

# ZENTRALE DIENSTE NEU UND RESSOURCEN

## ABSCHNITT III:

Human Resources Management.....	37
Budgetsituation und Rechnungsabschluss 2006.....	43
Infrastruktur.....	48



JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis



o.Univ.Prof.  
Dr. Rudolf G. Ardel

Rektor JKU  
University's Rector

## Human Resources Management

Zum Stichtag 31.12.2006 beschäftigte die Johannes Kepler Universität 2060 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Motivation, ihr Engagement und ihre Qualifikationen stellen die Basis der Leistungsfähigkeit unserer Universität in Forschung, Lehre und Weiterbildung sowie in den Dienstleistungsbereichen dar.

Von den 2060 Beschäftigten (2005: 2001 Beschäftigte) zählen 114 (2005: 111) zur Gruppe der UniversitätsprofessorInnen, 446 (2005: 449) zu jener der außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsdozentInnen und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Diplom oder mit Doktorat – den Kerngruppen in Forschung und Lehre. Hinzu kommen 289 Beschäftigte (2005: 255), die als wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Drittmittelforschungsprojekten, und 603 Personen (2005: 589), die als teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen in der Lehre als LektorInnen – 332 Personen – oder als studentische MitarbeiterInnen – 271 Personen – tätig waren.

576 MitarbeiterInnen (2005: 568) waren in Dienstleistungsfunktionen tätig: davon in den zentralen Verwaltungseinheiten 344 Personen sowie in den Instituten als administrative, technische und LabormitarbeiterInnen 232 Personen. Hinzu kommen noch 32 Beschäftigte (2005: 29), die im Rahmen von Drittmittelforschungsprojekten als administrative oder technische MitarbeiterInnen tätig waren.

Nicht einbezogen sind jene Personen, die in Gesellschaften arbeiten, die entweder zur Gänze im Eigentum der JKU stehen oder an denen die JKU als Gesellschafterin maßgeblich beteiligt ist.

Angesichts der eng begrenzten finanziellen Mittel stellte sich auch 2006 für das Rektorat die zentrale Herausforderung, den Personaleinsatz nach klaren Prioritäten zu steuern. Die höchste Priorität hatte der Bereich Forschung und Lehre, da Einschränkungen hier einerseits die Leistungsfähigkeit in der Forschung und andererseits die Betreuung der Studierenden zu mindern drohen.

Im Bereich der Zentralen Dienste wurde hingegen darauf geachtet, dass Personalaufstockungen nur in unbedingt erforderlichen Fällen und in Bereichen vorgenommen wurden, die Kerndienstleistungen für die Institute oder für Studierende darstellen.

Um den Personaleinsatz entsprechend rationell zu gestalten, wurde ein Stellenplan für sämtliche Einrichtungen der Universität ausgearbeitet, in dem der Personaleinsatz jeder Organisationseinheit erfasst ist und in dem auch Veränderungsziele hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung und der Anzahl der MitarbeiterInnen festgelegt sind. Dies war vor allem deshalb notwendig, weil die Universität historisch gewachsene Personalstrukturen mit dem Übergang zum UG 2002 übernommen hat, die in vielen Fällen nur mittelfristig – etwa bei Pensionierungen –



Ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal lag 2006 in der Diskussion über die Gestaltungsmöglichkeiten wissenschaftlicher Universitätskarrieren, wobei gemeinsam mit dem Rektorat eine zukunftsorientierte Vorgangsweise gefunden werden konnte.

Von beiden Betriebsratskollegien konnten 2006 zahlreiche Betriebsvereinbarungen vorbereitet und erfolgreich abgeschlossen werden (z. B. für die Bereiche Datenverarbeitung und Soziales). Einen nicht zu vernachlässigenden Teil der Tätigkeiten nahm wiederum die tägliche Beratung von Kolleginnen und Kollegen in arbeitsrechtlichen Belangen ein. Darüber hinaus wurde im Jahr 2006 der österreichweite Erfahrungsaustausch intensiviert, dessen Ergebnisse auch in die Verhandlungen um den neu zu gestaltenden, ersten Kollektivvertrag für das Universitätspersonal eingeflossen sind,

bestätigen Dr. Johanna Klammer, Betriebsratsvorsitzende für das allgemeine Personal und Dr. Alois Birkbauer, Betriebsratsvorsitzender für das wissenschaftliche Personal.

veränderbar sind. Dies betrifft ebenso die Gruppe der UniversitätsprofessorInnen und definitiv gestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei der Umstrukturierung der Forschungsschwerpunkte wie auch Verwaltungseinheiten, die früher unter dem Gesichtspunkt der Hoheitsverwaltung strukturiert waren.

## Berufungen

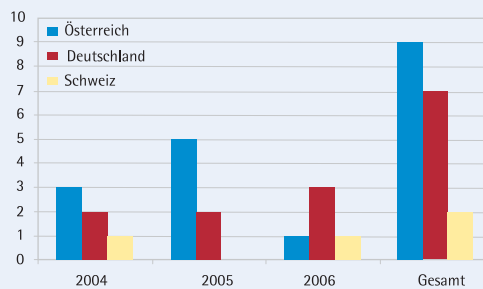
Mit höchster Priorität verfolgte die Universitätsleitung das Ziel, die Leistungsfähigkeit der JKU in Forschung und Lehre zu stärken. Insbesondere stand hierbei die erfolgreiche und rasche Durchführung von Berufungsverfahren im Vordergrund, auch wenn dabei in anderen Bereichen „gespart“ werden musste.

Als erfolgreich kann die seitens der JKU vorgenommene Neugestaltung des Berufungsverfahrens angesehen werden: Die Einführung des detaillierten Stellenprofils als Anhang zur Ausschreibung erlaubt es BewerberInnen, wesentlich genauer zu erkennen, welche spezifischen Anforderungen seitens der Universität an die Person gestellt werden und welche Ressourcen die Universität zur Verfügung zu stellen bereit ist. Damit wird aber auch sichergestellt, dass die Berufungsverfahren zielgerichteter auf die Profil- und Schwerpunktbildung der Universität sowie bestimmte AdressatInnengruppen – etwa herausragende junge WissenschaftlerInnen – ausgerichtet sind.

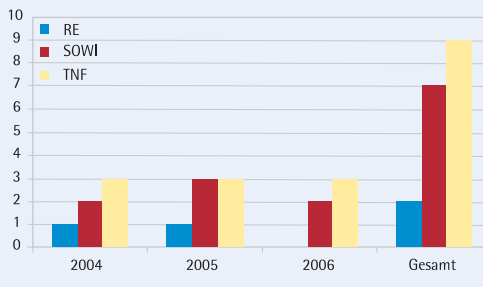
Ebenso wurden die Anforderungen an die seitens der BewerberInnen vorzulegenden Nachweise über Erfahrungen und Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Management sowie die Form der Präsentationen der BewerberInnen – geteilt in Fachvortrag und Lehrvortrag – standardisiert. Mit der Einführung der neu gestalteten Berufungsverfahren konnte die Zeit von der Ausschreibung bis zum Abschluss der Berufungen auf durchschnittlich unter neun Monate verkürzt werden.

Insgesamt wurden im Zeitraum 2004–2006 18 Professuren neu besetzt (davon 2004 sechs, 2005 sieben und 2006 fünf). Von diesen 18 Stellen wurden drei mit WissenschaftlerInnen besetzt, wobei noch immer die geringe Zahl von Bewerberinnen ein besonderes Hindernis darstellt, den Anteil von Frauen in der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen zu erhöhen. Erfreulich ist die Zahl der erfolgreichen Berufungen aus dem Ausland, die bei 50% liegt. Dies zeigt, dass die JKU durchaus konkurrenzfähig ist und dass sich das neue Ausschreibungsverfahren für die Berufung von hervorragenden jüngeren WissenschaftlerInnen bewährt hat.

Herkunftsland bei Berufungen



Berufungen (§ 98) nach Fakultäten



Weiters konnten 2006 drei weitere Berufungsverfahren – sämtliche an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät – abgeschlossen werden, bei denen der Dienstantritt erst 2007 erfolgt.

Wurden 2005 nach § 99 sechs Professuren mit einer Befristung bis maximal zwei Jahren besetzt, so war es 2006 nur eine Professur. Nach § 98 wurden 2006 sechs weitere Professuren ausgeschrieben, darunter entsprechend dem Entwicklungsplan der JKU zwei neue zusätzliche Professuren sowie drei Professuren, die durch Umwidmungen geschaffen wurden. Diese Professuren sollen 2007 besetzt werden. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass das im UG vorgegebene Verfahren, insbesondere die Beurteilung aller BewerberInnen durch vier GutachterInnen, gravierende Mängel aufweist, da sich bei der Vielzahl von BewerberInnen zahlreiche GutachterInnen mit der Erstellung eines ausführlichen und tiefer gehenden Gutachtens über Gebühr belastet fühlen. Seitens der Österreichischen Rektorenkonferenz wurden daher 2006 bereits Vorschläge an den Gesetzgeber erarbeitet, das Berufungsverfahren zu optimieren.

### Personalentwicklung für wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Für alle neu eintretenden wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre mit einer Vertragsdauer von mindestens zwei Jahren ist seit 2004 die erfolgreiche Absolvierung eines „Hochschuldidaktischen Lehrganges“ als Voraussetzung für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses vorgeschrieben.

Der Hochschuldidaktische Lehrgang wird vom Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz unter Beziehung des interdisziplinären Hochschuldidaktischen Arbeitskreises geplant und organisiert. Aufgrund der Rückmeldungen der TeilnehmerInnen wurden die Lehrgangsprogramme jeweils überarbeitet und fakultätsspezifische Teile sowie ein Modul „Gendersensitive Didaktik“ eingeführt. Seit der Einführung 2004 haben insgesamt 71 Personen (davon 2006: 36) diesen Lehrgang erfolgreich abgeschlossen.

Darüber hinaus werden vom Zentrum für Soziale und Interkulturelle Kompetenz zahlreiche weitere Trainings und Kurse für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen angeboten. Das Spektrum reicht von Englischkursen, die sich spezifisch an WissenschaftlerInnen richten, bis hin zur wissenschaftlichen Schreibwerkstatt oder Trainings für den selbstsicheren Auftritt bei Tagungen und Kongressen sowie zum Projektmanagement.

Besondere Resonanz fand auch das Programm der Förderung der Vortragstätigkeit von jungen WissenschaftlerInnen, die sich noch in der Qualifikationsphase befinden,

auf Tagungen und Kongressen im Ausland, wofür das Rektorat jeweils bis 1.200,- Euro pro Person und Jahr vorsieht. Zusätzliche Mittel für internationale Kongressbesuche und Vortragstätigkeit stellt darüber hinaus der Linzer Hochschulfonds im Ausmaß von 30.000,- Euro zur Verfügung, die auf Antrag vom Rektor zugeteilt werden. Ebenso können besondere Zuschüsse im Rahmen der Austauschprogramme zwischen JKU und Partneruniversitäten gegeben werden. Schließlich fördert die JKU auch die Teilnahme an postgradualen Universitätslehrgängen durch Ermäßigung der Lehrgangsgebühren und den Erwerb von Praxiserfahrungen im außeruniversitären Bereich durch Freistellungen.

### Personalentwicklung und Weiterbildung des allgemeinen Personals

Die für neu eintretende MitarbeiterInnen verpflichtende Grundausbildung umfasst eine rechtliche Grundausbildung, eine fachliche und aufgabenspezifisch differenzierte Ausbildung und in Absprache mit dem/r Vorgesetzten zwei Seminare aus dem Bereich der Persönlichkeitsentwicklung. 2006 haben 43 TeilnehmerInnen die rechtliche Grundausbildung besucht.

Wesentlich an Bedeutung gewonnen hat die angeordnete fachliche Fortbildung durch externe wie interne Kursveranstaltungen – etwa im Bereich hoch spezialisierter EDV-Schulungen. Da die betroffenen MitarbeiterInnen damit eine wesentliche Verbesserung ihrer Qualifikation erhalten und die Universität für die Kosten aufkommt, wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die eine Verpflichtung der DienstnehmerInnen zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten vorsieht, falls die/der DienstnehmerIn selbst innerhalb einer bestimmten Frist nach Abschluss der Ausbildung kündigt.

Schließlich wurde das allgemeine universitätsinterne Weiterbildungsangebot – unter Begleitung durch einen Beirat für Personalentwicklung – weiter ausgebaut und es wurden 71 Kurse mit einem Umfang von insgesamt 52,5 Weiterbildungstagen angeboten. Neben den Themenschwerpunkten „Persönlichkeitsentwicklung“ und „Arbeitstechniken“ wurden 2006 auch Kurse zu den Themenbereichen „Bedienung und Nutzung des Kepler University Study Support System“, „Gesundheit am Arbeitsplatz“, „Führung“ und „Frauen an der JKU“ durchgeführt.

Deutlich zeigt sich, dass das universitäre Aus- und Weiterbildungsprogramm vorwiegend – nämlich zu 79% – von Frauen genutzt wird: von 869 KursteilnehmerInnen waren 689 weiblich und nur 180 männlich.



Dass das Kursangebot nicht nur von allgemein Bediensteten angenommen wird, zeigt die Zahl von 58 TeilnehmerInnen aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals.

### Beschäftigung von Studierenden

Eine wesentliche Rolle in der Betreuung von Lehrveranstaltungen kommt studentischen MitarbeiterInnen zu, die Lehrenden wie Studierenden in wichtigen Hilfsfunktionen zur Seite stehen. Insgesamt waren am 31.12.2006 271 studentische MitarbeiterInnen beschäftigt. Ihr Einsatz wird nach Kennzahlen und Kategorien von Lehrveranstaltungen zentral von der Studienadministration unter Leitung des Vizerektors für Lehre gesteuert.

### Ausbildung von Lehrlingen

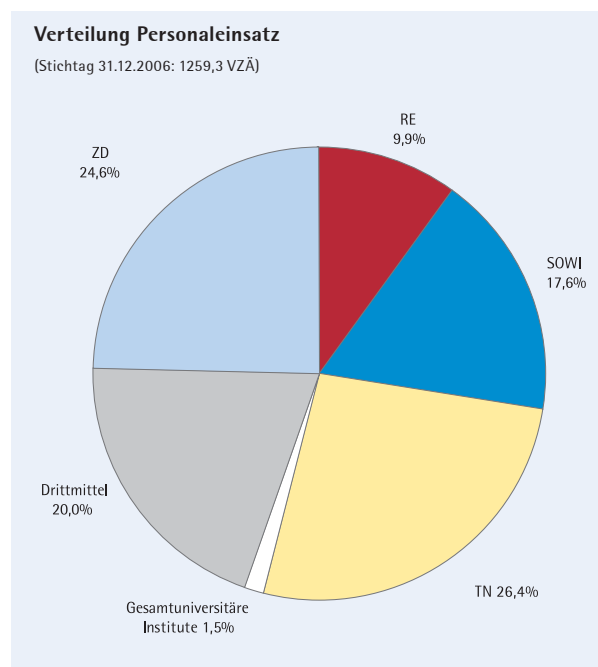
Ende 2006 beschäftigte die JKU 19 Lehrlinge: zwei männliche und sechs weibliche VerwaltungsassistentInnen, zwei männliche und vier weibliche Chemie- bzw. PhysiklaborantInnen, zwei EDV-Techniker sowie drei Handwerker. Zwei Lehrlinge konnten ihre Ausbildung 2006 erfolgreich abschließen, vier Lehrlinge wurden neu aufgenommen.

### Der Personaleinsatz der JKU im Überblick

Zum Stichtag 31.12.2006 betrug der Personaleinsatz der JKU – ohne StudienassistentInnen, LektorInnen und Drittmittelpersonal – 1007,6 Vollzeitäquivalente (VZÄ), das sind um 3,6 VZÄ weniger als am 31.12.2005. Auf das wissenschaftliche Personal entfielen 514,9 VZÄ (2005: 519,3) oder 51%, 49% oder 492,7 VZÄ (2005: 491,9) entfielen auf allgemeines und technisches Personal. Diese Relation hat sich gegenüber dem Stichtag 31.12.2005 nicht verändert. Auf die Gruppe der UniversitätsprofessorInnen entfielen 111,5 VZÄ (2005: 108,5) oder 11% des universitären Personaleinsatzes, auf die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 403,4 VZÄ (2005: 410,8) oder 40%.

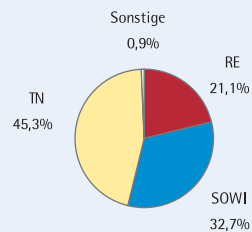
187,0 VZÄ (2005: 189,9) oder 19% sind der Gruppe des allgemeinen oder technischen Personals an den Instituten und 305,7 VZÄ (2005: 302,0) oder 30% derselben Gruppe in den zentralen Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen – einschließlich Universitätsbibliothek und Universitätssportinstitut – zuzurechnen. Dies bedeutet, dass – fast unverändert gegenüber dem Stichtag 31.12.2005 – 70% des universitären Personaleinsatzes der JKU auf die Organisationseinheiten in Forschung und Lehre entfielen.

Eine wesentliche Veränderung ergab sich beim Personaleinsatz im stark angewachsenen Drittmittelsektor: dieser stieg von 219,5 VZÄ (31.12.2005) auf 251,7 VZÄ, was eine Steigerung um 14,7% bedeutet. Von diesen 251,7 VZÄ sind 233,0 VZÄ dem wissenschaftlichen Personal zuzurechnen und 28,7 VZÄ dem allgemeinen und technischen Personal. Unter Einbeziehung des aus Drittmitteln finanzierten Personals betrug zum 31.12.2006 der gesamte Personaleinsatz der JKU 1259,3 VZÄ (2005: 1230,7), der sich in folgender Weise auf Fakultäten, gesamtuniversitäre Institute, Drittmittelprojekte und Zentrale Dienste verteilte:

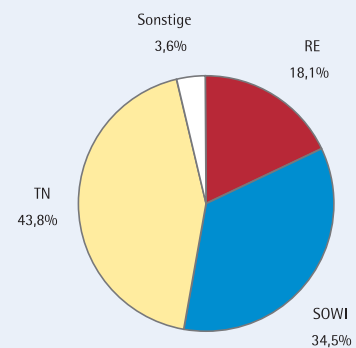


Die Grafik zeigt, dass der Personaleinsatz an den drei Fakultäten sehr unterschiedlich gestaltet ist, was auch beim Vergleich der Verteilung der Professuren und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (ohne Drittmittelpersonal) deutlich hervortritt:

**Verteilung ProfessorInnen** (Stichtag 31.12.2006: 111,5 VZÄ)



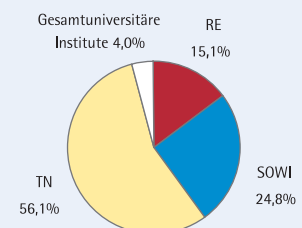
**Verteilung wissenschaftl. Personal (ohne Drittmittelpersonal)** (Stichtag 31.12.2006: 403,4 VZÄ)



Die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät verfügt damit über die höchste Ausstattung mit Professuren und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unter den Fakultäten, was sich auch in der besten Betreuungsrelation von Lehrenden und Studierenden niederschlägt. Bei der Ausstattung mit allgemeinem und technischem Personal tritt – bedingt durch den wesentlich höheren Einsatz von technischem Personal – der hohe Anteil der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 56,1% bei dieser Personalgruppe am stärksten hervor.

**Verteilung allgemeines Personal der Institute**

(Stichtag 31.12.2006: 187,0 VZÄ)





## Human Resources Management

*By December 31, 2006, the JKU counted in total 2060 employees. Their motivation, their commitment and qualification are the basis for the efficiency of our university in research, teaching and further education as well as in the services sector.*

*1163 employees belong to the scientific personnel in research and/or teaching; 603 persons of them were part-time employed in teaching. 576 employees were engaged in the services sector on campus: as employees in the administrative and in the technical field or as laboratory assistants. 321 employees worked for third-party funded projects.*

*Due to strongly limited financial funds, the Rectorate was challenged to set clear priorities in the human resources management, and to rationally organize this issue by elaborating an employment plan for all university facilities.*

### Appointments

*The university management gave top priority to strengthen the JKU's performance in research and teaching and to quickly and efficiently carry out tenure procedures. In total, 18 professors were put in a new position within the period from 2004 to 2006 (6 in 2004, 7 in 2005, 5 in 2006). Furthermore, three appointment procedures were completed in 2006 with commencement of duty in 2007. The number of appointments from abroad (50%) as well as of excellent young scientists is pleasing.*

*A reform of the tenure procedures considerably contributed to this successful development: firstly, a detailed job description was introduced, secondly the references of the applicants concerning experience and performance in research, teaching, further education and management as well as the presentation and speeches in presence of the appointment committee were standardized.*

### Personnel Development

*All of the newly engaged scientific staff members with a minimum of a two-year employment contract must join the "didactic university course" in order to prolong their contract. Since its introduction in 2004, 71 persons in total – 36 in 2006 – have successfully completed this course offered by the JKU's Center of Social and Intercultural Competence. Apart from various individual seminars, the program for promoting the lecturing activities of young scientists at international conferences gets high approval. The JKU, moreover, promotes the participation in post-graduate university courses by reducing the course fees, and it supports the acquisition of experience in non-university fields by granting a release.*

*All newly employed non-scientific staff members of the JKU must join a basic training. In the year 2006, 43 participants joined the therein included legal basic training. Professional further education, e.g. in the field of highly specialized IT-training has gained considerable significance. The university's general internal further education offer was again expanded under supervision of an advisory committee for personnel development. Furthermore, in 2006, new rules regarding education costs have been agreed upon: the employee is committed to refund the training/further education costs to the JKU in case of quitting his/her job within a specific period of time after completion of the training.*





Dr. Franz Wurm

Vizerektor für Finanz- und Ressourcenmanagement  
Vice-Rector for Finance and Resource-Management

## Budgetsituation und Rechnungsabschluss 2006

### Budgetsituation – nach schwierigem Jahr folgt Besserung ab 2007

#### Budgetsituation 2006

Die unbefriedigende budgetäre Lage der JKU hat sich im Jahr 2006 aus folgenden Gründen weiter verschärft:

- Die Basis für die Globalbudgets der Jahre 2004 bis 2006 bildete das „Sparbudget 2003“, welches nicht als dauerhafte finanzielle Grundlage ausgestaltet war.
- Nicht alle Mehrausgaben, die im Gefolge der Verselbstständigung nach dem 1.1.2004 aufgetreten sind, sind im Rahmen der Budgetzuweisungen berücksichtigt worden.
- Die jährlichen Kostensteigerungen sind nur bei den Personalkosten und auch nur zum Teil vergütet worden.

Die Konsequenz daraus war, dass aus dem laufenden Globalbudget nicht ausreichend Erneuerungsinvestitionen getätigt werden konnten und aufgrund der mehrjährigen Sparwelle seit der Eröffnungsbilanz zum 1.1.2004 ein spürbarer Substanzverlust in Kauf genommen werden musste.

#### Budgetsituation – Ausblick

Die für die neue Budgetperiode 2007–2009 erhoffte Verbesserung durch die Leistungsvereinbarung, welche der von der JKU zu erbringenden Leistungen eine adäquate budgetäre Gegenleistung gegenüberstellen sollte, wird nur zum Teil eintreten. Hauptgrund dafür ist, dass anstelle

einer Leistungsbewertung bei der Budgetbemessung für den weitaus größten Teil des Budgets wiederum der alte Verteilungsschlüssel zur Anwendung gekommen ist. In der Folge standen somit nur rd. 3% des gesamten Universitätsbudgets für Verhandlungen über künftige Vorhaben aller Universitäten zur Verfügung.

Für 2007 ist mit einer wesentlichen Entspannung der Budgetsituation zu rechnen, da das neue Gesamtbudget der JKU um 13% über der Budgetzuweisung für 2006 liegt. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass damit alleine weder für den gesamten Nachholbedarf (insbesondere Erneuerungsinvestitionen) noch für die Ausbautvorhaben gemäß Entwicklungsplan das Auslangen gefunden werden kann. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Verteilung des Drei-Jahres-Budgets auf die einzelnen Jahre das erste Jahr bevorzugt und in den beiden Folgejahren wieder mit Verknappungen zu rechnen ist.

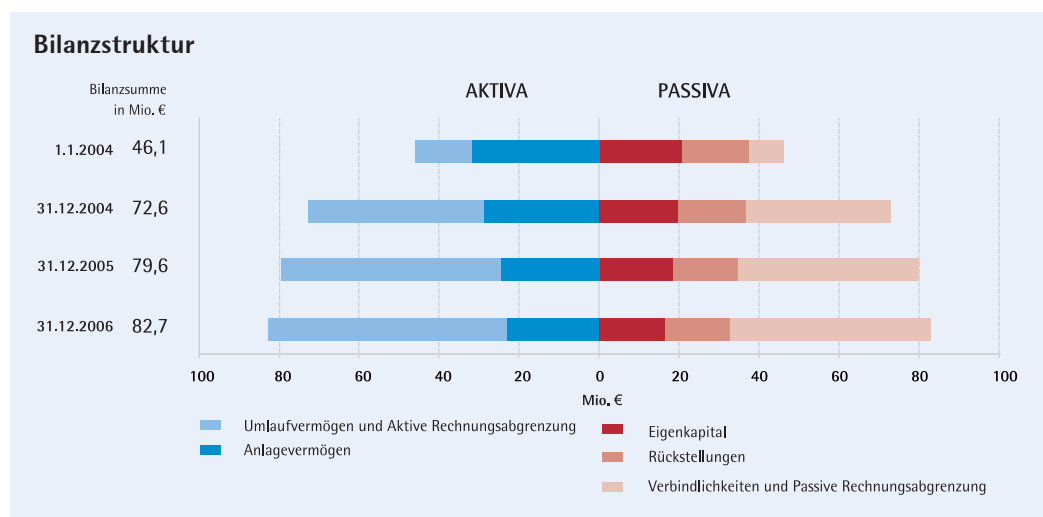
### Rechnungsabschluss 2006 – Drittmittelerfolge begrenzen Verlust

#### Bilanz zum 31.12.2006

Die Bilanzsumme von 82,7 Mio. Euro zum 31.12.2006 hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3,1 Mio. Euro, das sind 3,9%, erhöht, was dem angestiegenen Geschäftsumfang entspricht.

#### Anlagevermögen

Das Anlagevermögen besteht im Wesentlichen aus technischen Anlagen, Laboranlagen, Maschinen,





EDV-Anlagen, Bibliotheken und sonstigen Ausstattungs- und Einrichtungsgegenständen. Es hat sich 2006 weiter verringert – von 24,8 Mio. Euro zum 31.12.2005 auf 23,2 Mio. Euro zum 31.12.2006 –, was auf die nicht ausreichende Investitionsquote zurückzuführen ist, da die gesamten Abschreibungen 6,8 Mio. Euro, die Anlagenzugänge jedoch nur 5,2 Mio. Euro betragen haben. Das Sachanlagevermögen (ohne Bibliotheken, Kunstgegenstände, Anlagen in Bau und Anzahlungen) steht zum 31.12.2006 im Durchschnitt mit nur mehr 21% (Ende 2005 25%, Ende 2004 31%) der ursprünglichen Anschaffungswerte zu Buche, wobei durch das Anlagenalter der Mittelbedarf im Bereich der Grundausrüstungs Erneuerung insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern stark angestiegen ist.

### Umlaufvermögen (inkl. Rechnungsabgrenzung)

Das von 54,8 Mio. Euro zum 31.12.2005 auf 59,5 Mio. Euro zum 31.12.2006 angestiegene Umlaufvermögen umfasst sowohl den Bestand an noch nicht abgerechneten Leistungen aus Forschungsprojekten mit 21,7 Mio. Euro als auch einen vorübergehend erheblichen Bestand an Finanzmitteln, die sich vor allem infolge der Anzahlungen für Drittmittelprojekte von insgesamt 31,6 Mio. Euro, die bis zum Jahresende 2006 nur zum Teil verwendet worden sind, sowie einer eintägigen Budgetvorauszahlung von 7,6 Mio. Euro (Budget für Jänner 2007) und noch nicht verwendeter Projektsondermittel von 2,9 Mio. Euro zum Jahresende ergeben haben. Der hohe Bestand an nicht abgerechneten Leistungen umfasst auch geförderte Forschungsprojekte, bei denen die Fördermittel oft mit wesentlichen Verzögerungen im Vergleich zur jeweiligen Projektentwicklung ausbezahlt werden (vor allem EU-Projekte).

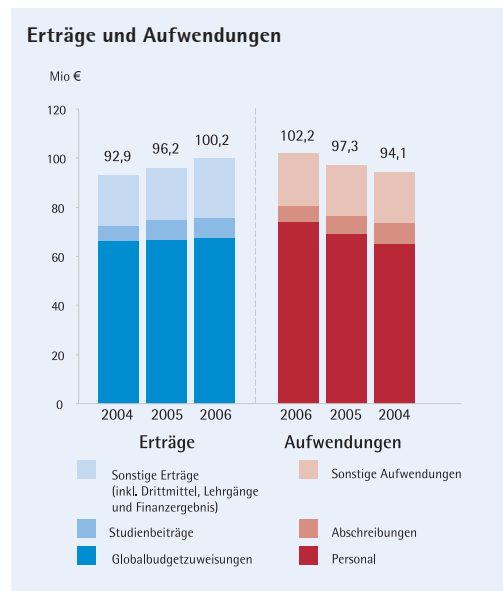
### Eigenkapital

Die Eigenmittel sind insgesamt trotz guter Ergebnisse aus der Drittmitteltätigkeit von 18,4 Mio. Euro zum 31.12.2005 auf 16,4 Mio. Euro zum 31.12.2006 zurückgegangen, was letztlich infolge der budgetären Situation auf die durch Erträge nur zum Teil gedeckten Aufwendungen (insbesondere Abschreibungen) zurückzuführen ist. Der Eigenmittelanteil hat sich dementsprechend von 23% zum 31.12.2005 auf 20% zum 31.12.2006 verringert. Von den ausgewiesenen Eigenmitteln entfallen 6,1 Mio. Euro, das sind 37%, auf Reserven aus Drittmittelprojekten, die gemäß § 27 UG für die jeweiligen Institute und Abteilungen zweckgewidmet sind.

### Rückstellungen und Verbindlichkeiten (inkl. Rechnungsabgrenzung)

Während die Rückstellungen von 15,9 Mio. Euro zum 31.12.2006 im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert geblieben sind, sind die Verbindlichkeiten (inkl. Rechnungsabgrenzung) von 45,2 Mio. Euro zum 31.12.2005 auf 50,3 Mio. Euro zum 31.12.2006 angestiegen, was im Wesentlichen auf die bereits genannten Anzahlungen für Projekte zurückzuführen ist.

### Gewinn- und Verlustrechnung



Die Ergebnisrechnung der JKU weist 2006 einen durch die Drittmittelerfolge geringer als erwartet ausgefallenen Verlust von 2,0 Mio. Euro aus. Aufgrund der budgetären Situation reichten die Erträge nicht aus, um alle Aufwendungen zu decken und insbesondere in Höhe der Abschreibungen zu reinvestieren.

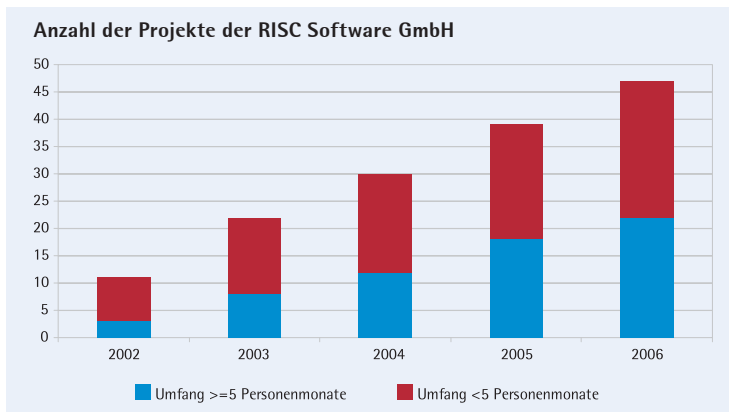
### Beteiligungsgesellschaften – erfolgreiche Entwicklung

#### RISC Software GmbH – beeindruckender Erfolg: 50% mehr Geschäftsumfang

Die RISC Software GmbH, deren Anteile zu 100% im Eigentum der JKU stehen, hat im Jahr 2006 3,0 Mio. Euro Umsatz (bei einer Betriebsleistung von 3,0 Mio. Euro) aus Entwicklungsleistungen erzielt, was bezogen auf die Betriebsleistung gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung



um 50% bedeutet. Die konsequente Entwicklung hin zu Projekten mit höherem qualitativem Gehalt und vermehrter Wertschöpfung durch internationale Kooperationen (z.B. mit EADS, Airbus) und durch langfristige industrielle Partnerschaften (z.B. Salinen Austria, ÖBB, WFL, TMS Automotion) hat dafür den Ausschlag gegeben. Dabei wurde nicht nur auf eine ausgewogene Projektstruktur sondern auch auf die Ausrichtung nach den vier Kompetenzbereichen algorithmische Mathematik, Automatisierung, Logistik und Software-Engineering geachtet.



Trotz eines starken Anstiegs der bezogenen Leistungen, der durch das enorme Wachstum bei den Aufträgen bedingt ist, konnte 2006 ein um 60% über dem Vorjahr liegendes Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) von 0,17 Mio. Euro erwirtschaftet werden, wodurch der Eigenmittelanteil von 23% auf 36% angestiegen ist (Bilanzsumme Ende 2006: 1,0 Mio. Euro). Die Gesellschaft hat 2006 im Durchschnitt 25,9 MitarbeiterInnen (Vollzeit-äquivalente) beschäftigt, das sind um 20% mehr als 2005.

**Johannes Kepler Universität Linz  
Multimediale Studienmaterialien GmbH**

Der Unternehmensgegenstand der Johannes Kepler Universität Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH, die zu 100% im Eigentum der JKU steht, umfasst die Konzeption, die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von multimedialem Lehr- und Studienmaterial. Die Gesellschaft hat im Jahr 2006 aus dem Verkauf von Studienmaterialien einen in Vorjahreshöhe liegenden Umsatz von 0,7 Mio. Euro erzielt und wird mit einem Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) von 0,06 Mio. Euro abschließen. Bei einer Bilanzsumme von 1,0 Mio. Euro zum Jahresende 2006 beträgt der Eigenmittelanteil dieser Gesellschaft 10%. Zum Jahresende 2006 hatte die Gesellschaft ein Gesellschafterdarlehen der JKU von 0,4 Mio. Euro ausgenutzt. Eine Rückführung ist entsprechend den

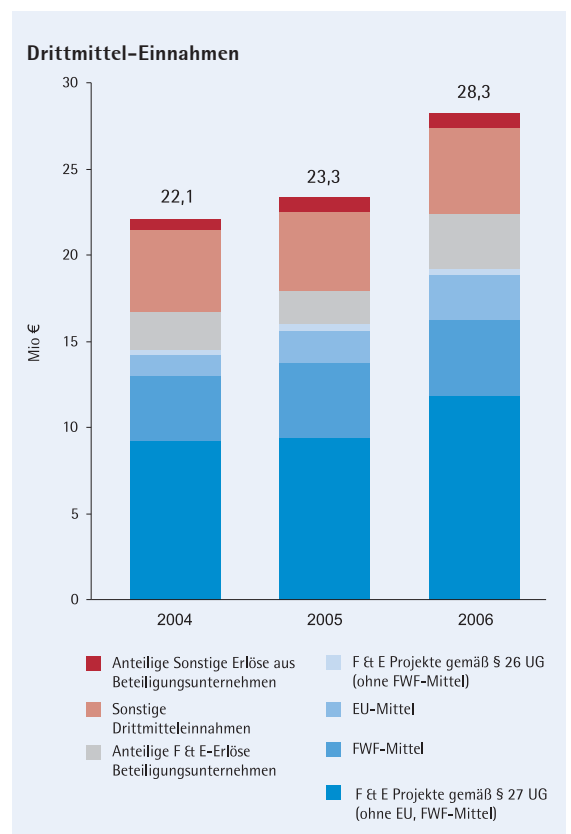
Vorfinanzierungserfordernissen geplant. Die Gesellschaft hat 2006 - wie auch im Jahr davor - im Durchschnitt 3,0 MitarbeiterInnen (Vollzeitäquivalente) beschäftigt.

**Weitere Beteiligungen der JKU**

2006 wurde die JKU ChemServ Chemische Analysen und Services GmbH gegründet, die zu 100% im Eigentum der JKU steht. Gegenstand dieser Gesellschaft ist die Analytik und Charakterisierung von Polymeren, chemischen Substanzen und Produktmischungen sowie Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für Kunden aus der chemischen Industrie. Die Gesellschaft hat dieses Geschäftsfeld von der JKU erworben und im letzten Quartal 2006 die Geschäftstätigkeit aufgenommen.

Darüber hinaus hält die JKU im Vergleich zum Vorjahr unveränderte Beteiligungen von 10% an der tech2b Gründerzentrum GmbH und von 9% an der Polymer Competence Center Leoben GmbH sowie seit Dezember 2006 eine neu erworbene Beteiligung von 8% an der Integrated Microsystems Austria GmbH.

**Drittmittelvolumen –  
konnte um 21% gesteigert werden**



Das gesamte Einnahmenvolumen der JKU aus Drittmitteln (inklusive den anteiligen Erlösen der Beteiligungsgesellschaften) hat 2006 28,3 Mio. Euro betragen und lag damit um beachtliche 5,0 Mio. Euro, das sind 21%, über dem Vorjahresniveau. Diese Steigerung ist vor allem auf die erfolgreiche Auftragsforschungstätigkeit insbesondere infolge einer intensivierten Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sowie auf die vermehrten EU-Projektmittel zurückzuführen.

Das gesamte Drittmittelvolumen beinhaltet Forschungs- und Entwicklungseinnahmen von insgesamt 22,4 Mio. Euro, das sind um 4,5 Mio. Euro oder 25% mehr als im Vorjahr. In diesen Forschungs- und Entwicklungseinnahmen sind unter anderem auch 4,4 Mio. Euro FWF-Mittel (inkl. solcher für ad-personam-Projekte, die noch vor dem 1.1.2004 begonnen wurden), 2,7 Mio. Euro EU-Projektmittel und 3,2 Mio. Euro anteilige Erlöse für Forschungs- und Entwicklungsleistungen von Beteiligungsgesellschaften enthalten.

Die übrigen Drittmiteleinahmen von 5,9 Mio. Euro liegen um 0,4 Mio. Euro über dem Vergleichswert des Vorjahres. Sie resultieren mit 5,1 Mio. Euro aus Lehrgängen, Vermietungen, EDV-Dienstleistungen und sonstigen Einnahmen der JKU und mit 0,8 Mio. Euro aus anteiligen sonstigen Erlösen von Beteiligungsgesellschaften.

### Studiengebühren – in Vorjahreshöhe

Die Erträge aus Studiengebühren lagen 2006 mit 8,4 Mio. Euro in Vorjahreshöhe. Für die im UG vorgesehene Möglichkeit der Zweckwidmung der Studienbeiträge wurden wiederum die fünf Kategorien, welche im Vorjahr definiert worden sind, herangezogen. Die Wahlmöglichkeit wurde von 66% der Studierenden wahrgenommen und blieb damit nur um einen Prozentpunkt hinter der Beteiligung aus dem Vorjahr: Mit einem Anteil von 49% war erneut die Kategorie „Lehre“ erwartungsgemäß weit voran. Es folgten die Kategorien „Infrastruktur“ (16%), „Service“ (16%), „Mobilität“ (10%) und „Soziales“ (9%). Neben diesen Kategorien wurden auch wieder fünf konkrete Projekte zur Abstimmung gebracht, mit der Zusage, das erstgereichte Projekt jedenfalls durchzuführen: Die Wahl der Studierenden fiel auf das Projekt „Erweiterung der Studienliteratur“ (29%), gefolgt von den Projekten „Lernplätze am Campus“ (27%) und „Lehrveranstaltungen zum Erwerb von Softskills“ (23%).



## Budget Situation and Financial Statements 2006

### *Budget Situation – improvements from 2007 onwards*

*The austere budget situation of 2003 has been carried over into the budgets 2004 to 2006 so that increasingly fewer reinvestments could be made from the current budget and the JKU suffered from a noticeable consumption of its capital due to the several year long wave of savings. In 2006 the shortage of budget funds reached its peak.*

*Due to an increase of federal state budget by 13% in 2007, the situation will improve for the period 2007 – 2009 with the newly established performance agreement between the federal ministry and the university. However, the new budget is still falling behind the financial needs in order to realize all the measures foreseen in the JKU's development plan and there will be a necessity to acquire additional funds during the next 3 years.*

### *Financial Statements 2006 – better than expected*

*The balance sheet total of 82.7 million Euro on 31/12/2006 increased by 3.1 million Euro since 31/12/2005.*

*Fixed assets, above all technological and laboratory equipment, machines, computers and other equipment decreased further due to the insufficient reinvestment quota from 24.8 million Euro on 31/12/2005 to 23.2 million Euro on 31/12/2006. The asset value of the tangible assets was 21% of the original cost value, whereas the need for modernization in the area of basic equipment has further grown.*

*Current assets, which increased from 54.8 million Euro on 31/12/2005 to 59.5 million Euro on 31/12/2006, not only comprise research projects with 21.7 million Euro work in progress but also substantial temporary funds which have resulted from received payments for third party projects of altogether 31.6 million Euro, a budget advance of 7.6 million Euro and some special investment funds not yet used at the end of the year.*

*The university's equity decreased from 18.4 million Euro on 31/12/2005 to 16.4 million Euro on 31/12/2006, which results from JKU's insufficient budget. From the university's equity, 37% account for reserves from third party projects which are devoted to the respective institutes and departments.*

*Whilst provisions of 15.9 million Euro on 31/12/2006 remained on the previous level, liabilities of 45.2 million Euro on 31/12/2005 increased to 50.3 million Euro on 31/12/2006, which above all can be traced back to the increased received payments for projects in progress.*

*The profit and loss account for 2006 shows a net loss of 2.0 million Euro, which was considerably lower than expected due to higher results from JKU's growing third party activities.*

### *JKU's subsidiaries – successful development*

*RISC Software GmbH is successful in the IT business by providing R&D services mainly for high level optimization software to costumers from different industries. In 2006, RISC Software GmbH could increase its total sales by 50% to 3.0 million Euro and thus add further profits to its reserves.*

*JKU Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH is developing, producing and selling teaching and learning materials for multimedia study offers of the JKU. The company is profitable and achieved total sales of 0.7 million Euro in 2006, which was the same turnover level as in 2005.*

### *Income from Third Parties – considerably increased*

*Income from third parties increased remarkably in 2006 by 21% to 28.3 million Euro. This amount consists of 22.4 million Euro related to R&D activities (including 4,4 million Euro from FWF, the Austrian fund to promote academic research, and 2.7 million Euro for projects from EU) and 5.9 million Euro related to other activities (including income from university courses of study, IT services, renting and from other sources).*

### *Tuition Fees – level unchanged*

*In 2006, income from tuition fees was 8.4 million Euro, which was on the same level as in 2005.*

