

Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken

Susanne Pernicka, Astrid Reichel und Günter Hefler

1. Einleitung

Hinsichtlich der Organisation der Arbeit bietet der öffentliche Dienst ein Paradox: Historisch bildet der öffentliche Dienst in Österreich – wie in vielen anderen europäischen Staaten – die Wiege des unbefristeten, sozial abgesicherten und dem Entwurf nach ein Berufsleben umfassenden Normalarbeitsverhältnisses. Zugleich ist es gerade der öffentliche Sektor, in dem bereits in den 1980er Jahren eine Dualisierung der Beschäftigungsverhältnisse beobachtet werden kann. Angesichts der ökonomischen Krisen und hoher Budgetdefizite suchen Regierungen nach Einsparungspotential im öffentlichen Dienst: Neben dem Aussetzen von Nachbesetzungen (bezeichnet mit dem Schlagwort »Aufnahmestopp«) wird die Möglichkeit geschaffen – häufig unter Verabschiedung besonderer Gesetze und unter Duldung der zuständigen Gewerkschaften –, neben der Kernbelegschaft Randbelegschaften aufzubauen, die öffentliche Dienstleistungen unter deutlich schlechteren Konditionen erbringen als ihre unter dem Normalregime beschäftigten Kolleg/innen.

Dieser Beitrag¹ nimmt die Entwicklungen der universitären Personalpolitik und der Beschäftigungsstrukturen seit der Dienstrechtsreform 2001, der Reform des Universitätsgesetzes 2002 und mit besonderer Berücksichtigung des Kollektivvertrags seit 2009 in den Blick und fragt nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Karriereoptionen unterhalb der Professorenebene (wissenschaftlicher Mittelbau) an österreichischen Universitäten. Das Universitätsgesetz (UG) 2002 ersetzt das Universitätsorganisationsgesetz

¹ Wir bedanken uns herzlich für die konstruktiven Kritiken auf und die weiterführenden Hinweise zu früheren Versionen dieses Beitrags durch Hajo Holst, Christine Kaspar, Bernhard Scherl und Lukas Dünser.

(UOG) 1993 und unterscheidet sich davon insbesondere dadurch, dass Universitäten nun vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts (§ 4 UG) anstatt unselbständige Einrichtungen mit bloßer Teilrechtsfähigkeit sind (§§ 2ff UOG 1993). Der Beitrag stellt die Frage, ob und in welcher Weise die nun autonomen Universitäten neue Personalstrukturen geschaffen haben, die durchgängige Beschäftigungsperspektiven einräumen und zugleich für nachrückende Forscher/innengenerationen Zugangschancen zu einer universitären Karriere ermöglichen. Nach einer Beschreibung der historischen Rahmenbedingungen universitärer Personalstrukturen und -politiken werden theoretische Ansätze der Organisationssoziologie skizziert, um die jüngeren Entwicklungen im Untersuchungszeitraum zwischen 2001 und 2014 zu erklären. Es folgt eine Darstellung der eigenen Erhebung und Datenauswertung zu den Beschäftigungs- und Karrierestrukturen an österreichischen Universitäten im genannten Zeitraum. Zunächst werden die Auswertungen zur quantitativen Entwicklung der befristeten und unbefristeten wissenschaftlich Beschäftigten vergleichend dargestellt und es wird evaluiert, ob und gegebenenfalls in welcher Weise sich die einzelnen Universitäten hinsichtlich dieser Indikatoren unterscheiden und ob sie sich in ihren Strukturen aneinander angleichen. Im Anschluss werden die personalpolitischen Praktiken und Strategien in den ausgewählten Universitäten beschrieben. Es folgen eine Diskussion der empirischen Befunde entlang der theoretischen Annahmen und das Fazit.

2. Zur historischen Entwicklung der Personalpolitik und Arbeitsorganisation an österreichischen Universitäten

Die dem humboldtschen Bildungsideal verpflichteten und öffentlich finanzierten Universitäten unterscheiden sich in ihren Statusstrukturen und Karrieremodellen von Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen. Die institutionell verankerte Selbststeuerung der Forschung und Lehre durch die wissenschaftliche Gemeinschaft umfasst auch die Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der nach Fachdisziplinen differenziert, die wissenschaftlichen Statushierarchien durchlaufen und letztlich in die Professionsgruppe aufgenommen werden soll. Diese für professionelle Bürokratien (Mintzberg 1979) typische Verlagerung von Entscheidungsmacht in den operativen Kern wird durch die historisch entwickelte Sonderstellung der

Universitäten noch verstärkt. In der Zeit zwischen 1872 und 1970 verfügen die Professor/innen in Österreich, die ein Ordinariat (einen Lehrstuhl) innehaben, über ein de-facto Entscheidungsmonopol in Personalfragen für die nicht-professoralen Wissenschaftler/innen. Auch wenn der Staat als Dienstgeber aller beamteten Hochschullehrer/innen fungiert, sind der staatlich-bürokratischen Steuerung – insbesondere bei der Auswahl der Wissenschaftler/innen unterhalb der Professor/innenkurie – relativ enge Grenzen gesetzt. Vor dem Hintergrund der Student/innenbewegung Ende der 1960er Jahre und der sozialistischen Hegemonie unter Bundeskanzler Bruno Kreisky wird in den Universitätsreformen 1970 und 1975 das sozialdemokratische Ziel des freien Hochschulzuganges und der Demokratisierung der Universitäten weitgehend umgesetzt. So hat die Einführung der Drittelparität an den Hochschulen erhebliche Auswirkungen auf personalpolitische Entscheidungen. Es sind nun nicht mehr nur Professor/innen sondern in einigen Bereichen, etwa in Habilitations- und Berufungskommissionen, der akademische Mittelbau und Studierende zu gleichen Stimmanteilen, an der personalpolitischen Entscheidungsfindung in Universitäten beteiligt. Bereits ab den 1980er Jahren zeigt sich ein internationaler Trend zum New Public Management, der neben anderen öffentlichen Einrichtungen auch die Universitäten als Reformleitbild erreicht. Die Forderungen nach mehr Markt, weniger Regulierung und starker Führung (Schimank 2005: 362) schlägt sich schließlich in Universitätsreformen nieder, die zu einer Ablösung der Selbstorganisation der wissenschaftlichen und akademischen Gemeinschaften durch einen Markt beitragen sollen, auf dem unternehmerisch geführte Universitäten miteinander um Wettbewerbsvorteile in der Attraktion von Forschungsgeldern, Wissenschaftler/innen und Studierenden konkurrieren (Clark 1993; 1998; Münch 2009). Entsprechend diesem Verständnis finanziert der Staat die Universitäten nicht mehr überwiegend in ihrer gesellschaftlichen Funktion zur Generierung und Weitergabe von wissenschaftlichem Wissen, sondern unter primär wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten als Schlüsselinstitution der Wissensgesellschaft (Dörre/Neis 2010). Mit der Ausgliederung aus der staatlichen Verwaltung und der Stärkung des Universitätsmanagements durch die Reformen seit dem Jahr 2001 (Dienstrechtsänderungsgesetz), 2002 (Universitätsgesetz) sowie durch den Abschluss des Kollektivvertrags 2009 erhalten die österreichischen Universitäten erstmals relative Autonomie als privatrechtliche Dienstgeber.

Österreichische Universitäten weisen – und das seit Jahrzehnten (Enders 2001; Kreckel 2014; 2015) – einen im europäischen Vergleich besonders hohen Anteil an ohne durchgehende Karriereperspektive beschäftigten Wissenschaftler/innen² auf. Diese müssen nach einer bestimmten Anzahl an Jahren – entweder aufgrund des Typs ihrer Stelle (ohne Laufbahnoption) oder der Handhabung des Verbots mehrfacher Befristung (sogenanntes Kettenarbeitsvertragsverbot) – ihre Universität wieder verlassen. (Dass deutsche Universitäten noch weniger Dauerstellen vergeben als die österreichischen, ist dabei für die Betroffenen kein Trost, im Gegenteil: In der Auseinandersetzung um wenige Laufbahnstellen treffen die an österreichischen Universitäten ausgebildeten Forscher/innen auf eine besonders starke Konkurrenz durch deutsche Kolleg/innen.) Das Fehlen einer Laufbahnoption bedeutet nicht nur eine große psychische Belastung während des Beschäftigungsverhältnisses selbst, weil es per definitionem nicht möglich ist, sich eine dauerhafte Zugehörigkeit zur Organisation zu verdienen. Aufgrund der häufig beschränkten Zahl verfügbarer Stellen im kleinen österreichischen Wissenschaftssystem müssen universitäre Forscher/innen, wenn der Sprung an eine ausländische, insbesondere deutsche Universität nicht gelingt, nach vier bis zwölf Jahren Tätigkeit in ein anderes Berufsfeld wechseln, in dem viele der bislang erbrachten Leistungen wenig oder gar nichts zählen.

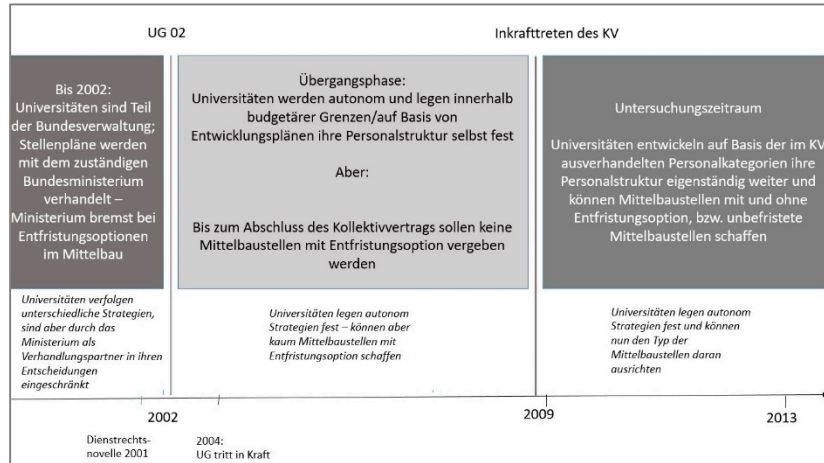
Das unter sozialistischer Alleinregierung³ verabschiedete UOG 1975 setzt sich mit der Demokratisierung der Hochschulen auch zum Ziel, bessere Arbeitsbedingungen und eine durchgängige Karriereoption für den universitären Mittelbau zu schaffen. Budgetäre Restriktionen der 1980er Jahre verhindern allerdings eine Erweiterung des regulären Personalstandes. Um den wachsenden Aufgaben der österreichischen Universitäten, insbesondere in der Lehre, gerecht zu werden, wird daher verstärkt auf Sonderformen der Beschäftigung nach dem sogenannten Abgeltungsgesetz (Interessengemeinschaft 2000) zurückgegriffen. Diese Sonderformen stehen außerhalb aller regulär vorgesehenen universitären Personalkategorien und bleiben auch hinter den elementarsten Standards des österreichischen Beschäftigungssystems

2 Der Aufsatz klammert aus Platzgründen eine weitere, exkludierte und besonders prekären Bedingungen unterworfenen Gruppe des universitären Personals aus, nämlich die Mitarbeiter/innen im Lehrbetrieb (Lektor/innen) (zu einem historischen Rückblick zur Bedeutung Externer Lehre vgl. Interessengemeinschaft. 2000).

3 Zwischen 1945 bis 1991 lautete der Parteiname der Sozialdemokratischen Partei Österreichs Sozialistische Partei Österreichs.

zurück. Darüber hinaus wird spätestens seit Mitte der 1980er Jahre wiederholt eine »Nachwuchskrise« im Universitätssystem moniert, weil aufgrund der »Aufnahmestopps« junge Wissenschaftler/innen keine Chance haben, eine universitäre Laufbahn zu beginnen. Zudem wird die Besserstellung des universitären Mittelbaus für die Aussichtslosigkeit der nachrückenden Generationen verantwortlich gemacht. Universitäten seien – so der in der österreichischen Diskussion geläufige Ausdruck – »zupragmatisiert«. Die Schuld an der »Nachwuchskrise« wird nicht in budgetären Engpässen, sondern in einer verfehlten Personalpolitik gesucht. In einer einflussreichen Lesart wird dabei dem Mittelbau angelastet, er habe Standesinteressen (die unbefristete Beschäftigung von nicht-professoralen Mitarbeiter/innen) gegen die meritokratischen Prinzipien und organisationalen Bedürfnisse der Universitäten durchgesetzt. Bereits die Universitätsreform von 1993 soll deshalb dazu beitragen, mehr »Rotationsstellen« zu schaffen und die unbefristete Beschäftigung von Mittelbauangehörigen zu begrenzen. Die Implementierung des UOG 1993 fällt zeitlich mit den Sparpaketen, die vor dem EU Beitritt Österreichs verankert werden, und einer neuerlichen Verschlechterung der Aussichten für Nachwuchswissenschaftler/innen zusammen, die 1996 zu den größten Studierenden- und Hochschullehrendenprotesten der Nachkriegsgeschichte führen. Noch während der »Ausrollung« der Reform von 1993 werden jedoch die Weichen für einen in jeder Hinsicht radikalen Umbau der österreichischen Universitäten gestellt: Diese sollen mit dem – von der ersten konservativ-rechtspopulistischen Koalitionsregierung gestalteten – UG 2002 Vollrechtsfähigkeit erlangen und als private Arbeitgeber für die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer/innen allein verantwortlich sein. Statt eines öffentlichen Dienstrechts und dessen Besoldungsordnung soll ein Kollektivvertrag treten. Den Universitäten wird damit auch aufgetragen, durch die zweckdienliche Gestaltung der Personalstruktur – auf Basis eines Kollektivvertrags – das leidige Thema der »Nachwuchsfrage« zu lösen. Die Dienstrechtsnovelle 2001 verfolgt dabei ursprünglich das Ziel, zumindest für die Übergangszeit bis zum Inkrafttreten der Vollrechtsfähigkeit und dem Abschluss eines Kollektivvertrags eine Entfristung von bestehenden oder neu aufgenommenen Mittelbauangehörigen an Universitäten zumindest zu erschweren, wenn nicht unmöglich zu machen (Legat/Feik 2002) (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Personalkompetenzen und Karrierestrukturen österreichischer Universitäten im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung

3. Vom Entfristungsverbot zu den Gestaltungsmöglichkeiten des Kollektivvertrags 2009 – Entscheidungen zur Personalstruktur in einer Übergangsphase

Mit dem Erhalt der vollen Rechtsfähigkeit im UG 2002 erfolgt eine Dezentralisierung, indem den Universitäten institutionelle Autonomie in Budget- und Personalangelegenheiten zugesprochen wird (Pellert 2003: 28). Die Kompetenzen des Universitätsmanagements werden drastisch gestärkt, allerdings zu dem Preis, dass das Management nun die (fehlenden) finanziellen und infrastrukturellen Ressourcen der Universitäten selbstständig verwalten und verantworten muss. An die Stelle der demokratischen Selbstverwaltung ist ein mächtiger Vorstand aus Rektor/innen und Vizerektor/innen getreten, sodass es innerhalb der Universitäten zu einer Zentralisierung kommt. Diese Machtkonzentration geht einher mit einer Verringerung der Kompetenzen des Senats, dem ehemaligen zentralen universitären Lenkungsorgan. Dieses ist direkt-demokratisch gewähltes Universitätsorgan. Die

Kompetenzen des Senats werden im Wesentlichen auf Studienangelegenheiten, Stellungnahmen und das Satzungsrecht reduziert. Im Senat wird wiederum die Position der Professor/innen, die nun über eine absolute Mehrheit verfügen, erheblich gestärkt (Sandner 2006: 280f.). Die eigenständige Mitbestimmung auf Fakultäts- und Fachbereichsebene wird gänzlich entfernt. Die Beschlüsse von Berufungskommissionen werden in formaler Hinsicht zu Empfehlungen an das Rektorat (und nicht mehr an das Ministerium). Die Transformation der staatlich verwalteten Universitäten in eigenständige, vollrechtsfähige Organisationen führt darüber hinaus dazu, dass das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und damit verbundene Regelungen zur kollektiven Mitbestimmung zur Anwendung gelangen. Auf dieser Grundlage werden Ende des Jahres 2004 Betriebsräte als Organe der Mitbestimmung an den Universitäten installiert, die in ihrer Ausprägung bisherige Formen der Belegschaftsvertretung, wie etwa den weiterhin nur mehr für Beamt/innen zuständigen Dienststellenausschuss, weitgehend ersetzen. Das UG 2002 sieht darüber hinaus vor, dass den Universitäten erstmals die Kollektivvertragsfähigkeit zukommt. Der Dachverband der Universitäten, in den das Rektorat jeder Universität eine/n Vertreter/in entsendet, fungiert als kollektiver Arbeitgeber/innenverband. Tarifpolitisches Gegenüber des Dachverbandes ist die Gewerkschaft der Öffentlich Bediensteten (GÖD). Im Jahr 2009 wird nach jahrelangen Verhandlungen erstmals ein Kollektivvertrag für die österreichischen Universitäten abgeschlossen. Bereits mit der Dienstrechtsnovelle 2001 sollen unterhalb der Professur nur noch befristete Dienstverhältnisse vergeben werden, mit dem UG 2002 werden öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (auch der Professuren) durch privatrechtliche Arbeitsverträge ersetzt (Pechar 2012). Mit dem Kollektivvertrag sind nach insgesamt acht Jahren, in denen fast ausschließlich befristete Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau angeboten werden, wieder explizit unbefristete Stellenkategorien vorgesehen.

Die organisationsstrukturelle Gliederung der Universitäten unterhalb der Leitungsebene kann seit dem am 1.1.2004 in Kraft getretenen UG 2002 von jeder Universität im Rahmen ihres Organisations- und Entwicklungsplans selbst gestaltet werden (Prisching/Hauser 2008: 138). Durch diese relative Autonomie ist in innerorganisatorischer Hinsicht eine Diversifizierung erfolgt, die allerdings gebremst wird durch institutionelle Beharrungstendenzen. Diese werden etwa im Festhalten an bewährten Handlungsmustern und Strukturen sichtbar, wie dem klassischen Instituts- und Ordinarienmodell,

das informell auch nach dem UOG 1975 noch weiterwirkt. Die Kurien bleiben trotz der neuen Machtbalance, in der die Gewichte insbesondere zugunsten des Mittelbaus verschoben sind, informell wirksam (Burtscher u.a. 2005: 147). Die damit verbundene Logik der Abhängigkeit einer wissenschaftlichen Karriere von einem sein/ihr »Fach« vertretenden Professor/in ist auch nach den Reformen durch das UG 2002 nicht beseitigt, sondern hat sich durch die Befristungen der Beschäftigungsverhältnisse teilweise sogar noch verstärkt (Prisching und Hauser 2008, S. 132). Die genannten Organisationsreformen der Universität haben zwar zu einem partiellen Transfer von personalpolitischen Entscheidungskompetenzen an die oberen Leitungsgremien geführt und damit Professor/innen in dieser Hinsicht formal geschwächt. Dessen ungeachtet weisen die vordergründig hierarchisch organisierten Universitäten aber nach wie vor eine Organisationsstruktur auf, die hinsichtlich ihres Grades der Arbeitsteilung eher an eine Vielzahl von Handwerksbetrieben oder Einzelproduzent/innen erinnert, in denen Professor/innen Mitarbeiter/innen zugeordnet werden, die ihnen in der betrieblichen Autoritätsstruktur untergeordnet sind (Hefler 2008: 103f.). Diese Form der Arbeitsorganisation beeinflusst die persönlichen Laufbahnperspektiven, weil Professor/innen ihre Mitarbeiter/innen in das wissenschaftliche Feld ihrer Disziplin einführen und soziale Beziehungen erschließen, die sich im Idealfall in akademisches Kapital (Publikationen, Teilnahmen an Konferenzen, Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Vereinigungen, et cetera.) und eine universitäre Karriere transformieren lassen. Da im Zeitraum zwischen dem UG 2002 und dem Kollektivvertrag 2009 so gut wie keine und danach nur ein vergleichsweise geringer Anteil der neu zu besetzenden Stellen unbefristet sind (vgl. Abschnitt 3), haben sich diese Abhängigkeiten zwischen Professor/in und Nachwuchswissenschaftler/in noch verschärft, weil es sich, wie es ein befragter Betriebsrat an einer technischen Universität ausdrückt (vgl. Pernicka u.a. 2010: 89), »kaum jemand leisten kann, wenn er im Dissertationsstadium ist, es sich mit seinem Chef zu verscherzen.«

4. Organisationssoziologischer Theorierahmen

Universitäten finden mit Abschluss des Kollektivvertrags und dem Ende erschwerter Bedingungen für die Entfristung von Stellen von Mittelbauange-

hörigen eine Situation vor, in der sie aktiv Personalstrukturen gestalten können und müssen. Universitäre Akteur/innen sehen sich daher in einer Auseinandersetzung darüber, wie die gewählten Personalstrukturen aussehen sollen. Den Rektoraten kommt dabei das entscheidende Gewicht zu. Aus organisationssoziologischer Perspektive sind zwei gegenläufige Entwicklungen erwartbar: Je nach theoretischer Perspektive ist zu erwarten, dass sich die Personalstrukturen österreichischer Universitäten entweder unterschiedlich entwickeln oder einander angleichen.

In der durch neo-institutionalistische Theorien angeleiteten Governanceforschung hat sich die Annahme etabliert, dass sich die Universitäten unter dem Reformdruck von neuen Steuerungsmodellen, wie New-Public-Management Leitbildern und Effizienzmodellen, in ihren Strukturen und Strategien aneinander angleichen (Lange/Schimank 2007). Die bestehende soziale Ordnung wird primär auf das Streben der Akteure nach Erwartungssicherheit und Legitimität zurückgeführt. Als erfolgreich und effektiv wahrgenommene Strategien werden von den Entscheidungsträger/innen in Organisationen daher imitiert (Scott 2008). Der Bildungssektor wird als hoch institutionalisiertes Feld beschrieben, das einem starken institutionellen (d.h. regulativen, normativen und kulturellen) Druck unterliegt, während die technische Umwelt vergleichsweise wenig relevant ist (Scott/Meyer 1991). Im hier untersuchten organisationalen Feld der österreichischen Universitäten im Zeitraum zwischen 2001 und 2014 gibt es darüber hinaus (noch) kaum Wettbewerb um öffentliche Budgetgelder oder Studierende zwischen den Organisationen. Etwaige Unterschiede in lokalen Umwelten werden im Neo-Institutionalismus als wenig relevante Treiber für Unterschiede zwischen Organisationen angesehen (Scott 1991). Auf Grundlage der neo-institutionalistischen Organisationstheorie ist daher zu erwarten, dass sich die personalpolitischen Strategien und Praktiken, und in weiterer Folge die Karrierestrukturen und Modelle der österreichischen Universitäten aneinander angleichen.

Gegenüber neo-institutionalistischen Ansätzen, die organisationales Verhalten primär auf die institutionellen Umwelten in einem organisationalen Feld zurückführen, fokussieren ältere, kontingenztheoretische Ansätze (Donaldson 2001) auf die aufgabenbezogenen, sogenannten technischen Umwelten von Organisationen. Aus dieser Perspektive kann eine unterschiedliche Entwicklung der österreichischen Universitäten erwartet werden, wenn angenommen wird, dass sich die Universitäten grundsätzlich hinsichtlich ih-

rer Aufgaben und Umwelten unterscheiden. Unterschiedliche Personalstrukturen spiegeln dabei einerseits unterschiedliche Anforderungen der vertretenen Fachdisziplinen wider. So wird etwa erwartet, dass sozial- und geisteswissenschaftliche Fächer andere Beschäftigungsstrukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfordern als naturwissenschaftliche oder technische Fächer. Andererseits wirken sich unterschiedliche Umwelten für die einzelnen Disziplinen unterschiedlich aus. Wenn in einzelnen Disziplinen (Technik, Rechtswissenschaften, BWL) ein großer außeruniversitärer Bedarf an für eine wissenschaftliche Karriere geeigneten Absolvent/innen besteht, dann müssen sich – so diese Annahme – die Universitäten um andere Karriereangebote bemühen als im Fall der Geisteswissenschaften, in denen die Universitäten quasi das Nachfragemonopol auf ihre Absolvent/innen haben. Unterschiede in den Personalstrukturen zwischen Universitäten werden demnach als Kompositionseffekte verstanden, die auf unterschiedliche Rationalitäten und Umwelten für einzelne Disziplinenbündel zurückzuführen sind.

In beiden bisher skizzierten organisationssoziologischen Ansätzen (Neo-Institutionalismus und Kontingenzansatz) werden Machtrelationen innerhalb und zwischen den Universitäten vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Aus Sicht des Organizational Ecology-Ansatzes (Hannan/Freeman 1989; Baum/Shipilov 2006) ist zu erwarten, dass Universitäten sich in ihrem organisationalen Feld je eine spezifische Nische gesucht haben. Neue Möglichkeiten – wie im Fall des Kollektivvertrags – werden dabei hauptsächlich als Möglichkeit, den bisherigen Weg fortzusetzen, gesehen. Organisationen nutzen dabei die Möglichkeit, sich in einer einmal gewonnenen oder zugewiesenen Position der Über- und Unterordnung einzurichten. Das Festhalten an einer Position im Feld erlaubt eine relative Autonomie gegenüber den Feldkräften. Organisationale Populationen – wie die österreichischen Universitäten – die seit langem nahezu unverändert bestehen und in denen sich dauerhafte Strukturen der Unter- und Überordnung herausgebildet haben, die kaum veränderbar sind, lassen im besonderen diesen Eigensinn der individualen Organisation erwarten – wie stark diese Beharrungstendenzen auch immer durch eine »rhetorische Modernisierung« flankiert werden. Die Betonung des organisationalen Eigensinns durch den Organizational Ecology Ansatz eröffnet darüber hinaus eine Perspektive auf Macht- und Konfliktrelationen innerhalb der universitären Organisationen, etwa zwischen Profession und Universitätsleitung (Rekto-

rat), oder zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen (Betriebsrat, Gewerkschaft) und der Universitätsleitung, die sich auf die Praktiken der Personalpolitik und die Karrierestrukturen auswirken. Darüber hinaus werden Relationen zwischen machtvollen und weniger mächtigen Organisationen gegenüber den maßgeblichen Regulierungsbehörden (Ministerium) und weiteren Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Universitäten (Universitätsrat, Wirtschaft, et cetera) sichtbar.

Die genannten Theorien formulieren Erklärungen dafür, wie Universitäten als Organisationen ihre Personalstrukturen in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt ausrichten. Zugleich erscheint es notwendig klarzustellen, dass die Anforderungen, die an Hochschullehrer/innen gestellt werden, der Gestaltbarkeit von Personalstrukturen Grenzen setzen. Hochschullehrer/innen werden als Professionsgruppe verstanden, die über ein Mindestmaß an Stabilität und Berechenbarkeit ihrer Karrierewege verfügen müssen, um die an sie gestellten Erwartungen ausreichend erfüllen zu können. Zwischen den Anforderungen der Professionsgruppe Hochschullehrer/innen und dem Management der zu Großbetrieben aufgestiegenen Universitäten besteht damit ein Spannungsverhältnis (Pernicka u.a. 2016). Die Perspektive auf Hochschullehrende als Profession war im deutschsprachigen Raum – im Gegensatz zur angloamerikanischen Literatur (vgl. zum Beispiel Park u.a. (2011)) – lange Zeit marginalisiert (eine wichtige Ausnahme repräsentiert Stichweh 1994; für einen Überblick siehe Schneijderberg 2013) und erzielte erst in den letzten Jahren breitere Aufmerksamkeit (vgl. dazu die vergleichenden Analysen in der vom International Centre for Higher Education Research (INCHER) Kassel herausgegebenen Buchreihe zu *The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, zum Beispiel Teichler und Cummings 2015). Im deutschsprachigen Raum ist die privilegierte Stellung der zu »höchsten Staatsdienern« (Ringer 1969) berufenen Universitätsprofessor/innen so selbstverständlich und der ihr im Bild der (als Mann gedachten) »wissenschaftliche Persönlichkeit« (Enders 2001; Aulenbacher/Riegraf 2010; Hüther/Krücken 2016: 244f.) geronnene Nimbus so ungebrochen, dass es schwerzufallen scheint, Hochschullehrer/innen als Profession zu begreifen. Als Profession erbringen Hochschullehrer/innen die uneigennützigste Weitergabe wissenschaftlicher Expertise an Studierende, denen – ohne Ansicht der Person – das Recht eingeräumt wird, alles zu erfragen, was Lehrende mitzuteilen in der Lage sind. Zugleich vertreten Hochschullehrer/innen ihr wissenschaftliches Fach, sorgen für

den Erhalt und die Weiterentwicklung des bereits erreichten Wissensbestands. Sie folgen dabei – in der wirkmächtigen Formulierung Robert Mertons (1973 (1942)) – den Prinzipien des Universalismus, des Kommunismus, der Uneigennützigkeit und des organisierten Skeptizismus. Als Professionsgruppe organisieren sie den Zugang zum Feld und die Karriereschritte im Feld nach meritokratischen Prinzipien; der Zugang wird nach der Erbringung von Mindestleistungen gewährt, die Vergabe von Positionen wird im Wettbewerb geregelt, in dem ausschließlich professionsrelevante Leistungen Geltung beanspruchen dürfen. Hochschullehrer/innen rechtfertigen ihre Ansprüche an adäquate Arbeitsbedingungen und Honorierungen mit den Aufgaben, die ihre Profession mit sich bringen. Ihr Recht, die »production of the producers« zu regeln (Larson 1977: 49) und durch die »Nachfolgeordnung« (Bourdieu 1988) die Sozialisation in und damit die normativen Grundlagen der Profession sicherzustellen, ist für die Profession konstitutiv.

Ob und in welchem Ausmaß Hochschullehrer/innen den Normen ihrer Profession entsprechen, ist Gegenstand von sozialen Kämpfen im akademischen Feld (Bourdieu 1988). Die Untersuchung und politische Aufarbeitung von Abweichungen von den Normen des Felds – sichtbar etwa in der Benachteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren (Färber und Spangenberg 2008), der Bedeutung der sozialen Herkunft für die Erfolgswahrscheinlichkeit (Graf 2015), der Bevorzugung von Perspektiven von Geldgebern für Forschungsprojekte, in Fällen des Betrugs – gehört untrennbar zum Professionsstatus hinzu. Neben den Konflikten in der Profession um die Aufrechterhaltung der Professionsnormen sehen sich Hochschullehrer/innen mit Infragestellungen ihrer professionellen Grundlagen »von außen« konfrontiert. Der akademischen Selbstverwaltung stehen nunmehr Formen des hierarchischen Managements, deren Entscheidungen mit den Professionsnormen in Konflikt geraten können, gegenüber. Managemententscheidungen über die Gestaltung von Karrierewegen stellen dabei eine besondere Konfliktlinie dar, weil die Frage, wie wissenschaftliche Karrierewege gestaltet werden, konstitutiv dafür ist, ob und in welchem Ausmaß Individuen die Normen der Profession verinnerlichen und leben können. Bei Zusammenbruch der Reproduktionsordnung (Bourdieu 1988) – wenn niemand mehr sich eine realistische Chance ausrechnen kann, durch das Mitspielen nach den Regeln des Feldes ihren/seinen Weg zu machen – droht auch der Zusammenbruch der professionellen Ordnung und ihrer besonderen, als selbstverständlich vorausgesetzten Normen.

Entsprechend der oben skizzierten theoretischen Ansätze wird als Ausgangshypothese angenommen, dass die Universitäten in ihren Personalstrukturen und Karriereoptionen für den akademischen Mittelbau und die Professor/innen aufgrund identischer rechtlich-institutioneller Rahmenbedingungen und des einheitlichen Kollektivvertrages an Ähnlichkeit zunehmen. Die institutionelle Umwelt (Makroebene) ist aber mit der Interpretation, den Interessen und den Wahrnehmungsmustern der Akteure untrennbar verbunden. Einerseits beeinflusst die institutionelle Umwelt die Akteure in ihren Wahrnehmungen, andererseits sind es aber die Akteure, die bei der Interpretation und der entsprechenden Umsetzung in Handlungen einen gewissen Ermessensspielraum haben, der zur Reproduktion oder auch zur Veränderung genutzt werden kann (Zucker 1977). Akteure mit persönlicher Sozialisation und Eigeninteressen haben neben der Konformität eine Reihe an anderen Handlungsalternativen, die sie je nach individueller und kollektiver (Organisations-)Macht durchzusetzen imstande sind.

5. Datengrundlage und Methoden

Im quantitativen Teil der empirischen Analyse sollen die Entwicklung der befristeten und unbefristeten wissenschaftlich Beschäftigten vergleichend im Zeitablauf und zwischen den Universitäten dargestellt werden. Die quantitative Analyse stützt sich auf uni:data Beschäftigungsdaten, die durch das österreichische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (bis 2014 Wissenschaft und Forschung) jährlich erhoben werden und kostenlos elektronisch zugänglich sind. Von den 21 öffentlichen österreichischen Universitäten, die dem österreichischen Hochschulgesetz unterliegen, wurden die drei Medizinuniversitäten und sechs Kunstuniversitäten exkludiert. Erstere, weil wegen des klinischen Bereichs eine Differenzierung zwischen Forschung und Krankenhausbetrieb schwierig ist, zweitere weil die Erschließung der Künste anderen Logiken folgt als die wissenschaftliche Forschung. Die Universität für Weiterbildung Krems unterliegt weder dem Universitätsgesetz noch dem darauf aufbauenden Kollektivvertrag, sondern wird durch ein eigenes Gesetz geregelt und wird deshalb nicht in die Betrachtung einbezogen. Der quantitativ unbedeutende und durch die Besonderheiten der gesetzlichen Regelungen geprägte Privatuniversitätensektor

bleibt ausgespart, ebenso der Fachhochschulsektor, der – anders als in anderen Ländern – mit den Universitäten (noch) kein gemeinsames Feld bildet. Von den verbleibenden 12 Universitäten wurde ein Datensatz mit den vorhandenen Daten 2010-2014 erstellt.

Für die qualitative Analyse wurde aus den zwölf Universitäten theoriegeleitet ein Sample ausgewählt, um eine möglichst umfassende Variation in den Ausprägungen möglicher Erklärungsfaktoren (fachliche Zusammensetzung, wissenschaftliches Personal, Studierendenzahlen, Anteil am Globalbudget in der Leistungsperiode 2013-15, institutionalisierte Leitbilder und personalpolitische Praktiken) zu erzielen. Tabelle 2 (siehe Anhang) enthält eine Übersicht über die Zusammensetzung des Samples. An jeder Universität wurden Personen aus der personalpolitischen Leitung (Vizekanzler/innen oder Leitung Personalabteilung) und aus dem Betriebsrat (Vorsitzende und/oder stellvertretende Vorsitzende) befragt, sodass insgesamt zehn leitfadengestützte, teilstrukturierte Interviews geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet werden konnten.

6. Quantitative Entwicklung der Beschäftigungskategorien im Universitätsvergleich

In diesem Abschnitt werden die Auswertungen⁴ zur quantitativen Entwicklung der einzelnen Beschäftigtenkategorien vergleichend dargestellt und die Arbeitshypothese evaluiert, ob sich die einzelnen Universitäten hinsichtlich dieser Entwicklungen aufgrund desselben institutionellen Kontexts aneinander angleichen.

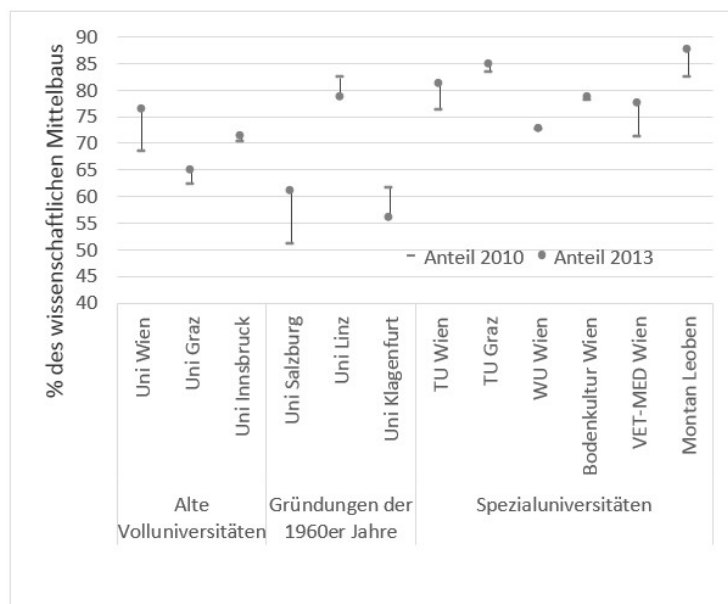
Abbildung 2 und Tabelle 1 (Spalten 2 und 3, siehe Anhang) zeigen die österreichischen Universitäten im Hinblick auf die Anteile der befristet Beschäftigten im Mittelbau, der sich aus allen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Ausnahme der Universitätsprofessor/innen zusammensetzt. In

⁴ Gemäß dem Bildungsdokumentationsgesetz müssen österreichische Bildungseinrichtungen neben anderen Daten auch detaillierte Informationen zu ihrem Personalaufwand liefern. Verordnungen regeln die Berichtspflichten im Detail. Mitarbeiter/innen von Universitäten müssen unter anderem nach ihrer Verwendung aufgeschlüsselt werden. Seit 2010 werden auch Daten zu den Verwendungsgruppen laut Kollektivvertrag erhoben. Aktuell werden Informationen zu 25 Personalkategorien erfasst, 22 davon betreffen die in diesem Artikel untersuchten Universitäten.

Tabelle 1 sind Drittmittelbeschäftigte inkludiert, die an technisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und Universitäten einen besonders hohen Anteil einnehmen. Alle folgenden Diagramme beinhalten Personal, das in den Verwendungsgruppen laut Kollektivvertrag (KV) abgebildet ist.

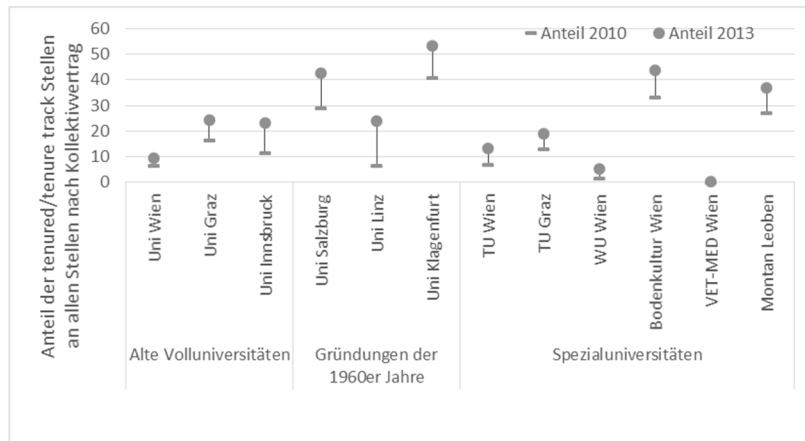
Nach einer Phase von 2002 bis 2008, in welcher neu eintretende wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nahezu ausschließlich befristet ohne Möglichkeit zur Entfristung angestellt werden konnten, sieht der KV die Möglichkeit von tenure track und tenure nach amerikanischem Vorbild vor. In welchem Ausmaß diese Stellen vorhanden sind, ist Ausdruck der Entscheidungsautonomie der einzelnen Universitäten. Abbildung 3 und Tabelle 1 (Spalten 4 und 5) zeigen den prozentuellen Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nach KV, die sich auf einem tenure track befinden oder bereits entfristet sind, an allen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im KV im Mittel über die Jahre sowie den Trend für die Zeit.

Abbildung 2: Anteil und Entwicklung der befristet Beschäftigten am Mittelbau



Quelle: uni:data 2014

Abbildung 3: Entwicklung des Anteils von Mittelbaustellen mit Entfristungsmöglichkeit/entfristeter Mittelbaustellen an allen auf Basis des Kollektivvertrags eingerichteten Stellen



Quelle: uni:data 2014. Anteil der Mittelbau KV tenure track oder tenured (82, 83, 26) am gesamten Mittelbau KV (82, 83, 26, 27) in Prozent

Auffallend ist, dass die Universität Wien einen vergleichsweise geringen Anteil an Laufbahnstellen in der Form von Assistenz- und assoziierten Professor/innen aufweist. Von den weiteren Universitäten, die in der qualitativen Analyse näher untersucht werden, sticht die Wirtschaftsuniversität Wien ebenfalls mit einer sehr geringen Verwendung der im KV vorgesehenen Laufbahnstellen und entfristeten Beschäftigungsverhältnissen heraus. Die Universität Salzburg weist auffallend viele Senior Scientists auf. Die Universitäten Klagenfurt und die Universität für Bodenkultur bieten die »besten« Karrierebedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen und weisen gemessen am gesamten Mittelbau den höchsten Anteil an unbefristeten und tenure track Stellen nach Kollektivvertrag auf (vgl. Tabelle 1). Das UG und der Kollektivvertrag sehen auch die Möglichkeit befristeter Universitätsprofessuren – sogenannter »§ 99 Professuren« vor. Tabelle 1 (Spalte 6 und 7) zeigt den prozentuellen Anteil befristeter Professuren an allen Professuren an. Hier weist Ende 2013 die Universität Innsbruck den höchsten Anteil auf, gefolgt von den Universitäten Graz und Wien.

Wie in obenstehenden Abbildungen und Tabellen ersichtlich, zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den österreichischen Universitäten be-

züglich der Möglichkeit von durchgängigen Karriereverläufen oder Entfristungen. Um die Unterschiede zwischen den Universitäten auf Signifikanz zu testen, wurden aufgrund der niedrigen Zahl der Beobachtungsjahre (4) pro Universität nichtparametrische Tests durchgeführt. Die Kruskal-Wallis-Tests zeigen bei allen vier errechneten Verhältniswerten hoch signifikante Unterschiede zwischen den österreichischen Universitäten auf.

7. Personalpolitische Strategien und Karrieremodelle an Universitäten: Umkämpfte Vorstellungen zu einer »ausgewogenen Personalstruktur«

In diesem Abschnitt werden die für die qualitative Analyse ausgewählten Universitäten hinsichtlich ihrer in den Interviews artikulierten personalpolitischen Strategien und Karrieremodelle für den wissenschaftlichen Mittelbau dargestellt. Es wird dabei gezeigt, dass sich die untersuchten Universitäten nicht nur in ihrer Personalstruktur – allen voran den Anteil von Mittelbaustellen ohne Entfristungsperspektive – unterscheiden, sondern dass sie mehr oder minder explizit unterschiedliche Personalstrategien verfolgen. Neben einer zusammenfassenden Darstellung der Strategien wird auch darauf eingegangen, in welcher Weise die jeweiligen Zielvorstellungen zur Personalstruktur in den Interviews mit der Universitätsleitung bzw. den Betriebsräten reflektiert wurden. Im daran anschließenden Abschnitt 7 werden – auf Basis der Interviews – die weitgehend über die Universitäten hinweg geteilten personalpolitischen Vorstellungen skizziert. Die in diesem Abschnitt zusammengefassten Interviewdaten zu den Karrieremodellen und personalpolitischen Strategien für den wissenschaftlichen Mittelbau stützen sich – sofern nicht anders angegeben – insbesondere auf die Interviews mit den Personalvizerektoren oder Abteilungsleitungen und werden durch die Aussagen der Interviewpartner/innen der betrieblichen Interessenvertretungen ergänzt, wenn diese zusätzliche Informationen bereitstellen.

Wie bereits oben beschrieben, haben die Universitäten seit 2009 in personalstrategischer Hinsicht einen sehr hohen formalen Handlungsspielraum bei der Gestaltung der Struktur des wissenschaftlichen Mittelbaus. Der in der aktuellen Fassung des Universitätsgesetzes vorgeschriebene Entwicklungsplan und die darauf basierenden dreijährigen Leistungsvereinbarungen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft, Forschung und Wissenschaft

(BMWFW) beinhalten im Untersuchungszeitraum – abgesehen von der Stellenplanung für unbefristete oder länger als fünf Jahre befristete Professuren – nicht zwingend personalpolitische Strategien für den wissenschaftlichen Mittelbau. In der Folge werden die fünf qualitativ untersuchten Universitäten daher hinsichtlich ihrer jeweiligen Personalstrukturen und -strategien für den Mittelbau näher beschrieben. Tabelle 2 fasst wichtige Strukturdaten zu den ausgewählten Universitäten als auch die Kernvorstellung zu den Personalstrategien zusammen. Details zu den Universitäten werden in den nachfolgenden Absätzen ausgeführt. Details zu den Universitäten werden in den nachfolgenden Absätzen ausgeführt (uni:data 2015, BMWFW 2015a).

Universität Wien. Als größte Universität Österreichs hat die Universität Wien einen auffallend geringen Anteil an tenure und tenure-track Stellen am gesamten kollektivvertraglich erfassten wissenschaftlichen Mittelbau. Ein zentrales personalpolitisches Ziel der ersten acht Jahre nach der Universitätsreform 2002 bestand in der Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen, worunter allerdings vor allem die Förderung des Doktorats verstanden wurde. Post-doc-Stellen wurden in vielen Organisationseinheiten auf zwei Prae-doc-Stellen aufgeteilt, sodass der Anteil an Post-doc-Stellen stark zurückgegangen ist. Auch die Einführung des Kollektivvertrags 2009 führte nicht zu einem Strategiewandel, obwohl der Anteil der Personen mit Beamten- oder Vertragsbedienstetenstatus (dies betrifft abgeschlossene Verträge vor 2001) stark zurückging und zum Interviewzeitpunkt (2015) bei etwa 250 Personen im wissenschaftlichen Mittelbau lag. Der neue Entwicklungsplan der Universität Wien (2015) beinhaltet zwar die Absichtserklärung, Laufbahnstellen auszubauen und die Bewerber/innen auf Basis internationaler Gutachten auszuwählen und zu evaluieren, dessen Auswirkungen können jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt überprüft werden. Hinsichtlich der im Kollektivvertrag vorgesehenen Senior Scientist Stellen wird die strategische Zielsetzung verfolgt, diese nur dort einzusetzen, wo eine größere Laborausstattung, ein Großgerät, ein Archiv und ähnliches eine kontinuierliche Betreuung erfordert, die Mehrheit der insgesamt sehr geringen Anzahl von Senior Scientists wird damit in den Naturwissenschaften beschäftigt. Auch der Anteil an Senior Lecturers fällt insgesamt relativ gering aus und konzentriert sich auf lehrintensive Bereiche, wie beispielsweise die Sozialwissenschaften. Der Drittmittelanteil ist – wie an den meisten österreichischen Universitäten – auch an der Universität Wien in budgetärer und personalbezogener Hinsicht in den letzten Jahren kontinuierlich angewachsen. Der Anteil von Drittmittelbeschäftigten (insg. 1.332 Personen) an den

Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau beträgt im Jahr 2014 rund 21 Prozent (uni:data 2015, eigene Berechnungen). Erfolgreiche Drittmittelwerbung, insbesondere im Bereich von ERC Grants und kompetitiver Förderinstitutionen (Österreichischer Forschungsförderungsfonds FWF, EU, et cetera) werden als Ausdruck der hohen Wettbewerbsfähigkeit der Universität Wien angesehen, eine explizite Personalstrategie hinsichtlich der damit zusätzlich geschaffenen Prae-doc- und Post-doc-Stellen ist nicht erkennbar. Der geringe Anteil an Wissenschaftler/innen auf Laufbahnstellen entspricht damit weitgehend der ausgegebenen Wunschvorstellung.

Johannes Kepler Universität Linz: Aktuelle personalstrukturelle Strategien der mittelgroßen, vergleichsweise jungen Universität Linz zielen auf eine Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen in allen Organisationseinheiten ab, die auf der Ebene des Mittelbaus ein 50:50 Verhältnis vorsehen. Wenn in einer Organisationseinheit neben der Professur insgesamt nur drei weitere wissenschaftliche Mitarbeiterstellen vorgesehen sind, dann sollen eine Laufbahnstelle und jeweils eine befristete Post-doc- und Prae-doc-Stelle besetzt werden. In Einzelfällen sind für größere Organisationseinheiten auch mehrere Laufbahnstellen möglich, die über die Obergrenze der genannten Regel hinausgehen. Eine Anrechnung der Drittmittelbeschäftigten auf die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen war unter dem amtierenden Rektorat (2010–2015) nicht vorgesehen, wohingegen – laut Interviewaussagen aus der betrieblichen Interessenvertretung – das Vorgängerrektorat diesbezüglich eine liberalere Stellenpolitik verfolgt hätte. Die JKU weist einen vergleichsweise hohen und seit dem Jahr 2007 relativ konstanten Drittmittelanteil bei den Beschäftigten auf, im Jahr 2014 beträgt der Anteil der Personen, die über Drittmittel finanziert werden am gesamten wissenschaftlichen Mittelbau 28,6 Prozent (uni:data 2015, eigene Berechnungen).

Um den im Vergleich geringen Frauenanteil unter den Professor/innen zu erhöhen, wurde im Jahr 2010 eine Initiative gestartet, insgesamt 20 durch das Bundesministerium geförderte Habilitationsstellen für Frauen einzurichten, die dazu beigetragen hat, dass in darauffolgenden Jahren die Geschlechter unter den Assistenzprofessuren nahezu gleichverteilt sind (25 Frauen, 23 Männer im Jahr 2012) (uni:data 2015). Die Anzahl der Personen, die noch als Beamt/innen- oder Vertragsbedienstete tätig sind, beträgt etwa 150 Personen, Professor/innen eingerechnet. Senior Scientists und Senior Researcher wären in den letzten Jahren verstärkt zum Einsatz gekommen, erstere wenn man eine befristet beschäftigte Person aus verschiedenen Gründen

entfristen wollte, letztere um das steigende Lehraufkommen in manchen Bereichen zu beantworten.

Paris Lodron Universität Salzburg: Im Vergleich zu den Entwicklungsplänen der meisten anderen untersuchten Universitäten gibt jener der Universität Salzburg – eine der jüngeren, mittelgroßen Universitäten – bemerkenswert detailliert Auskunft über die personalpolitischen Strategien für den wissenschaftlichen Mittelbau (Universität Salzburg 2012). Ähnlich wie andere Universitäten strebt die Universität Salzburg an, »ein ausgewogenes Verhältnis« zwischen befristeten und unbefristeten Stellen einschließlich Professuren pro Fachbereich herzustellen, wobei – im Unterschied zu den anderen analysierten Universitäten – Anstellungen im Rahmen von Drittmittelprojekten mit halbem Ausmaß in die Verhältnisberechnung einbezogen werden. Zum genauen Verhältnis wird im Entwicklungsplan allerdings nicht explizit Stellung bezogen, sodass sich aus den Ausführungen kaum operationalisierbare Strategien hinsichtlich der erwünschten Personalstruktur ableiten lassen. Eine vergleichsweise klare Position wird in Zusammenhang mit der Forderung einer einheitlichen Faculty aller habilitierten Universitätsbeschäftigten bezogen (Universität Salzburg 2015).

Der im Vergleich zu anderen Universitäten relativ hohe Anteil von 35 Prozent tenure oder tenure track Stellen des kollektivvertraglich erfassten Mittelbaus ist auf die hohe Anzahl an Senior Scientists und den vergleichsweise geringeren Anteil an Drittmittelbeschäftigten (rund 17 Prozent) zurückzuführen (uni:data 2014, eigene Berechnungen). Senior Lecturers sollen ausschließlich in der Lehre eingesetzt werden, im Interview mit der Personalleitung explizit genannt werden die Sprachwissenschaften als Bereich mit sehr hohem Lehrbedarf. Mit einem Anteil von rund acht Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals, die noch als Beamte oder Vertragsbedienstete tätig sind, befindet sich die Universität Salzburg laut Aussage des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden im Gleichklang mit den anderen österreichischen Universitäten.

Wirtschaftsuniversität Wien: Die Spezialuniversität weist eine – im Vergleich zur Studierendenzahl – vergleichsweise geringe Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (1.571) auf. Allerdings gehört die WU zu denjenigen Universitäten, die ihre Lektor/innen (von 600 etwa 550) über freie Dienstverträge beschäftigen, die offenbar nicht in die uni:data Berechnung der Gesamtbeschäftigten eingehen. Hintergrund dieser Praxis ist der sehr hohe Lehrbedarf an der WU. Die WU verfügt über einen eigenen Personalentwicklungsplan, in dem strategische Zielsetzungen festgelegt werden. Eine

langfristige Zielsetzung zur Personalstruktur einschließlich der Professuren lautet, dass in jeder einzelnen Organisationseinheit (Institut, Department, et cetera.) ein Verhältnis von 50:50 der befristet und unbefristet Beschäftigten erzielt werden soll. Da dieses Verhältnis in vielen Bereichen noch nicht erreicht sei, werden zum Zeitpunkt des Interviews (2015) die meisten Prae-doc- und Post-doc-Stellen befristet ausgeschrieben. In jenen Bereichen, in denen unbefristete Stellen ausgeschrieben werden können, würde man sich der KV Stellenkategorie mit Laufbahnoption bedienen, die Beschäftigung von Senior Scientists als weitere im KV vorgesehene unbefristete Beschäftigungsvariante komme sehr selten vor. Anders verhält es sich im Bereich der Lehre, hier werde auch mit lehrorientierten Tenures gearbeitet und zunächst auf drei bis vier Jahre befristete Senior Lecturer Stellen ausgeschrieben und je nach Größe des Departments und Lehrbedarf nach einer Evaluierung entfristet. Die Anzahl der Beschäftigten, die über Drittmittel finanziert werden, ist in den letzten Jahren angestiegen, ihr Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau beträgt im Jahr 2014 rund 13 Prozent (2010 waren es rund 11 Prozent) (uni:data 2015, eigene Berechnungen).

Universität für Bodenkultur. Die in Österreich alleinstehende Spezialuniversität weist einen sehr hohen Drittmittelanteil bei den Beschäftigten auf, der im Verhältnis zum wissenschaftlichen Mittelbau im Jahr 2014 bei rund 46 Prozent liegt (uni:data 2015, eigene Berechnungen). Die kontinuierliche Forschungsnachfrage erlaubt es der Boku, einem Teil der über Projekte beschäftigten Mitarbeiter/innen einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, sodass etwa 25 Prozent der Drittmittelbeschäftigten eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive haben (Universität für Bodenkultur 2014). In der Statistik scheint diese Personengruppe als Senior Scientists auf. Längerfristig soll für ausgewählte Personen im Drittmittelbereich, die sehr hoch qualifiziert sind und selbst Arbeitsgruppen leiten, die Laufbahnoption der Research Associate Professur eingerichtet werden.

Der Entwicklungsplan der Boku weist im Vergleich der hier analysierten Universitäten die detaillierteste Darstellung der Gesamtpersonalstruktur und der zukünftigen Personalstrategien auf. Als Zielsetzung wird formuliert, dass mittelfristig ein Drittel der über das Globalbudget finanzierten Stellen in Laufbahnstellen übergeführt werden soll. Mit rund 38 Prozent der kollektivvertraglich erfassten Stellen des Mittelbaus, die tenure oder tenure track vorsehen, liegt die Boku allerdings jetzt schon im Spitzenfeld der österreichischen Universitäten. Eine Besonderheit an der Boku ergibt sich aus den teil-

weise sehr speziellen fachlichen Disziplinen, die es an keiner anderen österreichischen Universität gibt. Aus diesem Grund sei die organisationsinterne Personal- und Karriereentwicklung wichtiger als an anderen Universitäten, und für tenure track Stellen würden sich zu einem hohen Anteil bereits an der Boku tätige Wissenschaftler/innen im Ausschreibungswettbewerb durchsetzen. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Professur und Assistenz- beziehungsweise Assoziierter Professur soll mittelfristig bei 1:1,5 liegen und langfristig auf 1:2 erhöht werden.

Aus den Zusammenfassungen wird deutlich, dass sich Österreichs Universitäten nicht nur in ihren aktuellen Personalstrukturen unterscheiden, sondern auch in den personalpolitischen Zielvorstellungen, die seitens Universitätsleitungen und Betriebsräten vertreten werden. Der je erreichte Status Quo kann dabei jeweils eine unterschiedliche Bewertung erfahren. Die Zielvorstellungen, wie das Verhältnis zwischen »befristeten« Stellen und Laufbahnstellen aussehen soll, werden dabei entweder klar ausgedeutet oder in unterschiedlicher Weise umschrieben.

Die gewünschte Personalstruktur kann zum Beispiel über die Struktur von Organisationseinheiten definiert werden:

»[Im Personalstrukturplan] gibt es die Normeinheit, da gibt es den Professor, einen Unbefristeten und zwei bis drei flexible, das hängt davon ab, wie du die Kohle einsetzt, die du als Organisationseinheit kriegst, Umrechnungsfaktor ist zwei Prae-docs sind ein Post-doc« [Betriebsrat]. »[Wir] haben uns für eine Variante entschieden, wo man sagt zum Beispiel ein Institut mit drei Stellen, bedeutet eine Quali-Stelle [Stelle mit Qualifizierungsvereinbarung und Entfristungsoption], eine Post-Doc Stelle [ohne Entfristungsoption] und eine Prae-doc Stelle [ohne Entfristungsoption].« (Personalleitung)

Als Ideal wird dabei ein Verhältnis von befristet zu unbefristet zwischen 1:4 und 1:3 – bzw. ein Anteil von unbefristeten Beschäftigten im Mittelbau zwischen 25 Prozent und 33 Prozent – festgeschrieben.

Alternativ können Umschreibungen gewählt werden, die zwar kein genaues Zahlenverhältnis angeben, aber an der als wünschenswert erscheinenden Struktur wenig Zweifel lassen.

»Unsere Strategie wäre folgende: wir wollen eigentlich bei den wissenschaftlichen Stellen eine Pyramidenstruktur bilden, die sollte so ausschauen, dass an der Basis relativ viele Doktoranden angestellt werden, im mittleren Bereich dann Qualifizierungsstellen mit weitaus geringerer Anzahl als klarerweise die Doktorandenstellen und dann die Professuren mit noch geringerer Anzahl als die Qualifizierungsstellen.

Also das ist unser Ziel und so steht es in unserem Entwicklungsplan drinnen.« (Personalleitung)

»Wenn ich sehe, dass ein Fachbereich sehr wenige Dissertanten [-stellen] hat, dann ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass wir – wenn dort ein Ao. Prof [unbefristete Mittelbaustelle nach Habilitation] in Pension geht – diese Stelle bei uns sicher nicht mit einer Qualifizierungsstelle [mit Entfristungsoption] nachbesetzt wird, sondern mit einem, eventuell zwei Dissertanten. Also es wird dann wirklich pro Fachbereich geschaut, aber nicht im Sinne von einer Prozentvorgabe, sondern wieder mit dem Ziel: Pyramidenstruktur.« (Personalleitung).

An anderen Universitäten wird mehr oder minder implizit auf eine »50:50« Regel Bezug genommen, der gemäß es zu verhindern gälte, dass im Mittelbau – bzw. in der Gesamtbelegschaft, wenn Professor/innenstellen und Laufbahnstellen zusammen gerechnet werden – mehr als 50 Prozent unbefristet beschäftigt sind. Die Interpretation und Begründung dieser »50 Prozent Regel« wird dabei jeweils zum Gegenstand der inneruniversitären Auseinandersetzung:

»[Eine 50 Prozent Regel] steht meines Erachtens nirgendwo, wir haben es [...] so umgesetzt, dass wir darauf hingewiesen haben, dass wir [die Regel] für völlig empirisch ungeprüft [halten], irgendwann ist behauptet worden, es sei alles so verkrustet und erstarrt und daher [...] kommen nun Rotationsstellen, die Leute rotieren in einem Zentrifugenprinzip, werden hier an den Universitäten qualifiziert und dann nach Harvard oder Cambridge geschleudert und bringen dann dort die österreichische Wissenschaft zum Leuchten – dass ist doch die Grundidee! Das hat sich dann – wie wir festgestellt haben – auf ein komisches 50:50 [befristet : unbefristet] eingependelt und wir haben [...] gesagt, das ist ja hanebüchen, und wir haben erreicht [...] in den Entwicklungsplan hinzuschreiben, das ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristet und unbefristet anzustreben [ist] und wir von dieser unseligen 50 Prozent Regel weggehen.« (Betriebsrat)

In den Interviews vergleichsweise offen angesprochen werden die zwischen Universitätsleitung und Betriebsräten bestehenden Konflikte darüber, wie viele Laufbahnstellen geschaffen werden sollen.

»Gerade in letzter Zeit war das oft ein großer Kritikpunkt des Betriebsrats am Rektorat, dass zu wenig Laufbahnstellen geschaffen werden. Dann hat sich auch der Betriebsrat die Personalstruktur angeschaut und gesehen, so viele gehen nicht in Pension, also das sind so 20 Personen mit [alten unbefristeten Mittelbaustellen] und das [...] gibt nicht viel her, um so viele Laufbahnstellen zu gründen.« (Personalleitung)

Zugleich wurde in den Interviews angedeutet, dass sich Universitätsleitungen durchaus auf Allianzen mit Teilen des unbefristet beschäftigten Personals stützen können, wenn sie das Gut »unbefristete Stelle« knapp halten wollen. »Wenige unbefristete Stellen« vertragen sich gut mit der breiten Zustimmung für die Idee der »Bestenauslese« und den hochgehaltenen »meritokratischen Prinzipien«. Viele Professor/innen würden den Zugriff, den sie auf befristetes und damit abhängiges Personal hätten, nicht abgeben wollen.

»Wenn der Professor sagt, ich hätte gerne eine Laufbahnstelle und hier habe ich die [befristeten] Stellen [die umgewandelt werden können – Autor/innen], dann glaub ich, wird da nicht viel Widerstand von der Organisation her kommen; viele Professoren haben aber kein Interesse, eine Laufbahnstelle zu schaffen.« (Personalleitung)

Teile des bestehenden, unbefristeten Mittelbaus würden nicht auf den symbolischen Gewinn, zu einer exklusiven Gruppe zu gehören, verzichten wollen. Die für die betroffenen Individuen und die Organisation entstehenden Nachteile, die die hohe Personalfluktuation bedeutet, wurden ebenfalls kaum ins Treffen geführt. Fallweise festgehalten wird, dass die prekären Beschäftigungsbedingungen es Universitäten erlauben, Mitarbeiter/innen immer mehr für immer weniger abzuverlangen:

»[Am Beispiel der Erhöhung der Lehrverpflichtung für Senior Lectures] Das ist ein Kampf, den wir jetzt haben und wir bezeichnen das als Arbeitslasterhöhung und das ist zum Beispiel ein Wort, das die Unileitung überhaupt nicht hören will. Aber ich meine, und das ist ja das österreichweite Problem: wenn das hier durchgeht, dann vielleicht woanders auch, dann führt das insgesamt dazu, dass die Arbeitslast [...] immer mehr nach oben geht.« (Betriebsrat)

8. Geteilte Eckpunkte der Personalpolitik

In den Interviews wurden durch die Interviewpartner/innen über unterschiedliche an ihren Universitäten bestehende Vorstellungen berichtet, wie gerechte oder den Aufgabenstellungen angemessene Personalstrukturen und Aufnahmeverfahren gestaltet werden sollen. Zudem wurde darauf reflektiert, welche Praktiken unter den aktuell bestehenden Rahmenbedingungen angewandt werden. Bei allen Unterschieden in den Personalstrukturen und den personalpolitischen Zielvorstellungen finden sich in den Interviews auch Vorstellungen und Praktiken, die über die untersuchten Universitäten

hinweg bestehen. Fünf dieser allgemeinen Eckpunkte der Personalpolitik österreichischer Universitäten sollen herausgehoben werden:

(1) Keine durchgängige Karriereperspektive für Doktorand/innen: Vertreter/innen der Rektorate und der Betriebsräte stimmen weitgehend darin überein, dass eine durchgehende Karriereperspektive für Doktorand/innen nicht angemessen oder erstrebenswert sei. Die Vergabe von Doktoratstellen – ob im Rahmen von Prae-doc-Stellen oder im Bereich der Drittmittelforschung – obliegt der jeweiligen Professur oder Projektleitung. Sie würde und könne nicht auf Basis bereits erbrachter wissenschaftlicher Leistungen, sondern nur aufgrund der Einschätzung des Potentials der Bewerber/innen erfolgen. Der Ausbildungscharakter steht bei Doktoratsstellen – gerade auch unter den im Bologna Regime deutlich erhöhten Anforderungen an Promovierende – im Vordergrund. Doktoratsstudien würden – insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften – auch außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen zur Universität betrieben. Eine Verknüpfung von Promotionsstellen und Laufbahnstellen würde damit zu einer nicht rechtfertigbaren Benachteiligung der außerhalb einer universitären Anstellung Promovierenden führen. Ein besonders Problem stellt dabei jedoch das aktuelle Verbot einer doppelten Befristung dar, das ehemaligen Inhaber/innen von globalbudgetfinanzierten Promotionsstellen, die sich in einem kompetitiven Verfahren um Post-doc-Stellen durchsetzen, keine Weiterbeschäftigung an derselben Universität erlaubt. Als eine Lösung wurde die Möglichkeit der legislativen Einführung einer doppelten Befristung genannt.

Kritische Stimmen gegen eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten bestehen jedoch durchaus:

»[M]an muss das Entscheidungsrisiko [in der Personalauswahl] wie in der Wirtschaft [...] wieder von den Arbeitnehmern wegnehmen. In der Wirtschaft gibt es die sogenannte Probezeit, die ist meistens ein Monat, kann unter bestimmten Umständen etwas länger ausfallen. [...] Sechs Monate [sind] da auch möglich, aber nach dieser Zeit sagt der Gesetzgeber für die Wirtschaft: Du bist ja nicht auf der Nudelsuppe daher geschwommen, du musst ein Beurteilungsvermögen besitzen, [nach der Probezeit] weißt du, ob der Arbeitnehmer für dich geeignet ist oder nicht und ab diesem Zeitpunkt fällt das Risiko deiner Auswahlentscheidung auf dich. Nur diese Rektor/innen, die Manager spielen, sind in dieser besonderen Verantwortung scheu, daher wollen sie immer weitere Ausweitung der [...] Befristungen, damit sie nicht vor diese Entscheidung, die in Wahrheit ja gar keine ist, gestellt werden.« (Betriebsrat)

(2) Unterlaufen des Kettenvertragsverbots: Über alle Universitäten wird berichtet, dass anlassbezogen Auswege gesucht werden, um für einzelne Mit-

telbauangehörige eine – abermals befristete – Weiterbeschäftigung zu ermöglichen oder – im Fall von Drittmittelbeschäftigten – das Kettenvertragsverbot zu unterlaufen. Ein Beispiel dafür besteht im Arrangement, Mitarbeiter/innen, denen kein weiteres befristetes Dienstverhältnis angeboten werden darf, für ein Jahr an eine andere Organisation zu transferieren, um sie nach dieser Pause abermals befristet zu beschäftigen. Ebenso wird berichtet, dass für besonders leistungsstarke Wissenschaftler/innen auf befristeten Stellen nach Möglichkeiten gesucht wird, diese auf Laufbahnstellen überzuführen oder – im Einzelfall – zu entfristen. Wie unterschiedlich auch die Zahl der – eine durchgehende Karriere ermöglichenden – Qualifizierungsstellen sind: keine Universität findet mit starr angewandten »Entfristungsverboten« ihr Auslangen. Ob und für wen auf informellem Weg eine unbefristete Stelle erreicht werden kann, hängt aber jedenfalls von den jeweiligen Machtressourcen der handelnden Personen ab. Der informelle Charakter der Entscheidungen bedingt eine besondere Abhängigkeit der Mitarbeiter/innen, die über diese Wege weiterbeschäftigt werden und unterläuft – wie von einzelnen Interviewpartner/innen bestätigt wird – jene Transparenz, die mit den neuen Laufbahnstrukturen gerade geschaffen werden sollte. Die realen Chancen für Mittelbauangehörige, an der Universität verbleiben zu können, sind damit zumindest teilweise von den formalen Personalstrukturen entkoppelt.

(3) Interpretation der Gehaltsordnung: Geteilt wird die Einschätzung, dass – mit Ausnahme der Professor/innen, wo beträchtlicher Verhandlungsspielraum besteht – die Gehaltstabellen des Kollektivvertrags de-facto so verwendet werden, wie ehemals die Tabellen der Besoldungsordnung: Statt ein Minimum festzulegen, wird das Gehalt laut Kollektivvertrag als – für Mittelbauangehörige – nicht verhandelbares Gehaltsmaximum gesetzt. Die im Reformprozess vielfach beschworene leistungs- und anreizbezogene Bezahlung des Mittelbaus kommt – mit wenigen Ausnahmen – damit nicht zum Tragen:

»Wir haben keine Überzahlungen im Nicht-Professuren-Bereich.« (Personalleitung)

»[Bei uns werden] grundsätzlich alle wissenschaftlichen Bediensteten nicht über KV bezahlt [...], mit dem Argument, man braucht das Geld, um die wirklichen Stars auf Professorenebene einzuwerben. Es gibt da wieder [...] Ausnahmen, jetzt haben wir zum Beispiel den absoluten IT-Experten in der Verwaltung, der bekommt einen Sondervertrag, oder [...] eine Expertin in der [Lehrer/innenausbildung], aber die Generallinie ist so, [keine Überzahlung].« (Betriebsrat)

(4) Wahrnehmung der budgetären Rahmenbedingungen: Nahezu ungeteilte Einigkeit unter den Interviewpartner/innen besteht darin, dass die sukzessive reale Verschlechterung der budgetären Rahmenbedingungen der bewussten Gestaltung von Personalstrukturen de-facto den Boden entzieht. Auch wenn einzelnen Universitäten punktuell und als Ausgleich vorhergegangener Knappheitsphasen mehr Geld bekommen, die Ressourcenknappheit lässt keine großen Sprünge zu. Betriebsräte gestehen ein, dass ihre Forderungen nicht nur aufgrund der gegenläufigen Zielsetzungen des Rektorats, sondern aufgrund budgetärer Zwänge unerfüllt bleiben.

»Ohne Zahlen wirklich im Kopf zu haben, würde ich sagen, [... das Unibudget] hat sich sicher der Explosion und Zunahme der Governance Funktionen, die Universitäten auch haben, nicht entsprechend [entwickelt]. Ich finde, dass die Universitäten notleidend sind im Bereich der Lehre. Das ist wirklich nur noch eine Loch auf, Loch zu Taktik, die hier gemacht wird.« (Personalleitung)

»[Die Periode 2004–2007], das war jetzt sicher keine, wo das Geld brutal knapp war. Hingegen knapp war dann die folgende [Periode] bis 2010. [...] da haben wir auch im Personalbereich zum Teil direkt eingreifen müssen, um Budget zu sparen, indem wir Nachbesetzungen strukturell erst verzögert freigeben haben, die Stelle muss jetzt halt einmal drei Monate vakant bleiben und das Geld sparen wir schlicht, damit wir unsere Budgetzeile erreichen.« (Personalleitung)

(5) »Weniger für Mehr«: Einvernehmlich wird von einem Trend berichtet, dass Promovierenden statt 40 Stunden Stellen nur noch – zu entsprechend reduziertem Gehalt – 30-Stunden Stellen angeboten werden. Diese Politik wird einerseits mit Verweis auf die Förderungspolitik des Wissenschaftsförderungsfonds, der ebenfalls nur noch 30-Wochenstunden-Stellen für Promovierende vorsieht, gerechtfertigt. Andererseits werden die erhöhten Anforderungen im Doktoratsstudium angesprochen, die promovierende Mitarbeiter/innen zwingt, mehr Zeit außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses für ihr Studium aufzuwenden. Die mit der Änderung einhergehende wesentliche Verschlechterung der Einkommenssituation für Inhaber/innen von Prae-doc-Stellen – eine 30-Stunden-Stelle wird mit rund 28.000 Euro brutto im Jahr oder netto 1.745 Euro pro Monat (einschließlich Sonderzahlungen) honoriert – wird dagegen kaum thematisiert.

9. Fazit

Die in der Governanceforschung etablierte Annahme, dass sich die Universitäten unter dem Reformdruck von neuen Steuerungsmodellen in ihren Strukturen und Strategien aneinander angleichen (Lange/Schimank 2007), kann für die personalpolitische Seite der österreichischen Universitäten für den Untersuchungszeitraum nur eingeschränkt bestätigt werden. In der spezifischen Situation relativer Autonomie österreichischer Universitäten haben sich verschiedene Karriereordnungen, Vorstellungen und Praktiken herausgebildet, die auch Ausdruck der relativen Kräfteverhältnisse an den Universitäten sind. Die Universitäten haben seit 2009 in unterschiedlicher Weise von Möglichkeiten, die der neue Kollektivvertrag bietet, Gebrauch gemacht. Bereits bestehende Unterschiede in den Personalstrukturen und die diese begleitenden personalpolitischen Zielsetzungen haben sich weiter verstärkt. Angesichts der historisch gewachsenen, über Jahrzehnte etablierten Verhältnisse zwischen den österreichischen Universitäten erscheint es zweifelhaft, ob die in Aussicht gestellten »Wettbewerbsmechanismen« in irgendeiner Weise zu einer Veränderung des Status Quo beitragen werden. Möglich ist, dass sich die Grundannahmen der Universitätsreform 2002 als grundsätzlich unzutreffend erweisen und eben jene Effizienzgewinne und Steuerungseffekte nicht einstellen, die zur Legitimation der großen Reform herangezogen wurden.

Allen Universitäten gemeinsam sind aber die im Fortschreiben der Ordinarientradition bedingten, institutionalisierten Grenzziehungen zwischen Insidern und Outsidern, die dazu beitragen, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne organisationale Karriereperspektive verbleibt. Die Personalstruktur wird aus organisationaler Perspektive bewertet – die Konsequenzen, die sich daraus für große Teile der Hochschullehrer/innen ergeben, bleiben unberücksichtigt (Hefler 2003). Auch wenn punktuell ein »Faculty« Modell als Vorbild genannt wird, so kann keine Rede davon sein, dass die autonomen Universitäten mehrheitlich ein solches anstreben. Über die Universitäten hinweg bestehen Belege, dass sich unterhalb der formalen Personalstrukturen informelle Praktiken gehalten oder entwickelt haben, die ein Umgehen von Befristungsgeboten erlauben. Den Preis für die Entkopplung von formaler Struktur und gelebten Praktiken bezahlen allerdings die Mittelbauangehörigen, sowohl jene, die nach Ende ihrer befristeten Dienstverhältnisse tatsächlich gehen müssen, als auch »the happy few«, die bleiben können, wenn sie sich von jenen abhängig machen, die »etwas für sie tun«

können. Ob und in welcher Weise die »Persistenz der Nachwuchsfrage« (Hefler 2008) die normative Basis der Hochschullehrer/innenprofession untergräbt, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden: wahrscheinlich erscheint, dass die Karrierebedingungen jene »Missstände« mithervorbringen – Privilegierung von Einzelinteressen, Desinteresse an der Lehre, Rückzug aus der Selbstverwaltung, destruktive Machtspiele in Gremien und so weiter – gegen die wiederholte Reformversuche der Universitäten in Stellung gebracht werden.

Die österreichischen Universitäten wurden als Beispiel für einen allgemeinen Trend im öffentlichen Sektor und in überwiegend durch die öffentliche Hand finanzierten Organisationen diskutiert, der aufgrund chronischer Unterfinanzierung zu personalpolitisch herbeigeführten Spaltungen zwischen den Belegschaften in Kern- und Randbelegschaften geführt hat. An den österreichischen Universitäten bleibt auch nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags die duale Struktur zwischen Insidern und Outsidern aufrecht und die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne organisationale Karriereperspektive. Die Einführung von Qualifizierungsstellen mit Entfristungsoption im Kollektivvertrag hat allerdings den normativen Druck auf die Universitäten erhöht, durchgängige Karriereperspektiven für einen Teil des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professor/innenebene zu entwickeln. Dass die Universitäten sich in der Nutzung dieser neuen Stellenkategorien signifikant unterscheiden, kann einerseits auf die unterschiedliche fachdisziplinäre Ausrichtung der Universitäten zurückgeführt werden. Andererseits haben sich innerhalb der Universitätsorganisationen spezifische Praktiken und Leitbilder herausgebildet, die auf die Kräfterelationen zwischen der Universitätsleitung, der Professor/innenschaft und der Personalvertretung zurückgeführt werden können. Aus organisationstheoretischer Perspektive verweisen die Befunde darauf, dass personalpolitische Strategien und Beschäftigungsstrukturen sowohl auf die institutionellen Anforderungen und Erwartungen der Organisationsumwelt, als auch auf innerorganisationale Interessenkonflikte und Machtverhältnisse zurückgeführt werden können (Stainback u.a. 2010).

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2010), The new entrepreneurship in science and changing gender arrangements – Approaches and perspectives, in: Riegraf,

- Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hg.), *GenderChange in academia re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Wiesbaden, S. 61–74.
- Baum, Joel A. C./Shipilov, Andrew V. (2006), Ecological Approaches to Organizations, in: Stewart R. Clegg/Hardy, Cynthia/Lawrence, Thomas B./Nord, Walter R. (Hg.), *The Sage handbook of organization studies*, 2. Auflage, London, S. 55–110.
- BMWFW (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft) (2015a), *Universitätsbericht 2014*, Wien.
- (2015b), *Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum – Maßnahmen des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur verstärkten Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung in ausgewählten Themenfeldern*, Wien.
- Bourdieu, Pierre. (1988), *Homo academicus*, Frankfurt am Main.
- Brint, Steven/Karabel, Jerome (1989): *The diverted dream: community colleges and the promise of educational opportunity in America, 1900–1985*, New York/Oxford.
- Brint, Steven/Riddle, Mark/Hanneman, Robert A. (2006), Reference Sets, Identities, and Aspirations in a Complex Organizational Field: The Case of American Four-Year Colleges and Universities, *Sociology of Education* 79(3), S. 229–252.
- Burtscher, Christian/Pasqualoni, Pier-Paolo/Scott, Alan (2005), Das Österreichische Universitätssystem im Schatten zweier Gesetze, in: Welte, Heike/Auer, Manfred/Meister-Scheytt, Claudia (Hg.), *Management von Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne*, München/Mering, S. 143–170.
- Clark, Burton R. (1998), *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*, Oxford.
- (1993), The Problem of Complexity in Modern Higher Education, in: Sheldon Rothblatt/Wittrock, Bjorn (Hg.) *The European and American University since 1880*, Cambridge, S. 263–279.
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2010), *Das Dilemma der unternehmerischen Universität. Hochschulen zwischen Wissensproduktion und Marktzwang*, Berlin.
- Enders, Jürgen (2001) (Hrsg.), *Academic staff in Europe: changing contexts and conditions*, Westport, Connecticut/London.
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008), *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*, Frankfurt am Main.
- Friedland, Roger/Alford R. Robert (1991), Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions, in: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (Hg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, S. 232–263.
- Graf, Angela (2015), *Die Wissenschaftselite Deutschlands Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013*, Frankfurt am Main.
- Haller, Max (2013) (Hrsg.), *Wissenschaft als Beruf: Bestandaufnahme – Diagnosen – Empfehlungen*, Wien.
- Hannan, Michael T./Freeman, John (1989), *Organizational ecology*, Cambridge, Massachusetts.

- Hefler, Günter (2003). Kollektive Laufbahnen – Plädoyer für eine Repolitisierung der Diskussion um universitäre Personalstrukturen, *BUKO-Info 1-4*, S. 46–50.
- (2008) Das verkannte Symptom – Zur Persistenz der »Nachwuchsfrage« im universitären Feld, *Juridikum 2*, S. 103–107.
- Hüther, Otto/Krücken, Georg (2016), *Hochschulen Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*, Wiesbaden.
- Interessengemeinschaft Externer LektorInnen und Freier WissenschaftlerInnen (2000)*: Endbericht des Forschungsprojekts »Zwischen Autonomie und Ausgrenzung? Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen«. Wien.
- Johannes Kepler Universität Linz (2012), *Entwicklungsplan 2013–2018*, Linz.
- Kraatz, Matthew/Zajac, Edward (1996), Exploring the limits of the new institutionalism: The causes and consequences of illegitimate organizational change, *American Sociological Review* 61 (5), S. 812–837.
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014), *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*, Leipzig.
- Kreckel, Reinhard. (2015), Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich, *Akademie Aktuell* 3, S. 36–40.
- Lange, Stefan/Schimank, Uwe (2007), Zwischen Konvergenz und Pfadabhängigkeit: New Public Management in den Hochschulsystemen fünf ausgewählter OECD-Länder, in: Hotzinger, Katharina/Jörgens, Helge/Knill, Christoph (Hg.), *Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken*, Wiesbaden, S. 522–548.
- Larson, Magali Sarfatti (1977). *The rise of professionalism – A Sociological Analysis*. Berkeley, California.
- Legat, Anneliese/Feik, Rudolf (2002), Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitäten (BGBl I 2001/87) und die Überleitungsanträge in das »provisorische Dienstverhältnis« gemäß § 176 BDG, *UNILEX INFO Spezial/2002*, S. 1–16.
- Merton, Robert King (1973) [1942], The Normative Structure of Science, in: Ders./Storer, Norman W. (Hg.), *The sociology of science – Theoretical and empirical investigations*, Chicago, S. 267–278.
- Mintzberg, Henry (1979), *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs.
- Münch, Richard (2009), Unternehmen Universität, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 45/2. November 2009), S. 10–16.
- Park, Sangchan/Sine, Wesley D./Tolbert, Pamela S. (2011), Professions, Organizations, and Institutions: Tenure Systems in Colleges and Universities, *Work and Occupations* 38(3), S. 340–371.
- Pechar, Hans (2012), Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs in Österreich, in: Österreichischer Wissenschaftsrat (Hg.), *Wissenschaftliche Karriere und Partizipation. Wege und Irrwege, Tagungsband*, S. 77–92.
- Pellert, Ada (2003), Das UG 02 und seine Auswirkungen auf Personalentwicklung und Frauenförderung, *BUKO 03/I-4*, Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz, Wien.

- Pernicka, Susanne/Lücking, Stefan/Ellmer, Markus (2016), Wissensarbeit und Profession – Zwei Grundformen hochqualifizierter Arbeit zwischen Autonomie und Verwertungslogik in: Haipeter, Thomas (Hg.), *Angestellte revisited*, Wiesbaden, S. 183–202.
- Pernicka, Susanne/Laskofsky-Blahut, Anja/Kofranek, Manfred (2010), *Wissensarbeiter organisieren. Perspektiven kollektiver Interessenvertretung*, Berlin.
- Prisching, Manfred/Hauser, Werner (2008), Faculty – Personalstrukturen an US Amerikanischen Universitäten, *Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulmanagement* 7(5), S. 125–154.
- Ringer, Fritz K. (1969), *The decline of the German mandarins: the German academic community, 1890–1933*, Cambridge, Massachusetts.
- Sandner, Günther (2006), Paradigmenwechsel? Hochschulpolitik seit dem Jahr 2000, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.), *Schwarz-Blau. Eine Bilanz des »Neu-Regierens«*, Wien, S. 279–294.
- Schimank, Uwe (2005), »New Public Management« and the academic profession: Reflections on the German situation, *Minerva* 43, S. 361–376.
- Schneijderberg, Christian (Hrsg.) (2013), *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre* (=Schwerpunktreihe »Hochschule und Beruf«), Frankfurt am Main u.a.
- Scott, W. Richard (1991), Unpacking institutional arguments, in: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (Hg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, S. 164–182.
- Scott, W. Richard/Meyer, John (1991), The organization of societal sectors: Propositions and early evidence, in: Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (Hg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, S. 108–140.
- Scott, W. Richard (2008), *Institutions and Organizations. Ideas and Interests*, Los Angeles.
- Scott, W. Richard/Manuelito Biag (2016), The changing ecology of US higher education: An organization field perspective, in: Bermann, Elizabeth Popp/Paradeise, Catherine (Hg.), *The University under Pressure* (=Research in the Sociology of Organizations, Jahrgang 46), Bingley, S. 25–51.
- Stainback, Kevin/Tomaskovic-Devey, Donald/Sheryl, Sheryl (2010), Organizational approaches to inequality: inertia, relative power, and environments, *Annual Review of Sociology* 36, S. 225–247.
- Stichweh, Rudolf (1994), *Wissenschaft, Universität, Professionen: soziologische Analysen*, 1. Auflage, Frankfurt am Main.
- Teichler, Ulrich/Cummings, William K. (2015) (Hrsg.), *Forming, Recruiting and Managing the Academic Profession*, Cham.
- Universität für Bodenkultur (2015), *Wissenschaftliches Karrieremodell der Boku*, 10.08.2015, www.boku.ac.at/personalentwicklung/themen/wissenschaftliche-karriere/wissenschaftliches-karrieremodell
- (2014), *BOKU Entwicklungsplan 2015*. Wien.
- Universität Salzburg (2015), *Entwicklungsplan 2016–2018*, Salzburg.
- (2012), *Entwicklungsplan 2013–2015*, Salzburg.

-
- Universität Wien (2015), *Universität Wien 2020. Entwicklungsplan*, Wien.
- White, Harrison Colyar (1970), *Chains of opportunity: system models of mobility in organizations*, Cambridge, Massachusetts.
- Zucker, Lynne G. (1977), The Role of Institutionalization in Cultural Persistence, *American Sociological Review* 42 (5), S. 726–743.

Anhang

Tabelle 1: Kerndaten zu den ausgewählten Universitäten und Zusammenfassung der personalpolitischen Strategien

	Universität Wien	Universität Linz
Fächerspektrum	Volluniversität ausgenommen Medizin	Breites Fächerspektrum
Wiss. Personal (Professor/innen gesamt/Anzahl Frauen in Prozent)*	6.842 (417/27)	1.827 (121/14)
Studierende (Anzahl Frauen in Prozent) **	92.993 (63)	19.290 (48)
Anteil am Globalbudget der österreichischen Universitäten (in Prozent) ***	14,7	4,1
Anteil Mittelbau laut KV auf Laufbahnstellen (2014, in Prozent)	9,5	23,9
In Dokumenten festgehaltene/in den Interviews formulierte Personalstrategien für das wissenschaftliche Personal	Schwerpunkt der Dissertationsförderung (bis 2010)	Initiative zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Laufbahnstellen
Aussagen zu angestrebtem Verhältnis befristete Mittelbaustellen/ Laufbahnstellen	Keine Aussagen	Je nach Zusammensetzung zwischen 50:50 und 33:67; Drittmittelangestellte nicht einbezogen

* Personal in Kopfzahlen, Stichtag 31.12.2014 ** Die Zahlen beziehen sich auf inskribierte Studierende im Wintersemester 2014, *** Planungsstand 2014, Quellen: uni:data 2015, BMWFW 2015a.

Fortsetzung Tabelle 1

Universität Salzburg	Wirtschaftsuniv. Wien	Universität für Bodenkultur
Breites Fächerspektrum	Fachliche Spezialisierung	Fachliche Spezialisierung
1.880 (133/26)	1.571 (92/21)	1.850 (75/20)
17.004 (60)	22.825 (47)	12.324 (49)
4,4	3,5	4,3
42,7	5,3	43,8
»Ausgewogenes Verhältnis« als Leitbild; Senior Lectors im Lehrbetrieb angenommen	Reduktion des Anteils an Laufbahnstellen; Erhöhung der Flexibilität als Ziel	Balance zwischen Flexibilität und Bindung von Spezialist/innen; unbefristete Verträge für Drittmittelangestellte; Schaffung professurähnlicher Stellen für lange beschäftigte Spezialist/innen (im Drittmittelbereich)
Verstanden als näherungsweise »befristet« – Professor/innen + Laufbahnstellen von 50:50; Drittmittelstellen werden mitberücksichtigt	Verhältnis von »befristet« und Professor/innen + Laufbahnstellen 50:50; Idealeinheit aus Professur + Laufbahnstelle + zwei bis drei befristete Stellen	Verhältnis zwischen Laufbahnstellen (einschließlich unterschiedlicher Gruppen von Professor/innen) und befristeten Stellen von 40:60 – langfristig 33:67)

Tabelle 2: Indikatoren zur Beschäftigungsstruktur im Zeitverlauf mit Schwerpunkt der neuen Personalkategorien nach Kollektivvertrag für österreichische Universitäten

	Personal insgesamt und Anteil befristeter Stellen am Mittelbau						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Ges.wiss. Personal – absolut (davon Frauen)	Anteil befristeter Stellen am gesamten wissenschaftlichen Mittelbau		Anteil der tenure-track/unbefristeten Stellen nach KV		Anteil befristeter Professuren (§ 99) an allen Professuren	
	2014	2010	2013	2010	2014	2010	2013
Universität Wien	6842 (3116)	68,6	76,2	6,6	9,5	13,3	17,0
Universität Graz	2879 (1349)	62,3	64,9	16,2	24,5	10,4	17,4
Universität Innsbruck	3164 (1205)	70,3	71,2	11,3	23,0	6,8	21,1
Universität Salzburg	1880 (855)	51,2	60,8	29,0	42,7	6,0	10,2
Technische Universität Wien	3347 (783)	76,3	80,9	6,9	13,1	3,6	7,3
Technische Universität Graz	2283 (441)	83,5	84,6	13,1	18,9	4,6	4,5
Montanuniversität Leoben	918 (210)	82,4	87,3	27,2	37,0	6,8	16,7
Universität für Bodenkultur Wien	1850 (751)	78,1	78,7	32,9	43,8	1,9	16,9
Veterinärmedizinische Universität Wien	721 (437)	71,4	77,4	0,0	0,4	8,1	7,9
Wirtschaftsuniversität Wien	1571 (662)	72,5	72,6	1,5	5,3	3,9	8,3
Universität Linz	1827 (646)	82,2	78,8	6,3	23,9	10,2	4,1
Universität Klagenfurt	970 (460)	61,6	55,9	40,9	53,2	1,6	12,2

Quelle: uni:data 2014, Spalten 4–5: Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbaus am gesamten wissenschaftlichen Mittelbau in Prozent; Spalten 6–7 Anteil befristete Universitätsprofessor/innen an allen Universitätsprofessor/innen.