

An das Rektorat der Universität für Bodenkultur  
Gregor-Mendel-Straße 33  
1180 Wien

Wien, Februar 2018

Dieser offene Brief ergeht an das Rektorat der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU), den Universitätsrat, den Senat sowie an das wissenschaftliche und allgemeine Personal der BOKU.

## **Ist das BOKU-Karrieremodell für JungwissenschaftlerInnen nachhaltig?**

Magnifizienz, sehr geehrter Herr Univ.Prof. DI Dr. Hubert Hasenauer, sehr geehrte Vizerektorin Ao.Univ.Prof.<sup>in</sup> DI<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup>nat.techn. Sabine Baumgartner, sehr geehrter Vizerektor DI Gerhard Mannsberger, sehr geehrter Vizerektor Univ.Prof. Mag.rer.nat. Dr.rer.nat Christian Obinger und sehr geehrte Vizerektorin Mag.<sup>a</sup> Andrea Reithmayer!

Da die an unserer BOKU vertretenen Themen rund um Nachhaltigkeit und Bioökonomie zunehmend von gesellschaftlichem Interesse sind, konnte die „Universität des Lebens“ in den letzten Jahren erfreulicherweise einen massiven Studierendenzuwachs verzeichnen (ca. 15% seit 2012). Das wissenschaftliche Personal ist hingegen im selben Zeitraum nur um 7% mitgewachsen<sup>1</sup>. Diese Situation hat zu immensen Belastungen im wissenschaftlichen und administrativen Bereich geführt. Das hat zur Folge, dass drittmittelfinanziertes Personal (vorwiegend mit befristeten Anstellungsverhältnissen) zunehmend in Lehre und Studierendenbetreuung beigezogen wird (sowohl informell als auch formal durch Lehrbeauftragung). Der sehr hohe Drittmittel-Anteil von 44% am gesamten wissenschaftlichen Personal (Stand 2016)<sup>1</sup>, hebt die Bedeutung dieser Personengruppe hervor und verdeutlicht, dass ohne die personellen Ressourcen aus dem Drittmittelbereich die Qualität in Lehre und Forschung kaum aufrecht zu erhalten wäre.

Trotz der unübersehbaren Relevanz der Drittmittelangestellten sind diese mit einer Perspektivenlosigkeit konfrontiert – dies betrifft besonders befristet angestellte JungwissenschaftlerInnen. Ein Großteil des wissenschaftlichen Nachwuchses verfolgt eine außeruniversitäre Karriere. Dennoch bleibt ein nicht zu vernachlässigender Anteil an der Universität, um die Forschung und Lehre im Hochschulbereich voranzutreiben. Diesen Personen wird derzeit nur in den seltensten Fällen eine längerfristige Perspektive geboten. Laut Universitätsgesetz (UG2002, §109 Abs. 1 ff) sind Anstellungen auf unbestimmte Zeit möglich. Jedoch ist es an den österreichischen Universitäten zur gelebten Praxis geworden, dass Anstellungsverhältnisse von WissenschaftlerInnen nach der maximalen Befristung von 6 Jahren nicht verlängert werden<sup>2</sup>. Somit gehen wertvolle Fachexpertise und über die Jahre aufgebaute Netzwerke verloren, die sowohl bei Projektakquise als auch zur Aufrechterhaltung der wissenschaftlichen Exzellenz unabdingbar sind. Auch die von der BOKU vorgeschlagenen neuen Wege für Drittmittel-Karrieren<sup>3</sup> können nur mit erheblichen Schwierigkeiten in die Realität umgesetzt werden, da die Finanzierungslage aus Drittmittelgeldern kaum planbar ist.

---

<sup>1</sup> Leistungskennzahlen gemäß Wissensbilanz der BOKU: Zuwachs ordentlich Studierende seit 2012 rd. 15%; Zuwachs wissenschaftliches Personal seit 2012 rd. 7% (gemessen an VZÄ).

<sup>2</sup> Nach UG2002 §109ff kann die 6-Jahres-Regel auf max. 8 Jahre bei Teilzeitanstellung bzw. einmalig weiter 4 Jahre ausgeweitet werden. Eine mögliche Entfristung steht somit aller spätestens nach 10 bzw. 12 Jahren Universität im Raum.

<sup>3</sup> Die derzeit gültige Betriebsvereinbarung (vom 31.5.2016) „Wissenschaftliches Karrieremodell für den Projektbereich der Universität für Bodenkultur Wien“ ermöglicht zwar für befristete Projektangestellte nach Fertigstellung ihrer Habilitation die Verleihung des Titels „Research Assistant Professor oder Research Associate Professor“, sieht aber keine Entfristung oder eine Karriere unterhalb von Assistenz-/Professuren vor. Mit diesem Titel werden Aufstiegsmöglichkeiten suggeriert, an der prekären Lage für befristete Angestellte ändert sich jedoch nichts.

Durch den allgemeinen Mangel an globalfinanzierten Plan- bzw. Laufbahnstellen ist die Möglichkeit einer längerfristigen Karriere für aus Drittmitteln finanziertem Personal verschwindend gering<sup>4</sup>. Da es abseits von A2-Laufbahnstellen und Professuren praktisch keine langfristigen Perspektiven gibt, entgeht den Universitäten hochqualifiziertes und engagiertes Nachwuchspersonal, welches der Wissenschaft den Rücken kehrt oder ins Ausland abwandert („Braindrain“). Diese Umstände werden immer häufiger auch seitens der ProfessorInnen beklagt, da die besten Köpfe nur in viel zu seltenen Ausnahmefällen längerfristig gehalten werden können.

Die prekären Anstellungsverhältnisse und deren weitreichende soziale und gesellschaftspolitische Auswirkungen werden seit langem international kritisiert<sup>5</sup>. Im österreichischen Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum<sup>4</sup> wurden zuletzt Verbesserungen in den Karriereperspektiven eingemahnt. In dieser von Unsicherheiten gezeichneten Situation, in der leistungswillige JungwissenschaftlerInnen zeitgleich wesentliche persönliche Entscheidungen im familiären Umfeld vornehmen, müssen trotz aller damit verbundenen Herausforderungen praktische und nachhaltige Lösungsansätze für ihr berufliches Leben gefunden werden.

Dieser offene Brief soll die überaus unbefriedigende Situation, insbesondere der Drittmittelangestellten, öffentlich thematisieren: Wie kann in naher Zukunft vor allem für JungwissenschaftlerInnen mehr Perspektive geschaffen werden?

Der Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals fordert im Namen aller Beteiligten der derzeitigen „Anstellungspraxis“ durch Abschluss von unbefristeten Verträgen ein Ende zu setzen! Gerade die „Universität des Lebens“ steht wie keine andere europäische Universität für den Gedanken der Nachhaltigkeit. In diesem Sinne sollte es im Interesse der BOKU sein, dass ökonomisch und sozial vertretbare Lösungen hinsichtlich der Anstellungsverhältnisse umgesetzt werden. Wir fordern in absehbarer Zeit eine offene Arbeitsgruppe unter Einbeziehung aller Beteiligten einzurichten, um dieses brennende Problem für die Zukunft unserer Universität einer Lösung zuzuführen.

Wir zählen auf Ihre Unterstützung und freuen uns auf eine produktive Diskussion sowie eine baldige, offizielle Stellungnahme!

Mit kollegialen Grüßen,

der wissenschaftliche Betriebsrat im Namen aller Kolleginnen und Kollegen

---

<sup>4</sup> Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2015. Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum, S. 12 (verfügbar unter:

[https://era.gv.at/directory/158/attach/0\\_20150225\\_Forschungsaktionsplan.pdf](https://era.gv.at/directory/158/attach/0_20150225_Forschungsaktionsplan.pdf))

<sup>5</sup> European Commission, 2005. The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, p.17 (available at: [https://www.euraxess.at/sites/default/files/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://www.euraxess.at/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf))