 bis 30. September 2011: Professoren: 7,27 %, sonstiges Personal: 2,18 %

4.2 Der RH stellte fest, dass das Inkrafttreten des KV zu nicht unbedeutenden Mehrkosten für die Universität Wien und die WU Wien führen wird. Diesen standen die unter TZ 3 von der Österreichischen Universitätenkonferenz bzw. dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien ins Treffen geführten Vorteile des KV gegenüber.

4.3 *Die Universität Wien führte dazu aus, dass der KV durch die Übergangsbestimmungen in seiner Substanz nicht geändert werde. Im Hinblick auf die angespannte budgetäre Situation werde es lediglich zu einem mehrstufigen Wirksamwerden einiger Bestimmungen kommen; dadurch würden die finanziellen Folgewirkungen abgemildert werden.*

Laut Auskunft des BMWF wurden den Universitäten im November 2009 insgesamt 45,4 Mill. EUR für die Deckung der Mehrkosten ausbezahlt.

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Betreuungsrelationen

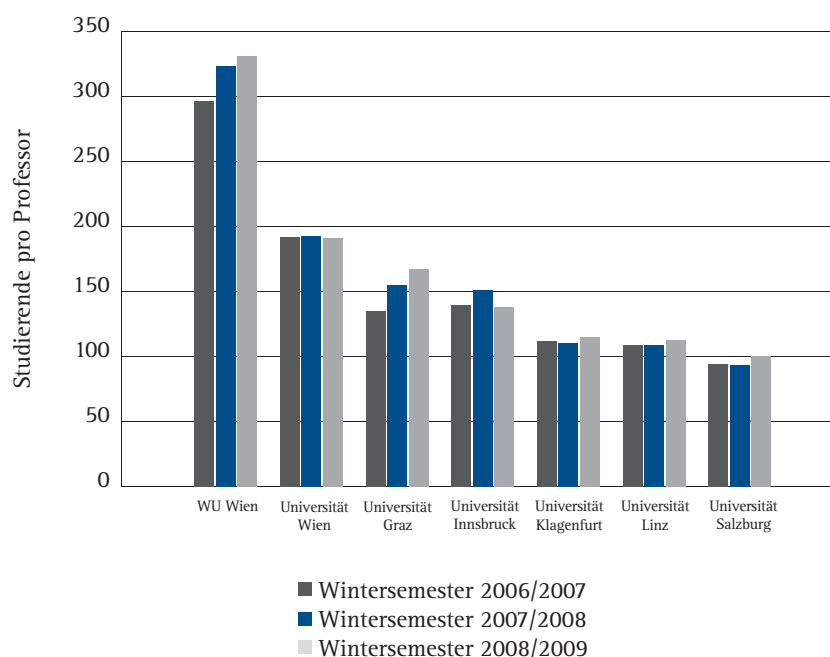
5.1 Die Verbesserung der Betreuungsbedingungen (Universität Wien) bzw. der Betreuungsrelationen (WU Wien) war ein Ziel in den Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 beider Universitäten mit dem BMWF.

Im Folgenden stellt der RH die Entwicklung der Betreuungsrelationen an den beiden überprüften Universitäten im Vergleich mit ausgewählten anderen Universitäten dar.

Tabelle 1: Verhältnis ordentliche Studierende zu universitärem Lehrpersonal¹⁾

	Wintersemester 2006/2007			Wintersemester 2007/2008			Wintersemester 2008/2009		
	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal
WU Wien	20.833	296,3	42,7	21.818	323,2	44,6	22.768	330,9	44,8
Universität Wien	67.371	192,0	32,1	70.606	192,2	32,4	71.767	190,7	32,2
Universität Graz	20.515	135,1	29,4	21.260	154,6	28,6	21.976	167,0	25,5
Universität Innsbruck	20.366	139,8	25,4	21.144	151,0	25,4	22.190	138,3	26,6
Universität Klagenfurt	6.614	111,9	22,9	6.959	110,5	22,9	7.144	114,9	22,9
Universität Linz	12.028	108,4	15,2	12.174	109,0	15,0	12.374	112,8	15,4
Universität Salzburg	11.629	93,9	22,0	11.787	93,5	22,7	12.539	100,0	24,9

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Abbildung 2: Verhältnis ordentliche Studierende zu Professoren²⁾


²⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

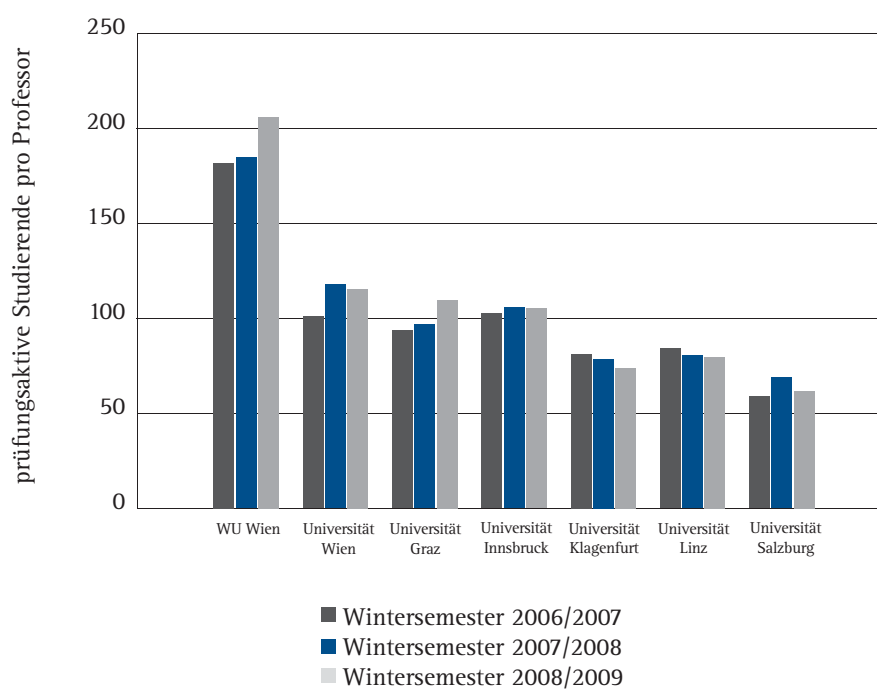
Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Tabelle 2: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal¹⁾

	Studienjahr 2005/2006			Studienjahr 2006/2007			Studienjahr 2007/2008		
	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal
WU Wien	12.423	181,9	28,0	12.981	184,7	26,6	13.917	206,2	28,4
Universität Wien	35.710	100,9	18,6	41.387	117,9	19,7	42.440	115,5	19,5
Universität Graz	14.043	93,5	19,5	14.716	96,9	21,1	15.094	109,8	20,3
Universität Innsbruck	14.960	102,7	15,9	15.425	105,9	19,2	14.711	105,1	17,7
Universität Klagenfurt	4.584	81,3	15,5	4.652	78,7	16,1	4.654	73,9	15,3
Universität Linz	8.996	84,1	10,1	8.940	80,5	11,3	8.892	79,6	10,9
Universität Salzburg	7.546	59,0	14,3	8.520	68,8	16,1	7.793	61,8	15,0

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Abbildung 3: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu Professoren²⁾



²⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Der RH nahm weiters auch einen Vergleich der Betreuungsrelationen bezogen auf jene Studienfelder vor, die sich an mindestens zwei anderen hinsichtlich des Studienangebots vergleichbaren Universitäten wieder fanden:

Tabelle 3: Betreuungsrelationen auf Studienfeldebene (Studienjahr 2006/2007)

	Universitäten					
	WU Wien	Wien	Graz	Innsbruck	Linz	Salzburg
Pädagogik			Anzahl ¹⁾			
Erziehungswissenschaft und Ausbildung von Lehrkräften	126	81	105	63	18	31
Geisteswissenschaften und Künste						
Künste	–	191	167	80	–	35
Geisteswissenschaften	–	96	105	62	–	33
Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften						
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	207	155	166	153	32	48
Wirtschaft und Verwaltung	138	79	152	113	–	–
Recht	234	205	233	96	48	45
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik						
Biowissenschaften	–	54	67	33	2	17
Exakte Naturwissenschaften	–	32	71	27	12	16
Mathematik und Statistik	–	44	49	47	12	28
Informatik	151	77	71	50	22	34
Gesundheit und soziale Dienste						
Gesundheit	–	43	28	28	–	–
Dienstleistungen						
Persönliche Dienstleistungen	–	93	93	57	–	28

¹⁾ Studien je VBÄ im Lehrbereich; von Studierenden belegte Studien

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis Wissensbilanz-Verordnung (Wissensbilanz 2007) und Universitäts-Studienevidenzverordnung (Wintersemester 2006)

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

- 5.2** Der RH hielt fest, dass die Betreuungsrelationen an den beiden Universitäten seit dem Wintersemester 2006/2007 nicht verbessert werden konnten. An der Universität Wien konnte von 2007 bis 2008 die Steigerung der Anzahl der ordentlichen Studierenden (rd. + 1,6 %) bzw. der prüfungsaktiven Studierenden (rd. + 2,5 %) durch die Steigerung der VBÄ der Professoren und des gesamten Lehrpersonals (je rd. + 2,5 %) aufgefangen werden. Die WU Wien wies nicht nur die mit großem Abstand schlechtesten Betreuungsrelationen aller österreichischen Universitäten auf, sondern es verschlechterten sich diese Betreuungsrelationen entgegen der Zielsetzung in der Leistungsvereinbarung im genannten Zeitraum weiter. An der WU Wien stiegen nämlich von 2007 auf 2008 die Zahl der ordentlichen Studierenden (rd. + 4,4 %) und der prüfungsaktiven Studierenden (rd. + 7,2 %) derart stark an, dass sie durch die Steigerungen der VBÄ der Professoren (rd. + 1,9 %) und des gesamten Lehrpersonals (rd. + 3,8 %) nicht wettgemacht werden konnten.
- 5.3** *Die Universität Wien gab zu bedenken, dass die Darstellung der Betreuungsrelationen auf Studienfeldebene (Tabelle 3) andere Aspekte wie die Betreuung von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nicht berücksichtige und dieser Tabelle aus dem Universitätsbericht daher nur bedingte Aussagekraft zukäme.*
- 5.4** Der RH erwiderte, dass bei der Berechnung dieser Betreuungsrelationen gemäß dem Arbeitsbehelf zur Erstellung der Wissensbilanz Zeiten der Betreuung von Bakkalaureats-, Magister- und Diplomarbeiten zu berücksichtigen waren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Be- treuungsbedingungen

6.1 (1) Universität Wien

Die Leistungsvereinbarung 2007 bis 2009 der Universität Wien mit dem BMWF sah vor, die Anzahl der besetzten oder in Besetzung befindlichen Professuren (nach § 98 Universitätsgesetz 2002) von 327 (2005) auf 360 (2009) zu erhöhen. Mit Ende 2008 waren 305 derartige Professorenstellen besetzt; die Universität Wien ging vom Ausscheiden von 22 Professoren im Laufe des Jahres 2009 aus. Dem gegenüber hatten bereits zwölf Professoren ihren im Jahr 2009 beginnenden Dienstvertrag unterfertigt. Hinsichtlich 42 Professuren wurde verhandelt bzw. die Berufungsverhandlungen vorbereitet, 63 Professuren waren ausgeschrieben bzw. im Stadium der Bearbeitung in der Berufungskommission.

Im Entwicklungsplan waren weiters detaillierte Überlegungen über die Widmung von Professuren, die auf die Zielsetzungen der einzel-

nen Fakultäten bezogen waren, enthalten. Oftmals sah der Entwicklungsplan vor, dass frei werdende Professuren nicht wieder mit derselben fachlichen Widmung zur Ausschreibung gelangten, sondern mit einer unter Berücksichtigung der Entwicklungen geänderten fachlichen Widmung.

Als weiteres Ziel war eine Erhöhung der Zahl der Doktoranden in strukturierten Doktoratsprogrammen – die ihrer frühzeitigen Einbindung in die Forschung und der Hebung der Betreuungsqualität dienen – auf 110 bis 120 bis 2009 vorgesehen. Dieses Ziel wurde bereits 2007 – zu Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode – mit 187 (2008: 200) um mehr als 50 % übertroffen. Für die zwölf strukturierten Doktoratsprogramme wendete die Universität Wien im Jahr 2008 rd. 2,7 Mill. EUR auf. Weiters wurden sechs Wissenschaftskollegs des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) durchgeführt; zwei weitere Kollegs waren Ende 2008 vom FWF bewilligt.

(2) WU Wien

Die Leistungsvereinbarung 2007 bis 2009 der WU Wien mit dem BMWF sah keine gesamthaften numerischen Zielsetzungen für Professuren vor, sondern die Neubesetzung von zwei Professuren samt Assistentenstellen in den besonders überlaufenen Speziellen Betriebswirtschaftslehren bis 2009. Eine dieser Professuren war bereits besetzt, die andere stand nach abgeschlossenem Berufungsverfahren unmittelbar vor ihrer Besetzung; hinsichtlich einer dritten Professur zum im Entwicklungsplan verankerten Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre war ein Ergebnis des Berufungsverfahrens noch nicht absehbar. Parallel dazu wurden im Studienjahr 2008/2009 945 Ausbildungsplätze in Speziellen Betriebswirtschaftslehren angeboten und damit der Zielwert für 2008 (+ 13 % gegenüber 2005, also 859 Ausbildungsplätze) deutlich übertroffen.

Auch der Entwicklungsplan der WU Wien enthielt eine ausführliche Rahmenplanung über die Ausrichtung der Professuren. Demnach wurden die bis 2013 voraussichtlich frei werdenden Professorenstellen je nach Priorität in drei Kategorien eingeordnet.

Weiters sollten in den Bachelor- und Diplomstudien Tutorienprogramme die Verschlechterung der Betreuungsrelationen abfedern. In diesem Sinn waren im Studienjahr 2007/2008 128,5 Stellen und im Studienjahr 2008/2009 135,5 Stellen für Tutoren besetzt. Damit fand eine erhebliche Ausweitung gegenüber der Ausgangsbasis – 21 Tutorenstellen im Studienjahr 2006/2007 – statt. Der Personalaufwand für die

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Lehrtutoren betrug im Jahr 2008 rd. 199.000 EUR (Tutoren insgesamt: rd. 531.000 EUR).

Anfang 2009 hatte die WU Wien drei Doktorandenkollegs beim FWF beantragt; ein derartiges Programm war bereits eingerichtet.

- 6.2** Der RH empfahl beiden Universitäten, neben den eigenen strategischen Überlegungen in die nächsten Leistungsvereinbarungen anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professuren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festzulegen; auch deren Lehrkapazitäten fließen in die Berechnung der Betreuungsrelationen ein. Außerdem sollte dabei auch auf tatsächlich besetzte Stellen abgestellt werden, da nur diese geeignet sind, die Betreuungsrelationen zu verbessern.

Hinsichtlich der strukturierten Doktoratsprogramme anerkannte er deren innovativen Charakter und die schnelle Umsetzung. Aufgrund der deutlichen Überschreitung des Zielwerts schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode sollte die Universität Wien – unter Bedachtnahme auf die dabei gemachten erstmaligen Erfahrungen – künftig in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen wählen.

- 6.3** *Die WU Wien hielt eine exakte Quantifizierung der erforderlichen, besetzten Wissenschaftlerstellen über einen dreijährigen Zeitraum und eine gesamte Universität für schwierig und auch wenig aussagekräftig, weil eine Steuerung der Studierendenzahlen nicht möglich sei. Zielführender erschiene ihr die schon bisher gewählte Vorgangsweise, nämlich, im Hinblick auf die Betreuungsrelationen besonders kritische Engpass-Bereiche gezielt zu identifizieren, in den Leistungsvereinbarungen auf entsprechende Schwerpunktsetzungen zu drängen und in diesem Rahmen dann auch exakte Mitarbeiterzahlen vorzusehen.*

- 6.4** Der RH erwiderte, dass bereits die Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 explizit die Verbesserung der Betreuungsrelationen als Ziele vorsah. Aussagen über den Zielerreichungsgrad wären nur möglich, wenn zuvor das Ziel exakt definiert wurde. Im Übrigen würde dies weiterhin Raum für als zweckmäßig erachtete Schwerpunktsetzungen lassen.

Recruiting

- 7.1** (1) Seit Ende 2008, mit Vollimplementierung im März 2009, war an der Universität Wien das Job Center mit den Bereichen Bewerbungen und Ausschreibungen eingerichtet. Die Selektion der Bewerber für ausgeschriebene Stellen des allgemeinen Personals erfolgte dezentral in

den ausschreibenden Stellen. Bewertungstools für (Vor)Selektionen, wie allgemeine Tests, gab es nicht.

Auf Basis des Recruiting-Konzepts vom Oktober 2008 (der darin geregelte Ablauf des Besetzungsverfahrens sollte nicht für Projektmitarbeiter, Drittmittelmitarbeiter, externe Lehrbeauftragte sowie für Berufungsverfahren gelten) sollte bis Jänner 2010 die Bewerbersuche, -auswahl und -betreuung neu und durch standardisierte Begleitdokumente organisiert werden. Die Umsetzung des Recruiting-Konzepts sollte zunächst Mitarbeiter des allgemeinen Personals betreffen. Nach diesem Konzept oblag die Vorauswahl der Bewerber auf Basis der Bewerbungen dem Recruiting Team der Personalabteilung; die Auswahl der Selektionsmethoden sollte der verantwortlichen Führungskraft der ausschreibenden Einrichtung vorbehalten sein.

(2) Die WU Wien erstellte Ende 2004 ein Recruiting-Konzept für das allgemeine Personal zur Einführung eines professionellen Recruitings und Festlegung des Recruitingprozesses. Dieses Konzept wurde zunächst für Sekretariatsstellen und in einer zweiten Phase für sonstige Stellen eingeführt, wobei die Umsetzung der zweiten Phase zur Zeit der örtlichen Gebarungsüberprüfung gerade im Gange war.

Eine Bedarfserhebung bei allen Leitern von Instituten, Abteilungen und akademischen Einheiten ergab, dass der größte Bedarf bei der Unterstützung der Vorselektion lag. Die Unterstützung des Rekrutierungsprozesses durch die Personalabteilung erfolgte für Bewerber für Sekretariatsstellen fakultativ in Form eines schriftlichen Tests. Im Jahr 2008 besetzte die WU Wien alle 47 Stellen für IT-Tutoren unter Anwendung eines vereinfachten zentralen Assessments.

7.2 Die WU Wien hatte früher als die Universität Wien ein Recruiting-Konzept im Sinne eines konsolidierten Dokuments, allerdings war der umfasste Personenkreis an der Universität Wien weiter.

(1) Der RH empfahl der Universität Wien, in homogenen Bereichen, insbesondere Sekretariatstätigkeiten, die Auswahl der Selektionsmethoden universitätsweit einheitlich festzulegen und dabei zur Sicherstellung einheitlicher Mindestanforderungen an die Bewerber auch standardisierte Testverfahren zu verwenden.

(2) Der WU Wien empfahl er, im Bereich der Sekretariatsstellen schriftliche Testverfahren verbindlich vorzusehen und eine Ausweitung des Recruiting-Konzepts auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu überlegen.

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

7.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien sei wegen der spezifischen Faktoren unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche eine Festlegung der Auswahlmethoden auch in homogenen Funktionsbereichen nur begrenzt sinnvoll; vielmehr sollte die Bandbreite von standardisierten Auswahlverfahren erhöht werden. Nach Abschluss der Pilotphase werde die Universität über die Auswahlmethoden und die mögliche Verwendung von standardisierten Testverfahren entscheiden.*

Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlungen nach Maßgabe der budgetären Situation in den nächsten ein bis zwei Jahren bzw. nach Abschluss der wichtigsten Arbeiten im Rahmen der Einführung des KV zu.

8.1 Beide Universitäten bedienten sich zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien eines jeweils anderen Unternehmens aus dem Bereich Human Resources Consulting. Dadurch konnten bei Inseratekosten Nachlässe zwischen 10 % und 25 % erzielt werden. Die Auswahl dieser Unternehmen erfolgte an beiden Universitäten durch Beobachtung des Markts; eine Dokumentation bzw. regelmäßige Gegenüberstellung der Nachlass-Konditionen erfolgte jedoch nicht.

8.2 Der RH empfahl beiden Universitäten – zur weiteren Optimierung dieser Effekte –, in regelmäßigen Abständen die Konditionen mehrerer Unternehmen gezielt einzuholen, einander gegenüberzustellen und die Auswahl nachvollziehbar zu dokumentieren.

8.3 *Die Universität Wien sagte die Durchführung eines Marktvergleichs im Jahr 2010 zu. Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.*

Karrieremodelle

Universität Wien

9.1 (1) Ab dem Jahr 2008 liefen an der Universität Wien vermehrt auf vier bzw. sechs Jahre befristete post doc Verträge aus, die aufgrund des ursprünglichen Zeitplans zur Einführung des KV bereits von dessen Karrieremodell umfasst hätten sein sollen. Die Universität Wien entwickelte daher ein Übergangsmodell für Karriereoptionen. Demnach sollte aufgrund wissenschaftlicher Kriterien den 40 bis 50 besten Jungwissenschaftlern (post doc) aller Fakultäten und des Zentrums für Molekulare Biologie, deren Dienstverhältnis zur Universität Wien spätestens im Dezember 2010 endet oder nach November 2007 geendet hat, eine unbefristete Assistentenstelle angeboten werden. Mit Anfang 2009 war dies in 17 Fällen erfolgt.

(2) Weiters begann die Universität Wien, im Jahr 2008 im Rahmen eines Projekts Konzepte und Werkzeuge für eine strategische Personalplanung im Hinblick auf die Einführung des KV zu entwickeln. Damit sollte die Universität insbesondere in die Lage versetzt werden, die Zahl der Stellen festzulegen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt.

- 9.2** Der RH vertrat die Ansicht, dass durch das Übergangsmodell den besonders qualifizierten Jungwissenschaftlern verbesserte Karriereperspektiven geboten werden.

Im Hinblick darauf, dass dieses Modell auf Dienstverhältnisse bezogen war, die spätestens im Dezember 2010 enden oder nach November 2007 geendet haben, hielt er jedoch fest, dass Stellen, die wegen einer bereits abgelaufenen Befristung allenfalls als offen stehend im Sinne des § 107 Universitätsgesetz 2002 anzusehen wären, einer öffentlichen Ausschreibung bedürften.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der Universität Wien fiel das beschriebene Übergangsmodell nicht in den Anwendungsbereich des § 107 Universitätsgesetz 2002, weil mit den Inhabern einer Stelle unbefristete Dienstverträge abgeschlossen würden.*

- 9.4** Der RH entgegnete, dass sich das Übergangsmodell auf Dienstverhältnisse bezog, die spätestens im Dezember 2010 enden oder nach November 2007 (bereits) geendet haben. Im Falle einer solchen Vakanz zwischen Ende des befristeten und Beginn eines unbefristeten Dienstverhältnisses war die Stelle als offen stehend anzusehen und daher öffentlich auszuschreiben.

WU Wien

- 10.1** Die WU Wien hatte im Personalentwicklungsplan Regelungen betreffend Tenure Track (Dauerstelle) und Non Tenure Track Positionen sowie über die Karriereverläufe festgelegt. Diese Regelungen standen im Zusammenhang mit den Personalstrukturplänen. In diesen wurde auf Institutebene festgestellt, ob allenfalls neue Tenure-Stellen geschaffen werden konnten.
- 10.2** Was die Festlegung der Tenure-Stellen in den Personalstrukturplänen betraf, so hatte diese den Vorteil, dass jedem Stelleninhaber schon im Vorhinein klar war, ob voraussichtlich die Möglichkeit eines unbefristeten Vertrags bestand oder nicht. Dies auf Ebene der relativ kleinen Institute zu tun, hatte allerdings den Nachteil, dass selbst noch so qualifizierte Wissenschaftler, die zur falschen Zeit am falschen Ort waren, durch starre Regelungen keine Aussicht auf Übernahme in ein

unbefristetes Vertragsverhältnis hatten. Der RH empfahl daher, das bestehende System zu flexibilisieren, bspw. dadurch, dass auf höherer organisatorischer Ebene nach Maßgabe besonderer wissenschaftlicher Qualifikationen eine Anzahl unbefristeter Stellen festgelegt wird.

10.3 *Die WU Wien hielt eine derartige Flexibilisierung der Personalstrukturpläne nicht für zweckmäßig, weil sich besonders qualifizierten Wissenschaftlern ohnehin durch Professorenberufungen im Rahmen des § 99 Universitätsgesetz 2002 Karriereperspektiven böten. Weiters erforderte der aus dem staatlichen System geerbte große Überhang von besetzten Tenure-Stellen in einer langjährigen Übergangsperiode besonders strenge Regelungen, um sich langfristigen Zielwerten anzunähern. Daher sei erst auf lange Sicht eine weniger strenge Handhabung der Regeln, etwa im Sinne der RH-Empfehlung, eine überlegenswerte Möglichkeit. Außerdem hätten die aus strikten Personalstrukturplänen resultierenden Befristungen dazu geführt, dass viele Einheiten eine vorausschauende Personalstellenplanung vorgenommen hätten; eine Durchbrechung dieses Prinzips stelle eine Belohnung unerwünschten Verhaltens dar.*

10.4 Der RH erwiderte, die Umsetzung seiner Empfehlung würde nicht eine Abkehr vom – von ihm als vorteilhaft beurteilten – System klarer Personalstrukturpläne als solches bedeuten; sie würde lediglich Vorsorge für jene Fälle bieten, in denen wegen der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation eines Stelleninhabers im Ausnahmefall ein übergeordnetes Interesse an der Bindung des Wissenschaftlers besteht.

Personalstruktur

Überblick über die Entwicklung der Personalressourcen seit 2004

Hauptberufliches Personal

11.1 Das hauptberufliche Personal¹⁾ setzte sich aus dem wissenschaftlichen (Professoren ohne jene mit gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 befristeten Verträgen, Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb) und dem allgemeinen Personal zusammen. Seine Entwicklung an beiden Universitäten stellte sich wie folgt dar:

¹⁾ Die im hochschulstatistischen Informationssystem des BMWF (uni:data) getroffene Unterscheidung zwischen „haupt- und nebenberuflichem“ Personal war historisch begründet und entsprach nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch. Sie stellte auf die Unterscheidung zwischen Stammpersonal (vormals auf Planstellen des Bundes) und sonstig (größtenteils auf Projektdauer) beschäftigtem Personal ab (siehe auch TZ 13).

Tabelle 4: Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien

	2004		2005		2006		2007		2008	
	Stichtag:		Stichtag:		Stichtag:		Stichtag:		Stichtag:	
	15. Oktober 2004		15. Oktober 2005		31. Dezember 2006		31. Dezember 2007		31. Dezember 2008	
	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %
Universität Wien										
hauptberufliches										
Personal – gesamt	3.082	100	3.267	100	3.445	100	3.498	100	3.534	100
davon wissenschaftliches										
Personal	1.612	52	1.734	53	1.820	53	1.845	53	1.877	53
allgemeines Personal	1.470 ²⁾	48	1.533	47	1.625	47	1.653	47	1.657	47
WU Wien										
hauptberufliches										
Personal – gesamt	828	100	842	100	866	100	884	100	912	100
davon wissenschaftliches										
Personal	444	54	434	52	468	54	465	53	482	53
allgemeines Personal	384	46	408	48	398	46	419	47	430	47

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

²⁾ Universität Wien (Stichtag 31. Dezember 2004)

Quelle: BMWF (uni:data)

Ende 2008 standen der Universität Wien rd. 3.534 VBÄ und der WU Wien rd. 912 VBÄ an hauptberuflichem Personal zur Verfügung. Im Vergleich zum Jahr 2004 (Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002) hatten sich die Personalkapazitäten somit um rd. 15 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) erhöht. Der Zuwachs beim allgemeinen Universitätspersonal stand im Zusammenhang mit der Professionalisierung von Leitung und Administration an den Universitäten, welche mit der neuen Autonomie verbunden war.

Die Personalkapazitäten im gesamten wissenschaftlichen Personal konnten im Vergleich zum Personalbestand im Jahr 2004 an der Universität Wien um rd. 16 % und an der WU Wien um rd. 9 % erweitert werden. Dies betraf vor allem den Bereich der Assistenten und des sonstigen wissenschaftlichen Personals, insbesondere die Anzahl der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter.

- 11.2** Der RH hielt fest, dass trotz der – durch die Autonomie bedingten – Steigerungen im Bereich des allgemeinen Personals der Anteil des wissenschaftlichen Personals am hauptberuflichen Personal an der WU Wien nahezu gleich blieb und an der Universität Wien sogar stieg.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

- 12** Generell war etwas mehr als die Hälfte der Kapazitäten des hauptberuflichen Personals dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen. Diese Verteilung war Ende 2008 an beiden Universitäten ident (siehe Tabelle 4). Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals seit 2004 sowie die prozentuellen Anteile der jeweiligen Verwendungen.

Tabelle 5: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien

	2004		2005		2006		2007		2008	
	Stichtag: 15. Oktober 2004	in %	Stichtag: 15. Oktober 2005	in %	Stichtag: 31. Dezember 2006	in %	Stichtag: 31. Dezember 2007	in %	Stichtag: 31. Dezember 2008	in %
Universität Wien	Anzahl ¹⁾		Anzahl ¹⁾		Anzahl ¹⁾		Anzahl ¹⁾		Anzahl ¹⁾	
wissenschaftliches Personal – gesamt	1.612	100	1.734	100	1.820	100	1.845	100	1.877	100
davon Professoren	287	18	307	18	301	17	315	17	302	16
Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt	1.325	82	1.427	82	1.519	83	1.530	83	1.575	84
davon Dozenten	471	29	464	27	460	25	461	25	465	25
nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal	854	53	963	55	1.059	58	1.069	58	1.110	59
WU Wien										
wissenschaftliches Personal – gesamt	444	100	434	100	468	100	465	100	482	100
davon Professoren	74	17	67	15	70	15	67	15	68	14
Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt	370	83	367	85	398	85	398	85	414	86
davon Dozenten	71	16	60	14	70	15	75	16	69	14
nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal	299	67	307	71	328	70	323	69	345	72

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

(1) Professoren nach § 98 Universitätsgesetz 2002

Die Universität Wien beschäftigte Ende 2008 Professoren im Ausmaß von 302 VBÄ, das waren rd. 16 % aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten. An der WU Wien betrugen diese Werte 68 VBÄ bzw. rd. 14 %.

Diese Professoren waren Ende 2008 überwiegend im Rahmen von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Rund 6 % der Professorenschaft an der Universität Wien und rd. 3 % an der WU Wien hatten ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 109 Abs. 1 oder 2 Universitätsgesetz 2002.

Von den Ende 2007 beschäftigten Professoren werden nach Erhebungen des BMWF (Universitätsbericht 2008) an beiden Universitäten bis 2010 voraussichtlich rund ein Drittel emeritieren oder in den Ruhestand übertreten.

(2) Assistenten und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter

Diese Personengruppe machte Ende 2008 rd. 84 % der Kapazitäten des wissenschaftlichen Stammpersonals an der Universität Wien und rd. 86 % an der WU Wien aus. Beide Universitäten weiteten den Bereich der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter, der den Schwerpunkt des universitären Nachwuchsbereichs repräsentierte, stärker aus. Demgegenüber sank an beiden Universitäten die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter, die sich durch eine Habilitation in wissenschaftlicher Forschung und Lehre höher qualifiziert hatten, leicht.

Strukturelle Zusammensetzung nach der Verwendung des Personals

Haupt- und nebenberufliches Personal

- 13** Die nachstehende Tabelle zeigt die Struktur des Personals entsprechend den Vorgaben und Verwendungen der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten.

Tabelle 6: Struktur des haupt- und nebenberuflichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)

	Universität Wien			WU Wien		
	Anzahl ¹⁾	in %	in %	Anzahl ¹⁾	in %	in %
haupt- und nebenberufliches Personal gesamt	4.945	100	–	1.263	100	–
wissenschaftliches Personal gesamt	3.288	66	100	833	66	100
<i>davon hauptberuflich</i>	1.877	–	57	482	–	58
<i>nebenberuflich</i>	1.411	–	43	351	–	42
allgemeines Personal	1.657	34	–	430	34	–

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

An beiden Universitäten gehörten Ende 2008 rund zwei Drittel der Universitätsmitarbeiter dem wissenschaftlichen Personal an; ein Drittel war im Bereich des allgemeinen Personals tätig. Diese Aufteilung änderte sich seit 2004 geringfügig zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals. Dabei wurde an den beiden Universitäten ein nicht unbeachtlicher Anteil des wissenschaftlichen Personals, nämlich rd. 43 % bzw. rd. 42 %, von nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitern gestellt. Diese Mitarbeitergruppe wuchs seit 2004 durchschnittlich um rd. 9 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) je Jahr, vornehmlich durch die vermehrte Aufnahme von Drittmittelbeschäftigten.

Nebenberufliches wissenschaftliches Personal

- 14** Zeitlich befristet eingesetzte Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, studentische Mitarbeiter wie Tutoren, Demonstratoren sowie die Drittmittelbeschäftigten (Mitarbeiter an Vorhaben gemäß §§ 26 und 27 Universitätsgesetz 2002) bildeten die Verwendungsgruppen des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals.

Personalstruktur

Tabelle 7: Struktur des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)

	Universität Wien		WU Wien	
	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %
nebenberufliches wissenschaftliches Personal gesamt	1.411	100	351	100
Lehrbeauftragte	438	31	116	33
Drittmittelbeschäftigte gemäß § 26 Universitätsgesetz 2002	553	39	47	14
Drittmittelbeschäftigte gemäß § 27 Universitätsgesetz 2002	271	19	63	18
Privatdozenten	21	2	–	–
Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002	75	5	1	–
Tutoren/Demonstratoren	53	4	124	35

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

Mit rd. 31 % an der Universität Wien und rd. 33 % an der WU Wien bildeten die Lehrbeauftragten jeweils eine zahlenmäßig große Verwendungsgruppe des nebenberuflichen Personals. Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 kamen an der WU Wien im Gegensatz zur Universität Wien nahezu nicht zum Einsatz. Rund 4 % bzw. 35 % der nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter waren an der Universität Wien bzw. WU Wien als Tutoren bzw. Demonstratoren unter dem Verwendungsbegriff „professionelle Unterstützung beim Lernen und Forschen“ ausgewiesen.

Ein weiterer bestimmender Faktor beim nebenberuflichen Personal waren die Drittmittelbeschäftigten. An der Universität Wien waren rd. 58 %, an der WU Wien rd. 32 % des nebenberuflichen Personals im Rahmen von Drittmittelvorhaben angestellt.

Dienstverhältnis zur Universität – Dienstverhältnis zum Bund

15 Der nachstehende Überblick zeigt die strukturelle Zusammensetzung des hauptberuflichen Personals hinsichtlich der Art des Dienstverhältnisses.

Tabelle 8: Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien nach Art des Dienstverhältnisses

	2004 Stichtag: 15. Oktober 2004			2008 Stichtag: 31. Dezember 2008		
	Personal gesamt	davon mit Dienstverhältnis zum Bund		Personal gesamt	davon mit Dienstverhältnis zum Bund	
	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	in %
Universität Wien						
hauptberufliches Personal – gesamt	3.082	1.242	40	3.534	1.019	29
wissenschaftliches Personal – gesamt	1.612	987	61	1.877	795	42
<i>davon Professoren</i>	287	271	94	302	205	68
<i>Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt</i>	1.325	716	54	1.575	590	37
<i>davon Dozenten</i>	471	456	97	465	408	88
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal</i>	854	260	30	1.110	182	16
allgemeines Personal – gesamt	1.470 ²⁾	255	17	1.657	224	14
WU Wien						
hauptberufliches Personal – gesamt	828	270	33	912	200	22
wissenschaftliches Personal – gesamt	444	217	49	482	158	33
<i>davon Professoren</i>	74	64	87	68	53	79
<i>Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt</i>	370	153	41	414	105	25
<i>davon Dozenten</i>	71	71	100	69	68	98
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal</i>	299	82	27	345	37	11
allgemeines Personal – gesamt	384	53	14	430	42	10

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

²⁾ Stichtag 31. Dezember 2004

Quelle: BMWF (uni:data)

Ende 2008 standen an der Universität Wien bereits rd. 71 % aller hauptberuflich tätigen Personen in einem Arbeits-/Dienstverhältnis zur Universität; an der WU Wien betrug dieser Wert rd. 78 %. 2004 machten diese Werte erst rd. 60 % bzw. rd. 67 % aus. Das übrige Personal hatte noch ein Dienstverhältnis zum Bund.

Beim allgemeinen Personal stand ein höherer Anteil des Personals in einem Arbeitsverhältnis zur Universität (Universität Wien: rd. 86 %,

WU Wien: rd. 90 %) als beim wissenschaftlichen Personal. Noch immer stark ausgeprägt war der Beamtenanteil bei Professoren und Dozenten, wobei dieser an der WU Wien höher war als an der Universität Wien.

Personalaufwand

Entwicklung des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand – Universität Wien

16.1 Die nachstehende Tabelle zeigt, wie sich an der Universität Wien in den Jahren 2004 bis 2008 der Personalaufwand im Verhältnis zum Gesamtaufwand entwickelt hat.

Tabelle 9: Personalaufwand der Universität Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand

Jahr	Aufwand gesamt in Mill. EUR	Personalaufwand in Mill. EUR	in %
2004	360,4	205,6	57,0
2005	390,8	224,0	57,3
2006	417,8	244,4	58,5
2007	439,2	262,7	59,8
2008	462,8	278,6	60,2

Quelle: Rechnungsabschlüsse der Universität Wien

16.2 Die Anzahl der VBÄ des haupt- und nebenberuflichen Universitätspersonals der Universität Wien nahm zwischen 2004 und 2008 um 20,6 % zu (siehe Kenndaten). Demgegenüber erhöhte sich der Personalaufwand im selben Zeitraum um 73,0 Mill. EUR (+ 35,5 %). Der Gesamtaufwand stieg um 102,4 Mill. EUR (+ 28,4 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand kontinuierlich von rd. 57,0 % (2004) auf rd. 60,2 % (2008) an.

16.3 *Die Universität Wien begründete den stetigen Anstieg des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand im Wesentlichen mit dem deutlichen Anstieg der grundsätzlich sehr personalintensiven Drittmittelprojekte, erheblichen Investitionen in die externe Lehre zur Verbesserung der Betreuungsrelationen, Maßnahmen zur Förderung der Jungwissenschaftler und von Forschungsfokussierungen sowie Kostenbelastungen durch automatische Indexanpassungen und Struktureffekte.*

Entwicklung des Personalaufwands von ausgewählten Beschäftigtengruppen
– Universität Wien

17.1 (1) Der Personalaufwand der an der Universität Wien vertretenen Beschäftigtengruppen stellte sich zwischen 2004 bis 2008 wie folgt dar:

Tabelle 10: Personalaufwand der Universität Wien nach Beschäftigtengruppen

	2004	2005	2006	2007	2008
	in Mill. EUR ¹⁾				
Bezüge und Gehälter	141,09	154,44	168,08	180,26	190,87
<i>davon Professoren</i>	<i>27,39</i>	<i>29,32</i>	<i>31,44</i>	<i>32,49</i>	<i>33,06</i>
<i>Dozenten</i>	<i>31,08</i>	<i>33,31</i>	<i>34,00</i>	<i>34,96</i>	<i>35,77</i>
<i>Assistenten Säule II²⁾</i>	<i>21,86</i>	<i>22,01</i>	<i>22,16</i>	<i>21,94</i>	<i>21,81</i>
<i>Assistenten Säule I³⁾</i>	<i>3,60</i>	<i>5,40</i>	<i>6,96</i>	<i>8,98</i>	<i>11,83</i>
<i>sonstige⁴⁾</i>	<i>57,15</i>	<i>64,41</i>	<i>73,51</i>	<i>81,90</i>	<i>88,41</i>
externe Lehre	13,31	14,41	16,77	18,93	21,97
<i>davon Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002</i>	<i>1,90</i>	<i>1,99</i>	<i>2,14</i>	<i>2,44</i>	<i>2,95</i>
<i>Tutoren, Studienassistenten</i>	<i>2,19</i>	<i>2,62</i>	<i>2,89</i>	<i>3,14</i>	<i>3,40</i>
<i>Lektoren</i>	<i>8,85</i>	<i>9,28</i>	<i>11,23</i>	<i>12,83</i>	<i>15,10</i>
<i>übrige⁵⁾</i>	<i>0,38</i>	<i>0,51</i>	<i>0,51</i>	<i>0,51</i>	<i>0,51</i>
weiterer Personalaufwand⁶⁾	51,15	55,17	59,53	63,54	65,79
Personalaufwand gesamt	205,55	224,01	244,38	262,73	278,62

¹⁾ Rundungsdifferenzen möglich

²⁾ Assistenten mit Doktorat

³⁾ Assistenten ohne Doktorat

⁴⁾ allgemeines Personal, wissenschaftliches Drittmittelpersonal, Bundes- und Vertragslehrer und freie Dienstverträge

⁵⁾ Privatdozenten und Gastvortragende

⁶⁾ insbesondere Dienstgeberbeiträge; ferner besondere Leistungsprämien, Veränderung Rückstellungen, Abfertigungen, Jubiläumszuwendungen, freiwillige Sozialleistungen, Überstundenvergütungen und Fahrtkostenzuschüsse

Quelle: Controlling der Universität Wien

(2) Der RH zog für die Darstellung des Personalaufwands ausgewählter Beschäftigtengruppen im Verhältnis zu den entsprechenden VBÄ den Zeitraum 2005 bis 2008 heran, weil die Datenlage an der Universität Wien vor 2005 unsicher war.

Personalaufwand

Die Bezüge und Gehälter der Assistenten Säule I¹⁾ erhöhten sich zwischen 2005 und 2008 um insgesamt 119,0 %; demgegenüber stiegen die gewichteten VBÄ um 88,1 % an. Die an Lektoren ausbezahlten Bezüge und Gehälter nahmen von 2005 bis 2008 um insgesamt 62,7 % zu, die gewichteten VBÄ stiegen um 39,7 %.

¹⁾ Assistenten ohne Doktorat

Die Bezüge und Gehälter für Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 erhöhten sich von 2005 bis 2008 um insgesamt 48,4 %; die gewichteten VBÄ nahmen um 37,9 % zu. Bei den Professoren nahmen die Bezüge und Gehälter 2008 um insgesamt 12,8 % gegenüber 2005 zu, während die gewichteten VBÄ nahezu unverändert blieben (2008: + 0,7 % gegenüber 2005).

17.2 Der RH führte die Veränderungen bei den Assistenten Säule I auf die kontinuierliche Erhöhung der Lehrverpflichtung sowie auf die allgemeine jährliche Lohnkostensteigerung, jene bei den Professoren auf die unter TZ 20 dargestellte differenzierte Entlohnungspolitik der Universität Wien zurück. Bei Lektoren und Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 war ein Trend zu höherwertigerer Lehre festzustellen.

Entwicklung des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand – WU Wien

18.1 Die nachstehende Tabelle zeigt, wie sich in den Jahren 2004 bis 2008 der Personalaufwand zum Gesamtaufwand an der WU Wien entwickelt hat.

Tabelle 11: Personalaufwand der WU Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand

Jahr	Aufwand gesamt	Personalaufwand	in %
	in Mill. EUR		
2004	79,4	50,1	63,0
2005	81,3	52,7	64,8
2006	91,1	60,4	66,3
2007	99,1	62,3	62,9
2008	102,7	64,4	62,7

Quelle: Rechnungsabschlüsse der WU Wien

18.2 Die Anzahl der VBÄ des haupt- und nebenberuflichen Universitätspersonals der WU Wien nahm zwischen 2004 und 2008 um 18,1 % zu (siehe Kenndaten). Demgegenüber erhöhte sich der Personalaufwand im selben Zeitraum um 14,3 Mill. EUR (+ 28,5 %). Der Gesamtaufwand stieg um 23,3 Mill. EUR (+ 29,3 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand von rd. 63,0 % (2004) bis 2006 auf rd. 66,3 % an und reduzierte sich ab 2007 wieder auf rd. 62,7 % (2008).

Entwicklung des
Personalaufwands
von ausgewählten
Beschäftigtengrup-
pen – WU Wien

19.1 (1) Der Personalaufwand der an der WU Wien vertretenen Beschäftigtengruppen stellte sich zwischen 2004 bis 2008 wie folgt dar:

Personalaufwand

Tabelle 12: Personalaufwand der WU Wien nach Beschäftigtengruppen

	2004	2005	2006	2007	2008
	in Mill. EUR ¹⁾				
Bezüge und Gehälter	33,52	36,42	40,69	43,06	45,75
<i>davon Professoren</i>	<i>6,55</i>	<i>6,98</i>	<i>7,76</i>	<i>8,13</i>	<i>8,53</i>
<i>Dozenten</i>	<i>3,66</i>	<i>4,42</i>	<i>4,57</i>	<i>5,13</i>	<i>5,27</i>
<i>Assistenten Säule II²⁾</i>	<i>6,36</i>	<i>6,26</i>	<i>6,53</i>	<i>5,92</i>	<i>5,52</i>
<i>Assistenten Säule I³⁾</i>	<i>2,16</i>	<i>3,57</i>	<i>4,40</i>	<i>4,61</i>	<i>5,21</i>
<i>sonstige⁴⁾</i>	<i>14,80</i>	<i>15,19</i>	<i>17,44</i>	<i>19,27</i>	<i>21,21</i>
externe Lehre	2,75	2,87	2,86	3,07	3,43
<i>davon Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002</i>	<i>0,37</i>	<i>0,20</i>	<i>0,11</i>	<i>0,13</i>	<i>0,13</i>
<i>Tutoren, Studienassistenten</i>	<i>–</i>	<i>0,32</i>	<i>0,40</i>	<i>0,38</i>	<i>0,49</i>
<i>Lektoren</i>	<i>2,38</i>	<i>2,35</i>	<i>2,35</i>	<i>2,56</i>	<i>2,82</i>
<i>übrige</i>	<i>–</i>	<i>–</i>	<i>–</i>	<i>–</i>	<i>–</i>
weiterer Personalaufwand⁵⁾	13,79	13,40	16,88	16,17	15,20
Personalaufwand gesamt	50,06	52,69	60,43	62,30	64,38

¹⁾ Rundungsdifferenzen möglich

²⁾ Assistenten mit Doktorat

³⁾ Assistenten ohne Doktorat

⁴⁾ allgemeines Personal, wissenschaftliches Drittmittelpersonal, Bundes- und Vertragslehrer, Arbeiter, Jugendliche und freie Dienstverträge

⁵⁾ insbesondere Dienstgeberbeiträge; ferner besondere Leistungsprämien, Veränderung Rückstellungen, Abfertigungen, Jubiläumszuwendungen, freiwillige Sozialleistungen, Überstundenvergütungen und Fahrtkostenzuschüsse

Quelle: Controlling der Universität Wien

(2) Der RH zog für die Darstellung des Personalaufwands ausgewählter Beschäftigtengruppen im Verhältnis zu den entsprechenden VBÄ den Zeitraum 2005 bis 2008 heran, weil die Datenlage an der WU Wien vor 2005 unsicher war.

Die Bezüge und Gehälter der Assistenten Säule I erhöhten sich zwischen 2005 und 2008 um insgesamt 45,9 %; demgegenüber stiegen die gewichteten VBÄ um 31,4 % an.

Bei den Professoren nahmen die Bezüge und Gehälter 2008 um 22,4 % gegenüber 2005 zu, während die gewichteten VBÄ nahezu unverändert blieben (2008: – 1,0 % gegenüber 2005).

- 19.2** Der RH führte die Veränderungen bei den Assistenten Säule I hauptsächlich auf die allgemeine jährliche Lohnkostensteigerung, jene bei den Professoren auf die unter TZ 20 dargestellte differenzierte Entlohnungspolitik der WU Wien zurück.

Entlohnung neu aufgenommenen Professoren

20.1 (1) Entgeltverhandlungen und –vereinbarungen

Das All-inclusive-Entgelt vereinbarte der jeweilige Rektor individuell. Die Entgeltfrage wurde erst in der letzten Phase des Berufungsverfahrens im Rahmen der konkreten Berufungsverhandlung erörtert.

An beiden Universitäten war für die Rektoren regelmäßig das vorangegangene Gehalt Ausgangsbasis; dieses erhöhten sie um einen Berufungsgewinn. In manchen Fällen waren auch Berufungsangebote anderer Universitäten Verhandlungsgrundlage. Um das Gehalt von an die Universitäten versetzten, beamteten österreichischen Professoren zu erhöhen, wurden auch nicht ruhegenussfähige Zuschläge nach dem Bundesbediensteten-Sozialplangesetz gewährt. Dementsprechend stellten sich die Jahresbruttogehälter sehr unterschiedlich dar.

Beide Universitäten sahen im Rahmen der Entgeltvereinbarung auch Pensionskassenregelungen entsprechend der im KV-Entwurf (bzw. nunmehr im KV) vorgesehenen Höhe (TZ 4) vor.

(2) Schwankungsbreiten

Die folgende Tabelle zeigt die Schwankungsbreiten (prozentueller Abstand zwischen dem jährlich beobachteten Minimum und dem Maximum) der Jahresbezüge für ab 2005 neu aufgenommene Professoren.

Tabelle 13: Schwankungsbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren

	2005	2006	2007	2008
	in %			
Universität Wien	+ 49,5	+ 200,5	+ 184,2	+ 174,9
WU Wien	+ 29,9	+ 2,1	+ 51,8	+ 113,1

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien

(3) Schichtung

In einem weiteren Schritt nahm der RH anhand der Jahresbezüge für an beiden Universitäten zwischen 2005 und 2008 neu aufgenommene Professoren eine Schichtung vor. Zu diesem Zweck ordnete er die Jahresbezüge der betreffenden Personen vier gleichmäßig dimensionierten Wertbereichen (25 %-Bereiche) zu. Das erste (unterste) Viertel beginnt mit dem Minimal-, das vierte (oberste) Viertel endet mit dem Maximalwert der an beiden Universitäten über alle vier Jahre festgestellten Jahresbezüge.

Tabelle 14: Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren

	Universität Wien		WU Wien	
	Professoren Anzahl	in %	Professoren Anzahl	in %
4. Viertel (oberstes)	10	8,3	2	10,0
3. Viertel	25	20,7	2	10,0
2. Viertel	52	43,0	10	50,0
1. Viertel (unterstes)	34	28,1	6	30,0
gesamt ¹⁾	121	100,0	20	100,0

¹⁾ Rundungsdifferenzen

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien

20.2 Der RH stellte fest, dass beide Universitäten bei den neu aufgenommenen Professoren die ihnen nun durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit bei den Entgeltvereinbarungen nutzten und dabei marktwirtschaftlich vorgehen. Er anerkannte, dass auch im Hinblick auf die schon gelebte bzw. noch stärker angestrebte Internationalität und Exzellenz einerseits sowie die gerade bei ausländischen Berufungen oft unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen andererseits vor allem im Professorenbereich ein hohes Maß an Flexibilität vorteilhaft war.

Gleichzeitig empfahl er aber auch, in – für die jeweilige Universität – strategisch weniger prioritären Bereichen im Berufungsverfahren bereits frühzeitig gehaltssteuernde Maßnahmen zu ergreifen und die für die ausgeschriebene Professur vorgesehene Gehaltsspanne bekannt zu machen.

20.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien differenziere sie bei der Ausschreibung in der Weise, dass Dienstverhältnisse mit erstmals berufenen Professoren zunächst auf sechs Jahre befristet werden konnten und erst bei positiver Evaluierung unbefristet würden.*

Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.

20.4 Der RH wiederholte gegenüber der Universität Wien, dass seine Empfehlung auf die frühzeitige Bekanntmachung der für die ausgeschriebene Professur vorgesehenen Gehaltsspanne gerichtet war.

Rektorate

Allgemeines

21 Gemäß Universitätsgesetz 2002 hatte der Universitätsrat mit dem Rektor einen Arbeitsvertrag und eine Zielvereinbarung abzuschließen. Der Abschluss von Arbeitsverträgen mit den Vizerektoren oblag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle dem Rektor¹⁾.

¹⁾ Mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, ist dies Aufgabe des Universitätsrates.

Die Rektorate beider Universitäten setzten sich zur Zeit der Gebarungsüberprüfung jeweils aus dem Rektor und vier Vizerektoren zusammen. An beiden Universitäten übten der Rektor und ein Teil der Vizerektoren (drei Vizerektoren/Universität Wien bzw. ein Vizerektor/WU Wien) ihr Amt hauptberuflich aus, die anderen waren daneben auch als Universitätsprofessoren tätig.

Rektorate

Bezüge

- 22** Die nachstehende Tabelle zeigt die von 2004 bis 2008 an die Mitglieder der beiden Rektorate ausbezahlten Bezüge, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Rektoratstätigkeit standen.

Tabelle 15: Bezüge der Rektoratsmitglieder

	2004	2005	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR				
Universität Wien	571,3	481,1	593,1	690,5	841,8
WU Wien	568,2	569,1	626,0	773,4	836,5

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien

An beiden Universitäten erhöhten sich die Bezugssummen der Rektorate zwischen 2004 und 2008 im Mittel um 10,2 % je Jahr. Dies war überwiegend auf strukturelle Effekte (bspw. Veränderung des Verhältnisses haupt- zu nebenberuflichen Rektoratsmitgliedern) sowie auf personenbezogene Besonderheiten (bspw. Entfall eines teilweisen Gehaltsverzichts aufgrund Entgeltfortzahlung aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) zurückzuführen.

Prämien

- 23.1** Die auf vier Jahre befristeten Rektoren- bzw. Vizerektorenverträge sahen neben dem Jahresgrundgehalt bzw. einer fixen Zulage zum Professorenjahresgehalt für die nebenberuflichen Rektoren leistungsbezogene Prämien im Ausmaß von bis zu drei Monatsbruttogehältern (Universität Wien) bzw. bis zu 25 % des Jahresbruttoentgelts/des Professoreneinkommens samt Zulage (WU Wien) vor.

Die Gewährung der Prämien war an beiden Universitäten an die Erreichung bestimmter Ziele gebunden. Unterschiede ergaben sich jedoch bei der Gestaltung bzw. Beurteilung der Erfüllung der Zielvereinbarungen:

- An der Universität Wien schloss der Rektor mit dem Universitätsrat pro Studienjahr eine Zielvereinbarung ab. Die einzelnen Aufgaben der Zielvereinbarung wurden dann auf Basis der Geschäftsordnung den jeweils zuständigen Vizerektoren zugeordnet; manche Agenden führte das Rektorat gemeinsam durch. Über das Ausmaß der Erfüllung der Ziele entschied der Universitätsrat für den Rektor bzw. der Rektor für die Vizerektoren. Die Ziele waren allgemein gehalten. Eine schriftliche

quantifizierte Bewertung des jeweiligen Grades der Zielerreichung lag nicht vor.

- Die WU Wien sah für jedes Studienjahr Zielvereinbarungen des Rektorats mit dem Universitätsrat vor; darin waren Zielvorgaben für jedes einzelne Rektoratsmitglied festgelegt. Der Universitätsrat entschied für den Rektor bzw. (de facto) gemeinsam mit dem Rektor für die Vizerektoren über das Ausmaß der Zielerreichung. Zwar waren auch hier die Ziele zum Teil relativ allgemein gehalten, jedoch lagen Umsetzungsberichte (verbal, teilweise ohne Quantifizierung der Zielerreichung) vor.

23.2 Der RH empfahl der Universität Wien, nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung aus Gründen der Nachvollziehbarkeit zu dokumentieren und zu quantifizieren. Der WU Wien empfahl er, dieses Ausmaß generell zu quantifizieren.

23.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien lege das Rektorat an den Universitätsrat halbjährlich einen umfassenden Bericht zur Umsetzung des Entwicklungsplans und des Arbeitsprogramms des Rektorats, welcher eine wesentliche Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung darstelle.*

Laut Stellungnahme der WU Wien ließen sich nur wenige Ziele sinnvoll quantifizieren. Bei nicht quantifizierbaren Zielen würde eine Quantifizierung der Zielerreichung zum Artefakt. Vielmehr erschiene die schon bisher gewählte Praxis einer exakten verbalen Beschreibung mehrheitlich adäquat. Wo eine Quantifizierung möglich sei, wäre diese bereits erfolgt.

23.4 Der RH entgegnete der Universität Wien, dass es nicht nur aus Gründen der Nachvollziehbarkeit, sondern auch angesichts der möglichen Höhe dieser Leistungsprämien erforderlich ist, die konkrete Zielerreichung explizit schriftlich zu bewerten und zu quantifizieren.

Gegenüber der WU nahm der RH zur Kenntnis, dass es oftmals schwierig sein kann, Ziele zu quantifizieren, und anerkannte ihre diesbezüglichen Bemühungen. Was die Zielerreichung anbelangt wies der RH jedoch darauf hin, dass das Rektorat in den vergangenen Jahren die Prämien überwiegend in vollem Ausmaß erhalten hat. Dies könnte nach Auffassung des RH zum einen bedeuten, dass Ziele nicht ambitioniert genug gewählt wurden; zum anderen könnte dies darauf hinweisen, dass der detaillierten Bewertung der Zielerreichung nicht ausreichend Aufmerksamkeit entgegengebracht wurde. Nach Ansicht des RH sollte auch bei der Bewertung der Zielerreichung eines nicht quantifizierten

Zieles ein Abstufungsmechanismus vorgesehen werden, um das quantitative Ausmaß der Zielerreichung transparent zu machen.

Vertragliche Regelungen

Wissenschaftliches
Universitätspersonal

- 24** Neben den schon vor der Vollrechtsfähigkeit für die Universitäten tätigen Mitarbeitern (Dozenten, Assistenten etc.) setzte sich das wissenschaftliche Universitätspersonal (ohne Professoren) seit 1. Jänner 2004 aus einer Reihe unterschiedlicher Gruppen zusammen. Die Vielfalt war an der Universität Wien größer. Für die Gestaltung von Dienstverhältnissen hatten die beiden Universitäten Vertragsmuster konzipiert, welche zum Teil auf Vorlagen des Dachverbands beruhten.

Bei der vertraglichen Regelung der Entlohnung jenes wissenschaftlichen Universitätspersonals, das bereits im VBG bzw. im Universitäts-Abgeltungsgesetz geregelt war, führten beide Universitäten weitgehend die sich daraus ergebenden Ansätze fort bzw. orientierten sich daran. Die Universität Wien nahm diese zum Teil auch als Grundlage für von ihr neu geschaffene Mitarbeitergruppen. Bei den Säule I- und Säule II-Assistenten sahen beide Universitäten unterschiedliche Modelle im Hinblick auf die Lehrentgeltung vor.

Lehrbeauftragte

- 25** (1) Alle Lehrbeauftragten der Universität Wien standen in einem Arbeitsverhältnis zur Universität.

Im Gegensatz dazu behandelte die WU Wien Lehrbeauftragte bis zu einem Lehrausmaß von vier Semesterwochenstunden steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie „echte“, arbeitsrechtlich jedoch als freie Dienstnehmer. Daher bestand für diese Lehrbeauftragten bspw. kein Anspruch auf Fortzahlung im Krankheitsfall oder ein Urlaubsanspruch. Weiters entfielen die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (WU Wien: bei rd. 440 Lehrbeauftragten – rd. 90.000 EUR für bspw. das Studienjahr 2007/2008). Lehrbeauftragte mit mehr als vier Stunden Lehre im Semester standen in einem Arbeitsverhältnis zur WU Wien.

(2) In der juristischen Literatur herrschte Uneinigkeit darüber, ob Lehrbeauftragte zwingend in einem Arbeitsverhältnis zur Universität stehen mussten. Eine diesbezügliche Verpflichtung könne weder aus dem Universitätsgesetz 2002 noch den bezug habenden Materialien abgeleitet werden. Lehrbeauftragte seien nur dann als Arbeitnehmer zu qualifizieren, wenn sie auch die sonstigen Voraussetzungen eines Arbeits-

vertrags im Sinne des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) erfüllen.

(3) Im Juli 2009 beschloss der Nationalrat das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009. Dieses sieht die Kategorie eines nebenberuflichen Lehrpersonals (nicht mehr als vier Semesterwochenstunden Lehrtätigkeit) mit einem freien Dienstverhältnis zur Universität vor.

Professorenverträge

Allgemeines

26 (1) Das Universitätsgesetz 2002 sah Regelungen für das Berufungsverfahren von Universitätsprofessoren vor und unterschied zwischen einem „ordentlichen“ Berufungsverfahren nach § 98 Universitätsgesetz 2002 sowie einem abgekürzten Berufungsverfahren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 (für maximal zweijährige Befristung¹⁾).

¹⁾ Durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 erfolgte nunmehr eine maximal fünfjährige Befristung.

Für die Berufungsverhandlungen auf Basis eines Besetzungsvorschlags der Berufungskommission und den Abschluss des Arbeitsvertrags bzw. die Auswahl des Kandidaten unter Einbeziehung des fachlichen Bereichs war der Rektor zuständig.

(2) Die Universität Wien berief seit 1. Jänner 2004 über 400 von ihr so genannte Gastprofessoren nach § 99 Universitätsgesetz 2002 (davon mehr als die Hälfte an die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät). Diese wurden in der Mehrzahl der Fälle semesterweise beschäftigt; beabsichtigt waren u.a. ein Beitrag zur Internationalisierung, die Abdeckung von Vakanzen und die Erfüllung internationaler Verpflichtungen. Im Gegensatz dazu hatte die WU Wien das Instrument des abgekürzten Berufungsverfahrens in den letzten Jahren nur wenig genutzt.

Vertragsgestaltung – wesentliche Unterschiede

27.1 Wie der RH aufgrund der Vertragsmuster und beispielhaft eingesehener Verträge feststellte, waren die Professorenverträge der beiden Universitäten in Struktur und bei allgemeinen Vertragsbestandteilen ähnlich; einige in finanzieller Hinsicht wesentliche Unterschiede stellten sich wie folgt dar:

(1) Die Universität Wien vereinbarte vertraglich die den Professoren zugestandene Ausstattung. Neben betraglich fixierten Budgets bspw. für Möbel, IT-Ausstattung, Literatur etc. wurde auch teilweise die unbefristete Überlassung von Personal festgelegt. Die WU Wien bezog diese

Fragen zwar in die Berufungsverhandlungen mit ein; der Arbeitsvertrag enthielt darüber aber keine Festlegungen.

(2) Professorenverträge der Universität Wien legten eine aliquote Rückerstattung der anlässlich des Arbeitsbeginns ersetzten Reise- und Frachtkosten fest, wenn der Professor innerhalb von drei Jahren ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zu einer anderen Universität wechselte. In den Verträgen der WU Wien fehlte eine vergleichbare Bestimmung.

(3) Die Universität Wien gewährte dem Professor (auch laut Vertragsmuster) für jedes neunte Semester ein Forschungssemester unter der Voraussetzung, dass er ein geeignetes Forschungsprojekt vorlegte und der Lehrbetrieb nicht gefährdet war; die WU Wien sah dies im Vertrag nicht vor.

(4) Die Universität Wien vereinbarte in Professorenverträgen eine Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen grundsätzlich im fünften Tätigkeitsjahr; an das positive Ergebnis der Evaluierung war eine Gehaltserhöhung geknüpft. Bereits im Rahmen des Berufungsverfahrens erhielt der Professor Kenntnis über Vorgangsweise und Parameter dieser Evaluierung, welche durch international ausgewiesene externe Gutachter durchgeführt wurde.

Die WU Wien sah nur in Einzelfällen – bspw. im Hinblick auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder als Grundlage für die Gewährung einer Entgelterhöhung – Zielvereinbarungen vor.

27.2 Der RH empfahl:

(1) Was die Ausstattung anbelangt, sollte die Universität Wien Personal grundsätzlich nur befristet überlassen, um die personellen Dispositionsmöglichkeiten nicht für einen zeitlich unbegrenzten Zeitraum einzuschränken.

(2) Um nach einem relativ aufwendigen Berufungsverfahren eine gewisse zeitliche Bindung des Professors an die Universität zu verstärken, sollte die WU Wien eine entsprechende Bestimmung in den Verträgen vorsehen, wonach unter bestimmten Voraussetzungen Reise- und Frachtkosten zurückverlangt werden können.

(3) Die Universität Wien sollte nicht grundsätzlich ein Forschungssemester vertraglich gewähren, sofern der Lehrbetrieb dadurch nicht gefährdet wird, sondern im Hinblick auf die ungünstigen Betreuungsrelationen dies im Einzelfall entscheiden.

(4) Die WU Wien sollte prüfen, ob sie nicht wie die Universität Wien künftig in den Professorenverträgen eine (externe) Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistung vorsehen sollte, um das Bezugssystem leistungsabhängig und qualitätsorientiert zu gestalten.

27.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien habe sie die Empfehlung des RH betreffend die personelle Ausstattung bereits in nahezu allen abgeschlossenen Berufungen aus 2008 und 2009 aufgegriffen. Hinsichtlich des Forschungssemesters könne dieses weiters nur dann gewährt werden, wenn keine Mehrkosten für die Lehre zu erwarten seien.*

Laut Stellungnahme der WU Wien habe sie die unter (2) genannte Empfehlung bereits umgesetzt; die Umsetzung der zweiten Empfehlung sagte sie ebenfalls zu.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

28 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Universität Wien und
Wirtschaftsuniversität
Wien

(1) In – für die jeweilige Universität – strategisch weniger prioritären Bereichen sollten im Berufungsverfahren bereits frühzeitig gehaltssteuernde Maßnahmen ergriffen und die für die ausgeschriebene Professur vorgesehene Gehaltsspanne bekannt gemacht werden. (TZ 20)

(2) In regelmäßigen Abständen wären die Konditionen mehrerer Unternehmen zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien gezielt einzuholen, einander gegenüberzustellen und die Auswahl nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 8)

(3) In die nächsten Leistungsvereinbarungen sollten anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professuren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festgelegt werden. Dabei sollte auch auf tatsächlich besetzte Stellen abgestellt werden. (TZ 6)

Universität Wien

(4) Im Zusammenhang mit der Prämiengewährung für das Rektorat wäre nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung aus Gründen der Nachvollziehbarkeit zu dokumentieren und zu quantifizieren. (TZ 23)

(5) Aufgrund der deutlichen Überschreitung des Zielwerts bei den strukturierten Doktoratsprogrammen schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode sollten in Hinkunft in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen gewählt werden. (TZ 6)

(6) In homogenen Bereichen, insbesondere Sekretariatstätigkeiten, sollten im Rahmen der Implementierung des Recruiting-Konzepts die Auswahl der Selektionsmethoden universitätsweit einheitlich festgelegt und dabei zur Sicherstellung einheitlicher Mindestanforderungen an die Bewerber auch standardisierte Testverfahren verwendet werden. (TZ 7)

(7) Was die vertragliche Festlegung der Ausstattung anbelangt, sollte Personal grundsätzlich nur befristet überlassen werden, um die personellen Dispositionsmöglichkeiten nicht für einen unbegrenzten Zeitraum einzuschränken. (TZ 27)

(8) Forschungssemester sollten nicht grundsätzlich vertraglich gewährt, sondern darüber im Einzelfall entschieden werden. (TZ 27)

(9) Im Zusammenhang mit der Prämiengewährung für das Rektorat wäre nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung generell zu quantifizieren. (TZ 23)

(10) Die für Sekretariatsstellen fakultativ bestehenden Testverfahren wären als verbindlich vorzusehen und eine Ausweitung des Recruiting-Konzepts auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu überlegen. (TZ 7)

(11) Das hinsichtlich der Personalstruktur bestehende System wäre bspw. dadurch zu flexibilisieren, dass auf höherer organisatorischer Ebene nach Maßgabe besonderer wissenschaftlicher Qualifikationen eine Anzahl unbefristeter Stellen festgelegt wird. (TZ 10)

(12) Um nach einem relativ aufwendigen Berufungsverfahren eine gewisse zeitliche Bindung des Professors an die Universität zu verstärken, wäre – wie an der Universität Wien – unter bestimmten Voraussetzungen vertraglich eine Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten vorzusehen. (TZ 27)

(13) Für künftige Professorenverträge sollte die Festlegung einer Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen geprüft werden. (TZ 27)