



Karrierperspektiven

Ein „360-Talente-Programm“ für die Universitäten

Über die neuen Leistungsvereinbarungen für 2019–2021 werden ganz gezielt Laufbahnstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen. Die kommenden drei Jahre bergen nicht nur eine einmalige Chance für Jungwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, sondern auch für den Wissenschaftsstandort Österreich. Frauen werden übrigens besonders gefördert.

Für den Mathematiker und Nanotechnologen Clemens Heitzinger ist es „eine tolle Sache und ein großer Schritt in die richtige Richtung“, dass die Universitäten bis 2021 mindestens 360 neue Professuren und Laufbahnstellen einrichten werden. So sehen es die neuen Leistungsvereinbarungen vor. Denn er spreche sich schon lange für eine ähnliche Initiative wie das Tausend-Talente-Programm aus, mit dem China gezielt nationale und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abwirbt. „Wir haben seit vielen Jahren in Österreich das Problem, dass wir mehr wissenschaftlichen Nachwuchs exportieren als importieren“, sagt Heitzinger.

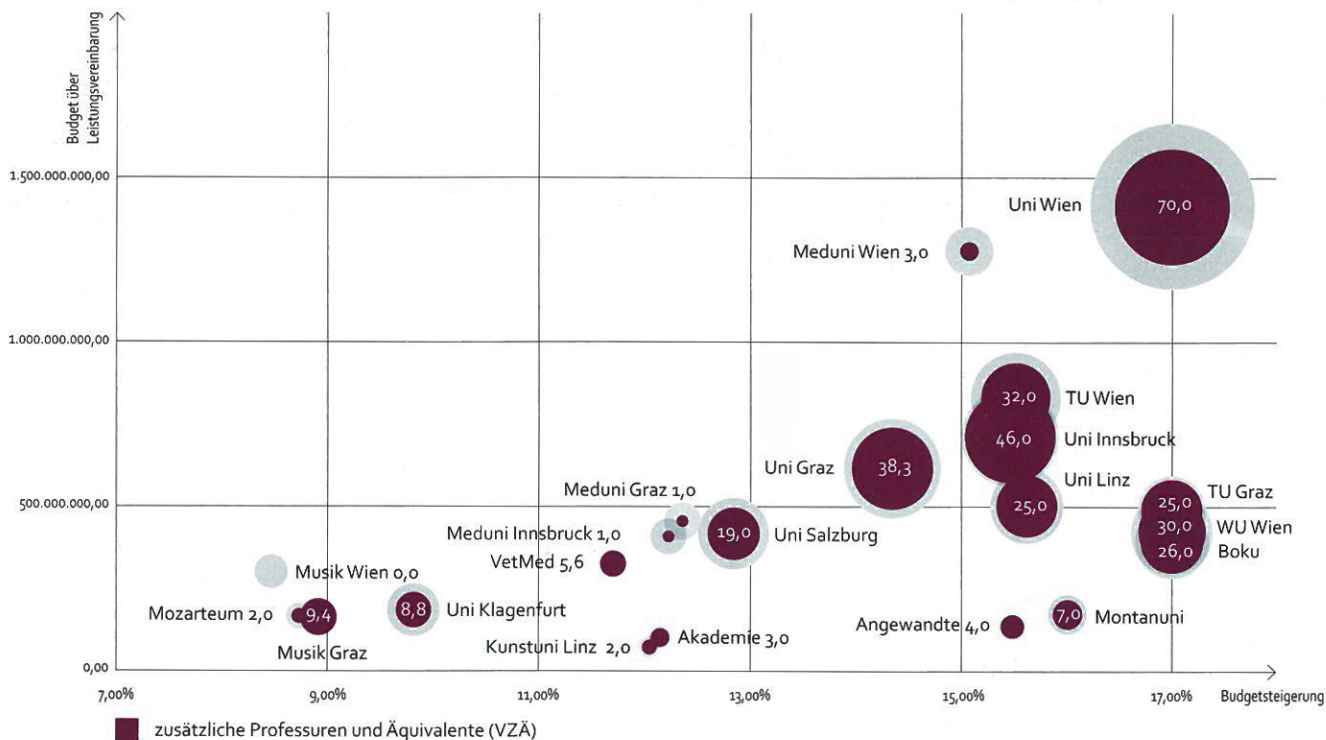
Heitzinger weiß, wovon er spricht. Der 44-jährige gebürtige Oberösterreicher hat selbst viele Jahre im Ausland verbracht und an renommierten Spitzenuniversitäten wie Cambridge oder Stanford geforscht. Dass Heitzinger sich 2015 entschied, an seine Heimatuni, die Technische Universität Wien, zurückkehren, hat mit seiner Liebe zu Österreich zu tun – und der Tatsache, dass er hier die assoziierte Professur für Angewandte Partielle Differenzialgleichungen angeboten bekam. Heitzinger war zu diesem Zeitpunkt freilich bereits ein vielfach ausgezeichnete Wissenschaftler. Zuletzt erhielt er 2013 den renommierten Start-Preis des Wissenschaftsfonds FWF. „Ich bin zurückgekommen, weil ich es wollte. Aber ich kenne viele Kolleginnen und Kollegen, die sich dagegen entschieden haben, weil sich ihnen nur im Ausland die Chance auf eine Professur und damit auf eine sichere akademische Karriere geboten hat“, sagt Heitzinger.

Die Laufbahnstellen institutionalisieren den „Tenure Track“

Er führt das unter anderem darauf zurück, dass das international seit vielen Jahrzehnten etablierte Karrieremodell des „Tenure Tracks“ in Österreich faktisch erst jetzt – über die neuen Leistungsvereinbarungen – tatsächlich installiert wird. Zwar wurde es 2009 bereits kollektivvertraglich vorgesehen, seine gesetzliche Verankerung im Universitätsgesetz (UG) folgte erst 2015. Dessen § 99 Absatz 5 sieht nun explizit die Einrichtung solcher Laufbahnstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs vor, also für Doktoratsabsolventinnen und -absolventen oder Postdocs, bei denen der Aufstieg zur (assoziierten) Professorin bzw. Professor von Anfang an mit einer unbefristeten Stelle vereinbart wird. Dafür hat sich die Universität aber erst für die oder den Betroffenen im Wege eines Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens zu entscheiden. Ist diese erste Hürde genommen, folgt die zweite: die Kandidatin oder der Kandidat muss innerhalb eines festgelegten Zeitraums – der Kollektivvertrag sieht grundsätzlich vier Jahre dafür vor – exzellente wissenschaftliche Leistungen vorweisen können, damit sie oder er tatsächlich zur assoziierten Professorin oder zum assoziierten Professor befördert und somit in die Kurie der Professorinnen und Professoren aufgenommen wird.

80 Prozent der neuen Stellen müssen Laufbahnstellen sein Mindestens 287 der insgesamt 360 neuen Professuren und Laufbahnstellen, die die Universitäten bis Ende 2020 aus-

Zusätzliche Professuren und Vollzeitäquivalente bis 2021 pro Universität



schreiben, müssen nach diesem System ausgestaltet sein. Das entspricht einem Mindestanteil von knapp 80 Prozent. Die übrigen 20 Prozent können für jene eingerichtet werden, die diesen entscheidenden Schritt auf ihrer Karriereleiter bereits hinter sich gebracht haben – also Universitätsdozentinnen und -dozentinnen sowie bereits assoziierte Universitätsprofessorinnen und -professoren. Für sie sieht § 99 Absatz 4 UG ein vereinfachtes Berufungsverfahren vor. Damit werden mit Ende der Leistungsvereinbarungsperiode um fast ein Viertel (23 Prozent) mehr Laufbahnstellen zur Verfügung stehen als mit Ende 2018.

Die meisten der mindestens 360 festgelegten neuen Stellen – mindestens 70 – richtet die Universität Wien ein. Platz zwei geht an die Universität Innsbruck mit 46 neuen Ausschreibungen, gefolgt von der Universität Graz mit 38 neuen Stellen. Die TU Wien hat sich vorgenommen, 32 neue Stellen einzurichten.

Nanotechnologie-Forscher Heitzinger weiß im Moment nicht, ob seine Forschungsgruppe davon profitieren wird. Herausragende Talente kenne er genug. Sicher sei er sich aber, dass diese Investition in den wissenschaftlichen Nachwuchs österreichische Universitäten insgesamt konkurrenz-

fähiger machen werde. Dafür wünsche er sich aber, dass das österreichische System transparenter und durchlässiger werde. „Im Moment schreibt beinahe jede Universität ihre Posten ein wenig anders aus, sodass für Bewerberinnen und Bewerber nicht klar erkennbar ist, was auf sie langfristig zukommt, sobald sie sich qualifiziert haben“, sagt er. Heitzinger befürwortet aber, dass Universitäten bei der Besetzung der neuen Professuren und Laufbahnstellen auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten haben.

Wissenschaftlerinnen in der „Leaky Pipeline“

Speziell in seinem Bereich, der Mathematik, ist das so wie in allen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bekanntlich besonders unausgeglich. So lag 2015 der Frauenanteil unter PhD-Studierenden an Technischen Universitäten bei 24 Prozent, während er österreichweit zumindest 46 Prozent betrug. Dabei stellen Frauen seit Ende der 1990er Jahre unter Studierenden die Mehrheit. Österreich liegt beim Geschlechterverhältnis unter Absolventinnen und Absolventen eines PhD- oder Doktoratsstudiums mit 41,8 Prozent (2012) im europäischen Vergleich an vorletzter Stelle. Nur Tschechien schneidet noch

„Wir haben seit vielen Jahren in Österreich das Problem, dass wir mehr wissenschaftlichen Nachwuchs exportieren als importieren.“

schlechter ab. Bei den Assistenzprofessuren bzw. assoziierten Professorinnen und Professoren liegt der Frauenanteil in Österreich mit 25 Prozent ebenfalls deutlich unter dem EU-Durchschnitt (37 Prozent). Das geht aus der jüngsten Erhebung über „die Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ hervor, die das Institut für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) Ende des Vorjahres veröffentlicht hat.

Damit ist belegt, dass alle Universitäten mit dem Phänomen der „Leaky Pipeline“ zu kämpfen haben. So bezeichnet es die Wissenschaft, wenn Frauenanteile sinken, je weiter hinauf man die Karriereleiter blickt.

Mehr Professorinnen durch flexible Karriereprogramme

Dem wollen die Leistungsvereinbarungen 2019 bis 2021 entgegenwirken, indem mit jeder Universität konkrete Steigerungen ihres Anteils an Professorinnen vereinbart wurden. Vor allem Universitäten mit hohem Anteil an MINT-Studien sind gefordert. So hat beispielsweise die Montanuniversität Leoben vor, ihren Professorinnenanteil von derzeit 4,3 auf acht Prozent nahezu zu verdoppeln. Auch die Technischen Universitäten (TU) Graz und Wien wollen den Anteil ihrer Professorinnen erhöhen (7,5 auf zehn Prozent bzw. 11,4 auf 15 Prozent). Die Universitäten Wien, Salzburg, Klagenfurt und die Universität Mozarteum Salzburg streben bis 2021 einen Professorinnenanteil von rund einem Drittel an. Nicht viel darunter möchten die Universität Graz, die Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck sowie die Veterinärmedizinische Universität Wien (Vetmed) bis dahin liegen.

Um das zu erreichen, bedarf es spezieller Initiativen, die sicherstellen, dass Wissenschaftlerinnen ihre ambitionierten Karriereziele auch mit ihrer jeweiligen Lebensplanung vereinbaren können. Dabei spielt vor allem – wie in anderen Berufssparten auch – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle. Die Vetmed hat sich beispielsweise deshalb in ihrer Leistungsvereinbarung vorgenommen, ein eigenes, umfassendes Programm namens „VEmpowerment“ einzu-



Clemens Heitzinger, TU Wien, sieht das Tenure-Track-Modell als Chance.

richten, das gleich ein ganzes Bündel an Maßnahmen umfassen soll. Davon ist eines das Mentoringprogramm „VetWoman“, das Wissenschaftlerinnen mit Kindern gezielt mit flexiblen Zeit- und Finanzierungsmodellen unterstützen soll. Es sieht die Möglichkeit einer Reduktion der Arbeitszeit vor und stellt gleichzeitig sicher, dass Forschungsprojekte dennoch in der vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden können.

Petra Winter, die Rektorin der Vetmed, meint dazu: „Initiativen wie VEmpowerment sind unser aktiver Beitrag zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem wir den Wissenschaftlerinnen gleichwertige Karrierechancen und auch -zeiten ermöglichen und aktiv bestehende Hürden einebnen. Unsere Wissenschaftlerinnen sollen dadurch von Anfang an die effektive Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere erleben können. Mit dem Erreichen ihrer Karriereziele werden sie dann wiederum zum positiven Vorbild für zukünftige Wissenschaftlerinnen. Damit wird eine andere Art der Stärkung für Frauen in der Wissenschaft erreicht, da sich eine Dynamik der Zuversicht und des Vertrauens auf eine ausgezeichnete Karriere entwickeln kann.“