

Michael Lang/Annette Lichtmannegger*

Die organisationsrechtliche Umsetzung des „Tenure Track“-Modells im Universitätsgesetz

Abstract: Das „Tenure Track“-Modell wird mit der jüngsten UG-Novelle an den Universitäten organisationsrechtlich umgesetzt. Assoziierte Professorinnen und Assoziierte Professoren gehören damit künftig der „Professorenkurie“ an. Die entsprechenden Regelungen des UG betreffen beispielsweise den Entwicklungsplan, das Auswahlverfahren für diese Laufbahnstellen und die Qualifizierungsvereinbarung. Die Vorschriften über die Zugehörigkeit der neuen Assoziierten Professor/inn/en zur Gruppe der Universitätsprofessor/inn/en sowie über zusätzliche Wege in die „Kurie“ der Professor/inn/en werfen weitere Auslegungsfragen auf, die in diesem Beitrag erörtert werden.

The organizational law implementation of the tenure track model is taking place at the universities via the latest amendment to the Universities Act. Associate professors will belong to the „professorial curia“ (administrative body) in the future. The relevant provisions of the Universities Act concern, for instance, the development plan, the selection procedure for these career positions, and the qualification agreement. The regulations relating to the affiliation of the new associate professors with the group of university professors and to additional paths leading to the „professorial curia“ raise further interpretational questions, which are discussed in this paper.

Deskriptoren: Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren; Assoziierte Professorinnen und Professoren; Ausschreibung; internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren; abgekürztes Berufungsverfahren; Berufungsverfahren; Entwicklungsplan; Habilitation; Kollektivvertrag; Kurie der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren; Laufbahnstellen; Qualifizierungsvereinbarung; Satzung; Tenure Track; UG-Novelle; vereinfachtes Verfahren; Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten.

UG: §§ 13b, 19 Abs 1, 20 Abs 5 u 6, 22 Abs 1, 25 Abs 3a, 25 Abs 4, 94 Abs 2 Z 1 u 2, 97, 98, 99, 103 Abs 7, 107, 122 Abs 2 Z 4; Uni-KollV: §§ 25, 26, 27.

- | | |
|--|---|
| I. Die Hintergründe der UG-Novelle BGBl I 131/2015 | 1. Die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG |
| II. Der Weg in die Professor/inn/enkurie | 2. Vereinfachtes Verfahren der Berufung von Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG zu Universitätsprofessor/inn/en |
| 1. Der Ausweis der Anzahl der Stellen im Entwicklungsplan | 3. Vereinfachtes Verfahren der Berufung von Assoziierten Professor/inn/en zu Universitätsprofessor/inn/en |
| 2. Das internationalen kompetitiven Standards entsprechende Auswahlverfahren | IV. Zusammenfassende Würdigung |
| 3. Anbot und Inhalt einer Qualifizierungsvereinbarung und Erreichen der Qualifikation bei Laufbahnstellen nach § 99 Abs 5 und 6 UG | |
| III. Der Wechsel in die „Kurie“ der Universitätsprofessor/inn/en | |

* Clemens Amtmann, LL.B. danken wir für die Unterstützung bei der Literaturrecherche. Das Manuskript haben wir am 29. 1. 2016 abgeschlossen.

I. Die Hintergründe der UG-Novelle BGBl I 131/2015

Ein „Tenure Track“-Modell für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen war bisher nur im Kollektivvertrag ausdrücklich angesprochen: Nach § 27 des Kollektivvertrages kann die Universität „einem/ einer wissenschaftlichen/ künstlerischen MitarbeiterIn gemäß § 26 den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/ dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/ künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen“¹. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind². Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde, tragen den Titel einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors³. Erreicht die Assistenzprofessorin oder der Assistenzprofessor die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht⁴. Sie oder er ist entsprechend ihrer oder seiner Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „Assoziierte Professorin“ oder „Assoziierter Professor“⁵.

Organisationsrechtlich gehörten Assoziierte Professor/inn/en bisher in jedem Fall zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal, das von § 94 Abs 2 Z 2 UG erfasst ist⁶. Dort sind die „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb“ genannt. Nunmehr wird durch die mit der UG-Novelle BGBl I 131/2015 neu geschaffenen Regelungen in § 99 Abs 5 und 6 UG das „Tenure Track“-Modell des Kollektivvertrages auch organisationsrechtlich umgesetzt und damit – mit den Worten der Erläuterungen zur Regierungsvorlage gesagt⁷ – „erstmal eine echte Durchgängigkeit der wissenschaftlichen Karriere von einer sehr selektiven Auswahl am Beginn der Laufbahn über eine Phase der Bewährung und Evaluation bis hin zur Zugehörigkeit zur Professorenkurie hergestellt“. Damit sollen „neue Instrumente der individuellen Personalentwicklung etabliert“ und den „zahlreichen Empfeh-

lungen [...] entsprochen [werden], zur Stärkung der Attraktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Österreich jene organisationsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, die die Basis für durchgängigere Karriereperspektiven darstellen“. Dies geht deutlich über die Zielsetzungen der Regelungen des Kollektivvertrages hinaus, nach denen bloß angestrebt ist, dass Assoziierte Professor/inn/en eine Qualifikation erlangen, die sie „berufungsfähig“ macht⁸.

II. Der Weg in die Professor/inn/enkurie

1. Der Ausweis der Anzahl der Stellen im Entwicklungsplan

Zu den Stellen, die für Qualifizierungsvereinbarungen zur Verfügung stehen, findet sich in § 27 Abs 1 des Kollektivvertrages nur folgende Vorschrift: „Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.“ Nunmehr enthält § 13b Abs 3 UG eine zusätzliche Regelung: „Im Entwicklungsplan ist weiters die Anzahl jener Stellen, die im Sinne des § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen, auszuweisen.“

Der Ausweis der Anzahl der für Qualifizierungsvereinbarungen in Betracht kommenden Stellen ist nunmehr im Entwicklungsplan vorzunehmen. Eine „interne Strukturplanung“ genügt zwar nach wie vor für Zwecke des unverändert gebliebenen Kollektivvertrages, aber nicht mehr nach dem UG. § 13b Abs 3 UG hat aber insoweit die Terminologie aus § 27 Abs 1 des Kollektivvertrages übernommen, als von der Zahl der Stellen – in § 13b Abs 3 UG: Anzahl der Stellen – die Rede ist, die für eine „Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt“ oder „kommen“. Diese Formulierung lässt darauf schließen, dass es um den Ausweis der höchstmöglichen Zahl geht. Daher trifft die zuständigen Organe der Universität weder nach dem Kollektivvertrag noch nach § 13b Abs 3 UG eine Verpflichtung, alle nach der internen Strukturplanung oder nunmehr nach dem Entwicklungsplan in Betracht kommenden Stellen auch umgehend auszuschreiben. Vielmehr kann der Ausweis der Anzahl dieser Stellen im Entwicklungsplan mit der Intention erfolgen, den zuständigen Organen der Universität die Möglichkeit zu geben, die Stellen zu einem von ihnen zu bestimmenden Zeitpunkt zur Ausschreibung zur Verfügung zu haben⁹. Selbst wenn auch über

¹ § 27 Abs 1 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

² § 27 Abs 2 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

³ § 27 Abs 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

⁴ § 27 Abs 5 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

⁵ § 27 Abs 5 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

⁶ *Schöberl in Pfeil* (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) § 100 UG Rz 4.

⁷ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP I.

⁸ *Schöberl in Pfeil* (Hrsg), Personalrecht der Universitäten, § 100 UG Rz 4.

⁹ Vgl auch *Kucsko-Stadlmayer in Mayer*, UG^{2.03} § 98 UG Anm II.1. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at) zu der vergleichbaren Frage bei der Widmung von Stellen von Universitätsprofessor/inn/en nach § 98 UG: Die „Entscheidung über den Zeit-

einen längeren Zeitraum nicht alle der ursprünglich in Betracht gezogenen Stellen ausgeschrieben werden, weil sich etwa budgetäre Annahmen nicht bestätigt haben, liegt darin keine Rechtswidrigkeit.

Während § 27 Abs 1 des Kollektivvertrages für Zwecke der „interne[n] Strukturplanung“ eine Gliederung nach Organisationseinheiten verlangt, ist davon in § 13b Abs 3 UG nicht die Rede. Es genügt daher, im Entwicklungsplan die Anzahl der in Betracht kommenden Stellen insgesamt anzugeben. Eine Zuordnung der Stellen zu den einzelnen Organisationseinheiten ist genauso wenig gefordert wie eine „fachliche Widmung“ solcher Stellen, wie dies beispielsweise in § 98 Abs 1 UG für eine unbefristet oder länger als drei Jahre zu besetzende Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors vorgesehen ist. Die Gliederung nach Organisationseinheiten kann daher weiterhin bloß in der internen Strukturplanung der Universität vorgenommen werden.

Interessant ist auch, dass nach § 27 Abs 1 des Kollektivvertrages die Zahl der Stellen in der internen Strukturplanung „festzulegen“ ist, während in § 13b Abs 3 UG davon die Rede ist, dass die Anzahl der in Betracht kommenden Stellen „auszuweisen“ ist. Dies ist insofern bemerkenswert als schon das bisher geltende UG beispielsweise in § 98 Abs 1 im Zusammenhang mit der fachlichen Widmung einer unbefristet oder mehr als drei Jahre befristet „zu besetzenden“ Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors von der Festlegung im Entwicklungsplan spricht. Auch der durch die nunmehrige UG-Novelle BGBl I 131/2015 geschaffene § 99 Abs 4 UG spricht davon, dass im „Entwicklungsplan [...] jeweils eine Anzahl von Stellen für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 und für Assoziierte Professorinnen und Professoren festzulegen“ ist, die „in jeweils einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren berufen werden können.“ Der Gesetzgeber scheint somit zwischen dem *Ausweis* und der *Festlegung* im Entwicklungsplan zu differenzieren.

Dies könnte seinen Grund in der nunmehr neu geschaffenen Vorschrift des § 13b Abs 1 UG haben, in der – erstmals – der Entwicklungsplan als „das strategische Planungsinstrument der Universität“ beschrieben wird, das „eine wesentliche Grundlage für die Leistungsvereinbarung“ bildet. Dort ist auch geregelt, dass das „Rektorat [...] den Entwicklungsplan bis spätestens 31. Dezember des zweiten Jahres jeder Leistungsvereinbarungsperiode mittels rollierender Planung für die folgenden zwei Leistungsvereinbarungsperioden zu erstellen

len sowie nach Befassung des Senats (§ 25 Abs. 1 Z 2) und nach Genehmigung durch den Universitätsrat im Mitteilungsblatt zu verlautbaren und an die Bundesministerin oder den Bundesminister weiterzuleiten“ hat. Bisher waren bloß die Zuständigkeiten von Rektorat, Senat und Universitätsrat geregelt und keine zeitlichen Vorgaben normiert. Die Vorschriften über die Zuständigkeiten bei der Erlassung des Entwicklungsplans blieben inhaltlich unverändert, sodass auch weiterhin nichts dagegen spricht, den Entwicklungsplan – wenn erforderlich – öfter als einmal pro Leistungsvereinbarungsperiode ändern zu können. Viel spricht dafür, die zeitliche Vorgabe in § 13b Abs 1 Satz 2 als Mindestregelung zu verstehen. Denn die Vorschrift selbst geht davon aus, dass ein einmal für eine bestimmte Leistungsvereinbarungsperiode erstellter Entwicklungsplan wieder abgeändert werden kann: Der Entwicklungsplan ist für die nächsten zwei Leistungsvereinbarungsperioden zu erstellen, und spätestens bei der nächsten Änderung vor Ende des zweiten Jahres der nächsten Leistungsvereinbarungsperiode wieder zu überarbeiten. Der Hinweis auf die jeweils „folgenden zwei Leistungsvereinbarungsperioden“ schließt die Möglichkeit ein, dass die zunächst für die zweite Leistungsvereinbarungsperiode getroffenen Festlegungen, die dann drei Jahre später zu Festlegungen für die erste Leistungsvereinbarungsperiode werden, im Rahmen der Neufassung des Entwicklungsplans inhaltlich geändert werden können. Wenn die im Entwicklungsplan vorzunehmenden strategischen Planungen der Universität aber ohnehin wieder abgeändert werden können, spricht auch nichts dagegen, dass der Entwicklungsplan auch über die nächsten zwei Leistungsvereinbarungsperioden hinaus erstellt werden kann. Es wäre aber genauso wenig einzusehen, wenn eine Universität nun gehindert wäre, den Entwicklungsplan öfter als einmal pro Leistungsvereinbarungsperiode zu ändern. Dies klingt auch in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage durch, wo nicht nur davon die Rede ist, dass bei rollierender Planung des Entwicklungsplans die „Ergebnisse der abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen“ zu berücksichtigen sind, sondern auch „Vereinbarungen mit Dritten [...] insoweit, als sie Auswirkungen auf den Entwicklungsplan der Universität haben“¹⁰. Den Universitäten wäre erhebliche Flexibilität genommen, wenn beispielsweise die Ausschreibung bestimmter durch Drittmittel finanzierter und im Entwicklungsplan festzulegender Professuren erst nach der nächsten nach § 13b Abs 1 Satz 2 vorgesehenen Änderung des Entwicklungsplans – und somit nach einer Zeitspanne, die bis zu drei Jahren oder sogar länger dauern kann¹¹ – erfolgen kann.

punkt der Besetzung sowie über die Frage, ob eine Stelle überhaupt nachbesetzt wird, [kann] nach Maßgabe sachlicher Erwägungen (zB dem Vorhandensein entsprechender finanzieller Mittel) vom Rektorat bzw vom Rektor getroffen werden (II.2).“ Hingegen *dieselbe* in Mayer, UG^{2.03} § 99 UG Anm III.4 (Stand 1.9.2014, rdb.at) zu § 99 Abs 3 UG: „Die in der Verordnung festgelegte Stellenzahl ist bindend. Das heißt, dass Stellen in dieser Zahl auszuschreiben sind.“

¹⁰ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 5.

¹¹ Der Entwicklungsplan muss spätestens am Ende des zweiten Jahres der Leistungsvereinbarungsperiode geändert werden. Erfolgt in einem Jahr die Änderung bereits im ersten Jahr der Periode und legt das Rektorat in der darauffolgenden Periode den Entwurf des Entwicklungsplans erst im zweiten Jahr dem Senat vor, können vier Jahre zwischen den beiden Änderungen liegen.

Wenngleich weitere Änderungen des Entwicklungsplans somit auch zu anderen als jenen in § 13b Abs 1 Satz 2 genannten Zeitpunkten zulässig sind, ist nicht zu übersehen, dass das Gesetz davon ausgeht, dass es im Regelfall bloß einmal pro Leistungsvereinbarungsperiode zu einer grundlegenden Überarbeitung und Weiterentwicklung des Entwicklungsplans kommt. Vor diesem Hintergrund könnte wiederum die Unterscheidung zwischen der Festlegung von Stellen im Entwicklungsplan und deren bloßen Ausweis im Entwicklungsplan Bedeutung erlangen: Wenn § 13b Abs 3 UG – anders als § 27 des Kollektivvertrages oder § 98 Abs 1 oder § 99 Abs 4 UG – davon spricht, dass die Anzahl der Stellen, die für Qualifizierungsvereinbarungen in Betracht kommen, im Entwicklungsplan „auszuweisen“ ist, kann dies darauf hindeuten, dass die Nennung der Zahl der Stellen im Entwicklungsplan nicht Voraussetzung dafür ist, dass es überhaupt erst zur Ausschreibung kommen kann. Dafür spricht auch, dass die das Verfahren regelnden Bestimmungen des § 99 Abs 5 und 6 UG – im Unterschied zu § 98 Abs 1 oder § 99 Abs 4 UG – keinen Hinweis auf den Entwicklungsplan enthalten. Vielmehr ist die Zahl der bis dahin bereits ausgeschriebenen und zu diesem Zeitpunkt darüber hinaus für eine Ausschreibung vorgesehenen Stellen bei der nächsten Änderung des Entwicklungsplans – und eben spätestens bei seiner nach § 13b Abs 1 Satz 2 UG erforderlichen Erstellung – anzugeben. Der Ausweis im Entwicklungsplan dient daher mehr der Dokumentation und damit der Transparenz innerhalb und außerhalb der Universität als der vorherigen Festlegung, ob und wie viele Stellen überhaupt ausgeschrieben werden können. Dazu passt auch, dass der Entwicklungsplan nach § 13b Abs 1 Satz 1 UG bloß das „strategische Planungsinstrument der Universität“ ist und „eine wesentliche Grundlage für die Leistungsvereinbarung“ bildet. Daher ist nicht entscheidend, ob jede einzelne für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommende Stelle – durch Nennung der Gesamtzahl – schon vorweg im Entwicklungsplan festgelegt ist, sondern dass die Zahl der Stellen für Zwecke der im dritten Jahr der Periode abzuschließenden Leistungsvereinbarung ausgewiesen ist.

2. Das internationalen kompetitiven Standards entsprechende Auswahlverfahren

Nach § 99 Abs 5 UG setzt das Angebot des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 des Kollektivvertrages „die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus, insbesondere ist die Stelle international auszuschriften“.

Zur Frage, was unter einem internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Verfahren zu verstehen ist, gibt eine Feststellung des Wissenschaftsausschusses Hinweise, die aber letztlich vage bleiben¹²: „Mit der Durchführung des Auswahlverfahrens nach interna-

tional kompetitiven Standards wird sichergestellt, dass die Qualifizierungsvereinbarung einen Karriereweg für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler darstellt. Eine weitere und eingehendere Definition muss dabei für das jeweilige Fach aus der Scientific Community heraus definiert werden, wobei diese Definition auch permanenten Weiterentwicklungen unterworfen ist.“

Die vom Gesetzgeber in § 99 Abs 5 UG gewählte Formulierung ist nicht völlig neu. Bereits der durch BGBl I 81/2009 geschaffene § 99 Abs 3 UG sah unter anderem vor, dass im Falle von zunächst befristet vorgenommenen Widmungen von Stellen für Universitätsprofessor/inn/en diese erst „nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, das internationalen kompetitiven Standards entspricht“, besetzt werden können. In den Gesetzesmaterialien fand sich damals der Hinweis, dass das Auswahlverfahren „internationalen Kriterien“ genügen muss¹³. In einem Klammerausdruck wurde dies mit den Worten „entsprechender Anteil an ausländischen Gutachterinnen und Gutachtern, Transparenz und Objektivität des Verfahrens“ erläutert¹⁴. Fraglich ist allerdings, ob diese Kriterien unbesehen auf das Auswahlverfahren nach § 99 Abs 5 UG übertragen werden können: In § 99 Abs 3 UG ging es unmittelbar um die Bestellung von Universitätsprofessor/inn/en, während sich einem Auswahlverfahren nach § 99 Abs 5 UG „hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler“ unterwerfen, die sich typischerweise in einer früheren Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden und erst die Qualifikation im Sinne der entsprechenden Vereinbarung erreichen müssen, um dann zum Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG – und somit zu den Universitätsprofessor/inn/en – zu gehören. Allerdings hängt die Zugehörigkeit der Assoziierten Professor/inn/en zu dieser Personalkategorie dann nicht mehr von einem weiteren kompetitiven Verfahren ab, sodass die entscheidende Weichenstellung bereits bei der Auswahlentscheidung für die Stelle, deren Inhaber/in der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden kann, erfolgt. Assoziierte Professor/inn/en, die nach § 99 Abs 5 und 6 UG bestellt werden, gehören nach Erreichen der vereinbarten Qualifikation dem Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG ohne Befristung an, während die Stellenwidmung nach § 99 Abs 3 UG zunächst auf sechs Jahre befristet erfolgte und eine unbefristete Verlängerung erst nach einer Qualifikationsprüfung – die wiederum internationalen kompetitiven Standards zu entsprechen hat – erfolgen durfte. Dies spricht dafür, dass die für Verfahren nach § 99 Abs 3 UG entwickelten Kriterien doch zumindest Hinweise zur Ausgestaltung des Auswahlverfahrens der „internationalen kompetitiven Standards“ geben.

Fraglich ist, welche Bedeutung das ebenfalls in § 99 Abs 5 UG genannte Erfordernis der internationalen Ausschreibung hat: Sie wird in § 99 Abs 5 durch die

¹² AB 808 BlgNR 25. GP 2.

¹³ ErläutRV 225 BlgNR 24. GP 28.

¹⁴ ErläutRV 225 BlgNR 24. GP 28.

Verknüpfung mit dem Wort „insbesondere“ ausdrücklich als Beispiel für ein internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Verfahren genannt. Hier unterscheidet sich § 99 Abs 5 UG von § 99 Abs 3 UG, wo der Hinweis auf die internationale Ausschreibung fehlt und stattdessen die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt gefordert ist. Zumindest auf den ersten Blick könnte dies den Schluss zulassen, dass die „internationale Ausschreibung“ eine besonders wichtige Voraussetzung wäre, damit das Auswahlverfahren internationalen kompetitiven Standards entspricht, und dass es daher nicht so sehr auf weitere Voraussetzungen ankäme. Allerdings sind schon nach dem zeitgleich mit der Schaffung des § 99 Abs 3 UG geänderten § 107 Abs 1 UG „Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4“ – und damit für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal – „international, zumindest EU-weit auszuschreiben“. § 107 Abs 1 UG gilt somit auch für Stellen nach § 99 Abs 5 UG, sodass sich das Erfordernis der internationalen Ausschreibung nicht erst durch den beispielhaften Hinweis in § 99 Abs 5 UG ergibt. § 99 Abs 5 UG enthält anders als § 107 Abs 1 UG nicht die Einschränkung, dass „zumindest EU-weit auszuschreiben“ ist. Aber auch daraus ergibt sich kein Unterschied, denn die mit Stimmenmehrheit beschlossenen Feststellungen des Wissenschaftsausschusses zu § 99 Abs 5 UG machen deutlich, dass auch dort das Erfordernis der internationalen Ausschreibung primär auf die EU bezogen ist¹⁵: „Der Wissenschaftsausschuss geht davon aus, dass von einer internationalen Ausschreibung im Sinne des § 99 Abs. 5 UG dann gesprochen werden kann, wenn eine Veröffentlichung in der europaweiten Stellen-Datenbank für Forscherinnen und Forscher ‚EU-RAXESS Jobs‘ vorgenommen wird oder die Ausschreibung in in- und ausländischen einschlägigen Medien erfolgt.“ Wenn sich somit das Erfordernis der internationalen Ausschreibung ohnehin schon aus § 107 Abs 1 UG ergibt und der entsprechende beispielhafte Hinweis in § 99 Abs 5 UG keine selbstständige normative Bedeutung hat, kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass es für ein Auswahlverfahren, das internationalen kompetitiven Standards zu entsprechen hat, vor allem auf die internationale Ausschreibung ankommt. Denn sonst wäre das Erfordernis der internationalen kompetitiven Standards insgesamt nahezu bedeutungslos.

Zu diesen anderen Elementen, die ein „internationalen kompetitiven Standards“ entsprechendes Auswahlverfahren ausmachen, können – entsprechend zu den Regelungen einiger Universitäten über „Hausberufungen“ bei der Berufung von Universitätsprofessor/inn/en – auch Vorschriften gehören, die die Besetzung dieser Stellen mit Nachwuchswissenschaftler/inne/n, deren bisherige wissenschaftliche Karriere ausschließlich an der das Auswahlverfahren durchführenden Universität erfolgt ist, erschweren oder zusätzlichen Qualitätskontrollen unterwerfen. So könnte beispielsweise die

fachliche Kompetenz von Bewerber/inne/n, die nicht zumindest über Forschungsaufenthalte oder Vorstudien an anderen in- oder ausländischen Universitäten verfügen, von zusätzlichen externen Gutachter/inne/n überprüft werden.

§ 99 Abs 5 UG sieht weiters vor, dass zum „Ergebnis des Auswahlverfahrens [...] die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs anzuhören“ sind. Auf den ersten Blick scheint diese Formulierung vorauszusetzen, dass bereits in der Ausschreibung der Stelle auf die Zuordnung zu einem Fachbereich Bedacht zu nehmen ist. Allerdings wäre es denkbar, die Stellen auch ohne fachliche Einschränkung auf einen bestimmten Fachbereich auszuschreiben und für Nachwuchswissenschaftler/innen mehrerer oder aller an der jeweiligen Universität vertretenen Fächer zu öffnen. Wenn sich dann nach Durchführung eines Auswahlverfahrens abzeichnet, welchem fachlichen Bereich die oder der für die Besetzung in Aussicht genommene Bewerberin oder Bewerber zuzuordnen ist, können immer noch die „Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs“ angehört werden und sie können dem für die Bestellung zuständigen Organ der Universität fachkundigen Rat geben, ob die Bewerberin oder der Bewerber auch nach den Maßstäben ihres oder seines Faches den Kriterien für „hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen oder -wissenschaftler“ entspricht¹⁶.

Die Rolle der Universitätsprofessor/inn/en muss sich auch nicht auf die bloße Anhörung zum Ergebnis des Auswahlverfahrens beschränken. Die universitätsinternen Regelungen können vorsehen, dass alle oder einige Universitätsprofessor/inn/en eines Fachbereichs oder auch verschiedener Fachbereiche einen eine/n oder mehrere Bewerber/in/nen in gereihter oder ungereihter Form enthaltenden Entscheidungsvorschlag erstatten sollen und dabei beispielsweise ähnliche Verfahrensschritte einhalten sollen, wie sie im Rahmen eines Berufungsverfahren von einer Berufungskommission zu beachten sind. Werden interne oder externe in- oder ausländische Gutachter/innen eingesetzt, könnte vorgesehen werden, dass sie diesen Entscheidungsvorschlag auf Grundlage der Gutachten zu erstatten haben. Die Anhörung der Universitätsprofessor/inn/en des Fachbereichs stellt einen Mindeststandard dar, der eben aber übertroffen werden kann. Grenzen könnten sich nur dann ergeben, wenn solche Regelungen in die Befugnis des für die Entscheidung über die Auswahl der Person zuständigen Organs eingreifen, indem der Entscheidungsvorschlag etwa bindenden Charakter hat.

Fraglich ist, wo solche Regelungen vorgesehen werden können. Die „erforderlichen Ordnungsvorschriften“ sind nach § 19 Abs 1 UG in der Satzung zu regeln. Daneben gibt es aber – zusätzlich zum Entwicklungsplan, dem Organisationsplan und den Curricula – auch andere „Verordnungen [...] von Organen“ (§ 20 Abs 6 Z 4 UG) und „Richtlinien der Leitungsorgane“ (§ 20

¹⁵ AB 808 BlgNR 25. GP 2.

¹⁶ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

Abs 6 Z 5 UG). Bei manchen dieser generellen Vorschriften sind – wie etwa jene über die „Erlassung von Richtlinien für die Bevollmächtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Universität gemäß § 28 Abs 1“ – deren Erlassung durch das Rektorat (§ 22 Abs 1 Z 16 UG) ausdrücklich gesetzlich geregelt. Die Gesetzesmaterialien zum UG machen deutlich, dass das Rektorat neben der Kompetenz für die im UG ausdrücklich genannten Regelungen auch die Befugnis hat, weitere generelle Rechtsvorschriften zu erlassen: Die Gesetzesverfasser/innen gingen beispielsweise auch davon aus, dass das Rektorat zuständig ist, die Benutzerordnung der Bibliothek zu erlassen¹⁷ und es sich somit um keine „erforderliche Ordnungsvorschrift“ handelt, die in der Satzung zu regeln wäre. Die Abgrenzung zwischen Regelungsinhalten der Satzung und anderen generellen Vorschriften ist alles andere als klar¹⁸. Für die Regelung außerhalb der Satzung spricht im Falle von detaillierteren Vorschriften über das Auswahlverfahren nach § 99 Abs 5 UG, dass in dieser Norm – anders als für Verfahren nach § 99 Abs 4 UG – nicht ausdrücklich geregelt ist, dass nähere Bestimmungen in der Satzung festzulegen sind.

§ 99 Abs 5 UG scheint die Regelungen des Kollektivvertrages einzuschränken: Denn das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 des Kollektivvertrages „setzt die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus“. Dies lässt den Schluss zu, dass Qualifizierungsvereinbarungen überhaupt nur mehr nach Durchführung eines derartigen Auswahlverfahrens, das so nicht im Kollektivvertrag selbst zwingend gefordert ist, angeboten werden dürfen. Die Anknüpfung des § 99 Abs 5 UG an § 27 des Kollektivvertrages macht dieser Interpretation zufolge eine bisher nur dem Kollektivvertrag bekannte Personalkategorie auch zur Personalkategorie des UG, gleichzeitig würde aber § 99 Abs 5 UG die Befugnis, eine Qualifizierungsvereinbarung anzubieten, auch für Zwecke des Kollektivvertrages einschränken. Der Wortlaut des § 99 Abs 5 UG spricht für dieses Verständnis.

Alternativ dazu könnte aber auch eine andere Interpretation erwogen werden: Die in § 99 Abs 6 UG gewählten Formulierungen deuten nämlich darauf hin, dass das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung auch außerhalb des in § 99 Abs 5 UG geregelten Auswahlverfahrens nach wie vor möglich ist: „Jene Personen, die ein Auswahlverfahren gemäß Abs. 5 durchlaufen und die Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben (Assoziierte Professorinnen und Professoren), gehören dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätsperso-

nal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 an.“ Die in § 99 Abs 6 UG aufgestellte Voraussetzung, dass diese Personen „ein Auswahlverfahren gemäß Abs 5. durchlaufen“ haben müssen, hat nur dann selbstständige normative Bedeutung, wenn es auch Personen geben kann, die kein solches Verfahren durchlaufen haben, aber dennoch die Qualifikation gemäß der nach § 27 Abs 5 des Kollektivvertrages getroffenen Vereinbarung erreicht haben. Zu dieser Gruppe gehören zweifellos jene schon bestellten oder künftigen Assoziierten Professor/inn/en, die für die Stelle noch vor Inkrafttreten des § 99 Abs 5 UG und vor Einführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens an der jeweiligen Universität ausgewählt wurden und daher noch nicht das dort vorgesehene Verfahren durchlaufen haben können. Darüber hinaus lässt die in § 99 Abs 6 UG gewählte Formulierung aber auch zu, jene Personen, denen nach Inkrafttreten der Vorschriften des § 99 Abs 5 und 6 UG eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wird, ohne dass sie ein Auswahlverfahren gemäß § 99 Abs 5 UG durchlaufen haben, ebenfalls nicht von § 99 Abs 6 UG erfasst zu sehen. Dies läuft auf die Frage hinaus, ob § 99 Abs 5 UG für § 27 des Kollektivvertrages außerhalb der in § 99 Abs 5 UG postulierten Voraussetzungen auch nach Inkrafttreten des § 99 Abs 5 UG noch einen Anwendungsbereich belässt. Wäre es nach Inkrafttreten des § 99 Abs 5 UG gar nicht mehr möglich, eine Stelle auszuschreiben, deren Inhaber/in dann für eine Qualifizierungsvereinbarung nach § 27 des Kollektivvertrages in Betracht kommt, ohne dass auch den in § 99 Abs 5 UG aufgestellten Voraussetzungen entsprochen wird, liefe dies darauf hinaus, dass § 27 des Kollektivvertrages einen Teil seines Anwendungsbereichs verliert und dieser kollektivvertraglichen Vorschrift durch § 99 Abs 5 UG damit partiell derogiert ist. Für eine derartige Intention der Gesetzesverfasser/innen lassen sich aber in den Gesetzesmaterialien keine Anhaltspunkte finden. Vielmehr sprechen die Erläuterungen zur Regierungsvorlage ausdrücklich davon, dass es dem Gesetzgeber darum ging, „jene organisationsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, die die Basis für durchgängigere Karriereperspektiven darstellen [...]“. Ein Eingriff in den Inhalt des Kollektivvertrages ginge aber über bloßes Organisationsrecht hinaus. Wer diese Argumente als besonders überzeugungskräftig ansieht und deshalb bereit ist, sich über den nackten Wortlaut des § 99 Abs 5 UG hinwegzusetzen, wird § 99 Abs 5 UG und Abs 6 zusammen zu lesen haben. Daraus ergäbe sich dann folgende Zweiteilung: Unter den in § 99 Abs 5 UG genannten Voraussetzungen wären Personen nach Erreichung der vereinbarten Qualifikation dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG zuzuordnen. Personen, die bloß den Voraussetzungen des § 27 des Kollektivvertrages – nicht aber auch jenen des § 99 Abs 5 UG – entsprechen, könnten dann zwar ebenfalls nach Erreichen der Qualifikation zu Assoziierten Professor/inn/en werden, gehörten aber weiterhin dem wissen-

¹⁷ AB 1224 B1gNR 21. GP 16.

¹⁸ Dazu bereits Lang/Feucht, Die Regelung der Habilitation durch die Satzung, zfh 2004, 51 (53); vgl auch Gamper, Was ist die Satzung der Universität?, zfh 2012, 107 (108).

schaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 2 UG an.

Welcher Anwendungsbereich würde nach der zuletzt dargelegten Auffassung § 27 des Kollektivvertrages außerhalb des § 99 Abs 5 und 6 UG verbleiben, wenn nicht in jedem Fall des Abschlusses und der Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung die Assoziierte Professorin oder der Assoziierte Professor automatisch zu den Universitätsprofessor/inn/en nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehört? Wenn man – im Lichte der aufgezeigten Parallelen zwischen § 99 Abs 5 UG und § 99 Abs 3 UG und der in den seinerzeitigen Gesetzesmaterialien zu § 99 Abs 3 UG gegebenen Hinweise – beispielsweise den entsprechenden „Anteil an ausländischen Gutachterinnen und Gutachtern“ für ein internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren als konstitutiv erachtet¹⁹, könnte durch den Verzicht auf die Einbeziehung ausländischer Gutachter/innen im Auswahlverfahren bewirkt werden, dass die Assoziierte Professorin oder der Assoziierte Professor später nicht zu den Universitätsprofessor/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG gehört. Eine andere Möglichkeit wäre der Verzicht auf die Anhörung der Universitätsprofessor/inn/en des betreffenden Fachbereichs zum Ergebnis des Auswahlverfahrens. Zwar ließe sich angesichts des Wortlauts des § 99 Abs 5 UG auch argumentieren, dass die Anhörung gar nicht mehr Bestandteil des Auswahlverfahrens selbst ist, da diese ja zum „Ergebnis“ des Verfahrens erfolgt. Die Anhörung wäre aber sinnlos, wenn sie nicht dazu führen könnte, einzelne Schritte des Auswahlverfahrens nochmals zu überprüfen und gegebenenfalls zu wiederholen. Daher ist nicht anzunehmen, dass das Auswahlverfahren vor der Anhörung bereits als abgeschlossen gilt. Wenn aber die Anhörung zum Auswahlverfahren gehört, könnte der Verzicht auf die Anhörung bewirken, dass die Person kein „Auswahlverfahren gemäß Abs. 5“ durchlaufen hat und daher auch nach § 99 Abs 6 UG trotz Erreichen der Qualifikation nach § 27 des Kollektivvertrages zwar zur Assoziierten Professorin oder zum Assoziierten Professor, nicht aber zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor wird, sondern wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter bleibt. Folgt man also der geschilderten Alternativauffassung zur reinen Wortlautinterpretation des § 99 Abs 5 UG, haben die Universitäten die Möglichkeit, ein zusätzliches „Tenure Track“-Modell zu schaffen, um beispielsweise Nachwuchswissenschaftler/inne/n, die an der Universität selbst ihre wissenschaftliche Karriere begonnen haben, größere Chancen einzuräumen, diese Karriere auch fortzusetzen und eine unbefristete Stelle zu erlangen, ohne deshalb gleich nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ohne weiteres Bewerbungsverfahren in die „Professorenkurie“ zu gelangen.

3. Anbot und Inhalt einer Qualifizierungsvereinbarung und Erreichen der Qualifikation bei Laufbahnstellen nach § 99 Abs 5 und 6 UG

In Hinblick auf die weitreichenden Folgen, die das Durchlaufen eines Auswahlverfahrens nach § 99 Abs 5 UG und das Erreichen der Qualifikation gemäß § 99 Abs 6 UG nunmehr hat – nämlich neben dem unbefristeten Dienstverhältnis auch die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG, also zu den Universitätsprofessor/inn/en –, werden Universitäten nicht bloß ein Interesse haben, das „internationalen kompetitiven Standards entsprechende Auswahlverfahren“ mit großer Sorgfalt zu regeln, sondern auch die weiteren Verfahrensschritte möglicherweise näher zu determinieren. Die Vorschriften des § 99 Abs 5 und 6 UG machen hier genauso wie der weiterhin anwendbare § 27 des Kollektivvertrages nur wenige inhaltliche Vorgaben. Wiederum ist – neben den anderen oben bereits erwähnten Argumenten – zu berücksichtigen, dass diese Vorschriften – anders als § 99 Abs 4 UG – nicht ausdrücklich verlangen, dass nähere Bestimmungen in der Satzung vorzusehen sind, was im Umkehrschluss für die Zulässigkeit einer Regelung außerhalb der Satzung spricht.

Die ersten beiden Sätze des § 27 Abs 2 des Kollektivvertrages regeln Folgendes: „Will die Universität ein Anbot nach Abs. 1 stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche/r/künstlerische/r MitarbeiterIn zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbots nach Abs. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist.“ Unter welchen Voraussetzungen ein solches Anbot gestellt werden soll, ist dort nicht normiert. Die von der Universität zu erlassenden Regelungen können daher auch vorsehen, dass eine Evaluierung über die bisherigen Leistungen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers in Lehre und Forschung und anderen Bereichen seit dem Antritt der Stelle zu erfolgen hat. Genauso ist es denkbar, die Vorlage eines Konzepts zu verlangen, aus dem hervorgeht, auf welchen Gebieten die oder der potenzielle Assistenz- und später Assoziierte Professor/in in den nächsten Jahren an der Universität Schwerpunkte setzen möchte. Immerhin könnte die Universität ein besonderes Interesse daran haben, dass sich Personen, die bei Erreichen der Qualifikation über ein unbefristetes Dienstverhältnis verfügen werden und noch dazu zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehören werden, sich langfristig für die Universität insgesamt – und nicht nur für ihr eigenes Fach – einsetzen werden. Diese Leistungen und Konzepte können beispielsweise von der oder dem jeweiligen Dienstvorgesetzten, von der Leiterin oder dem Leiter der zuständigen Organisationseinheit oder von allen oder ausgewählten Universitätsprofessor/inn/en des jeweiligen fachlichen Bereichs oder anderen internen und externen Expert/inn/

¹⁹ ErläutRV 225 BlgNR 24. GP 28.

en evaluiert werden. Gerade dann, wenn es aufgrund des internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Verfahrens wahrscheinlich ist, dass Stellen mit auswärtigen Bewerber/innen besetzt werden, mit deren Arbeitsweise die Angehörigen der Universität noch nicht so vertraut sind, könnte ein Bedürfnis bestehen, vor dem Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung noch eine zusätzliche Qualitätskontrolle vorzusehen, um sicherzustellen, dass für jene Personen, denen schließlich eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wird, eine günstige Prognose besteht, dass die Qualifikation dann auch erreicht wird.

Auch zum Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung selbst gibt es in § 27 des Kollektivvertrages wenige inhaltliche Vorgaben: „Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. [...] Die Universität hat dem/ der AssistenzprofessorIn ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind.“ Angesichts der nach Erreichen der Qualifikation vorgesehenen Zugehörigkeit der Assoziierten Professorin oder des Assoziierten Professors zu den Universitätsprofessor/innen, wird jede Universität überprüfen, ob die bisherigen Erfordernisse nach den Qualifizierungsvereinbarungen im wissenschaftlichen Bereich genügen. Vielfach wird dabei – neben anderen Kriterien – auf die Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation abgestellt²⁰. Denn Universitätsprofessor/innen werden üblicherweise nach Durchführung eines kompetitiven Verfahrens berufen, während die Habilitation meist als bloßer Ausweis der Berufungsfähigkeit angesehen wird²¹, der dann die Teilnahme an einem Berufungsverfahren erleichtert²². Dies könnten Universitäten zum Anlass nehmen, die Qualifikation an über die Habilitation hinausgehende wissenschaftliche Leistungen zu knüpfen. Genauso kommen aber auch weitere Qualifizierungsziele im Bereich der Lehre, der Selbstverwaltung oder anderer Bereiche – wie jener der Third Mission – in Betracht.

Schließlich ist das Erreichen der Qualifikation ebenfalls zu überprüfen. Auch hier haben die Universitäten wiederum einen großen Gestaltungsspielraum. Knüpfen Universitäten die Qualifikation im wissenschaftlichen Bereich weitgehend oder gar ausschließlich an die Habilitation, werden auch die bestehenden Regelungen

über das Habilitationsverfahren maßgebend sein. Eine weitere Evaluierung derselben wissenschaftlichen Leistung in einem eigenen Verfahren wird aus Praktikabilitätsgründen sinnvollerweise vermieden werden. Universitäten könnten sich aber veranlasst sehen, die Regelungen ihrer Habilitationsverfahren zu überprüfen und gegebenenfalls nachzuschärfen, wenn Bedenken bestehen, ob die Standards hoch genug sind, um die Zugehörigkeit der das Verfahren positiv durchlaufenden Wissenschaftler/innen zu den Universitätsprofessor/innen zu rechtfertigen. Dabei wird aber zu berücksichtigen sein, dass Habilitationsanträge nicht bloß von Personen gestellt werden können, die sich in einem Verfahren nach § 99 Abs 5 und 6 UG befinden. Auch aus diesem Grund könnten für künftige, den Universitätsprofessor/innen zuzuordnende, Assoziierte Professor/innen als Qualifizierungsziele über die Habilitation hinausgehende wissenschaftliche Leistungen vereinbart werden, die dann aber auch einer eigenständigen Evaluierung zu unterwerfen sind. Neben oder statt allen oder ausgewählten Universitätsprofessor/innen des fachlichen Bereichs können hier ebenfalls wieder andere interne und externe Expert/innen als Gutachter/innen herangezogen werden.

III. Der Wechsel in die „Kurie“ der Universitätsprofessor/innen

1. Die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG

Die Rechtsfolge nach Durchlaufen des Auswahlverfahrens und bei erfolgreichem Erreichen der Qualifikation ist in § 99 Abs 6 UG geregelt: „Jene Personen, die ein Auswahlverfahren gemäß Abs. 5 durchlaufen und die Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben (Assoziierte Professorinnen und Professoren), gehören dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 an.“ Das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG sind „die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“. Dem Gesetz zufolge gehören diese Personen somit zu den Universitätsprofessor/innen, ohne Universitätsprofessor/innen zu sein. Denn mit § 99 Abs 6 UG bezeichnet erstmals eine Vorschrift des UG Personen, die die Qualifikation der entsprechenden Vereinbarung erreicht haben, als „Assoziierte Professorinnen und Professoren“. Zu klären ist daher, was die durch § 99 Abs 6 UG vorgenommene Zugehörigkeit dieser Assoziierten Professor/innen zu den Universitätsprofessor/innen bewirkt.

Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage der UG-Novelle BGBl I 131/2015 sprechen in ihrem allgemeinen Teil davon, dass für die von § 99 Abs 6 UG erfassten Assoziierten Professor/innen „eine Durchgängigkeit

²⁰ Dazu Novak, Universitäten, in Funk ua (Hrsg), Handbuch des österreichischen Hochschulrechts² (2012) 127 (175); Schöberl in Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) §§ 102, 103 UG Rz 8.

²¹ Grimm in Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) § 27 KV Rz 29; Rainer in Mayer, UG^{2.03} § 103 UG Anm I. (Stand 1.9.2014, rdb.at).

²² Dazu auch Kucsko-Stadlmayer, Universitätslehrer-Dienstrecht 2001 (2001) Anm 3 zu § 170 BDG; Novak, Universitäten, in Funk ua (Hrsg), Handbuch des österreichischen Hochschulrechts² (2012) 127 (178).

der wissenschaftlichen Karriere [...] bis hin zur Zugehörigkeit zur Professorenkurie hergestellt wird“²³. Der Begriff „Professorenkurie“ ist nach dem UG 2002 allerdings kein Rechtsbegriff. Im Zusammenhang mit § 99 Abs 6 UG sprechen die Erläuterungen von der „Zugehörigkeit zur Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“. Mit dem Begriff „Gruppe“ knüpfen die Erläuterungen an eine Terminologie des § 25 Abs 3a UG an: Die „Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind“ gelten nach dieser Vorschrift als „Gruppe“. Die Leiter/innen bestimmter Organisationseinheiten, die keine Universitätsprofessor/innen sind, sind somit für Zwecke dieser Vorschrift den Universitätsprofessor/innen ausdrücklich gleichgestellt. Die Assoziierten Professor/innen nach § 99 Abs 6 UG sind nicht eigens erwähnt. Sollen sie – wie die erwähnten Gesetzesmaterialien zu § 99 Abs 6 UG nahelegen – für Zwecke dieser Vorschrift auch in diese „Gruppe“ fallen, setzt dies voraus, dass sie über den Verweis des § 99 Abs 6 UG auf § 94 Abs 2 Z 1 UG als „Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“ im Sinne des § 25 Abs 3a UG gelten.

Größere Schwierigkeiten wirft die Interpretation des § 25 Abs 4 Z 1 UG auf, wo das aktive Wahlrecht zum Senat geregelt ist: Die Vertreter/innen der Universitätsprofessor/innen „sind von allen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (§ 97) und den Leiterinnen und Leitern von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben [...], die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind“, zu wählen. Viel spricht dafür, die dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG angehörenden Assoziierten Professor/innen auch dieser Gruppe zuzuordnen, denn es wäre nicht einsichtig, wenn diese Assoziierten Professor/innen zwar zu den Universitätsprofessor/innen im Sinne des § 25 Abs 3a UG gehören, aber nicht auch das aktive Wahlrecht ausüben können, um die Vertreter/innen dieser Gruppe zu wählen.

Der in einem Klammerausdruck des § 25 Abs 4 Z 1 UG enthaltene Verweis auf § 97 UG nährt allerdings Zweifel an dieser Deutung. Denn diese vom Gesetzgeber gewählte Regelungstechnik erweckt den Eindruck, dass es sich bei den für den Senat wahlberechtigten Universitätsprofessor/innen um jene handelt, die von § 97 UG erfasst sind. § 97 Abs 2 und 3 UG regeln, wie man Universitätsprofessor/in im Sinne dieser Vorschrift wird. Nach § 97 Abs 2 UG können Wissenschaftler/innen mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen oder künstlerischen und beruflichen Qualifikation zu Universitätsprofessor/innen „für das Fach bestellt werden, das der zu besetzenden Stelle entspricht.“ Diese

Formulierung passt nicht: Im Falle von Assoziierten Professor/innen kommt es zu keiner *Bestellung*, denn sie gehören ex lege zu den Universitätsprofessor/innen, sobald sie die Qualifikation nach der Vereinbarung erreicht haben. Sie können auch nicht zu Universitätsprofessor/innen „für das Fach“ bestellt werden, „das der zu besetzenden Stelle entspricht“. Denn die einzige im Verfahren vorgesehene Auswahlentscheidung erfolgt schon für die Stelle, die überhaupt erst das Anbot des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung ermöglicht: Sie erfolgt also lange bevor es zum Übertritt in die „Professorenkurie“ kommen kann. Um ein bestimmtes Fach muss es zu diesem Zeitpunkt keineswegs noch gehen, lediglich der „betreffende[n] Fachbereich“ muss feststellbar sein, um entscheiden zu können, welche Universitätsprofessor/innen anzufragen sind.

§ 97 Abs 3 UG passt für Assoziierte Professor/innen genauso wenig. Sie werden nämlich nicht „von der Rektorin oder vom Rektor nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 bestellt“. Schon bei den Verfahren nach § 99 Abs 3 UG, in denen die Stellen von der Rektorin oder dem Rektor nach Durchführung eines „Auswahlverfahrens“ besetzt wurden, kamen Zweifel auf, ob es sich dabei um „Berufungsverfahren“ handelt²⁴. Noch vielmehr sind solche Bedenken bei Verfahren nach § 99 Abs 5 und 6 UG angebracht, in denen die Zugehörigkeit zur „Professorenkurie“ ex lege erfolgt, sobald die Qualifikation entscheidend der Vereinbarung erreicht ist. Die kraft Gesetzes eintretende Zugehörigkeit zu den Universitätsprofessor/innen lässt sich wohl nur dann als „Berufungsverfahren“ deuten, wenn man die Überschrift des § 99 UG („Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“) als Legalfiktion sieht, die alle in § 99 UG vorgesehenen Wege in die „Professorenkurie“ zu „Berufungsverfahren“ erklärt.

Wenn man mithilfe solcher Kunstgriffe die Assoziierten Professor/innen für Zwecke des § 25 Abs 4 Z 1 UG als Universitätsprofessor/innen im Sinne des § 97 UG deutet, stellt sich aber noch ein weiteres Problem: Nach § 97 Abs 1 UG sind die Universitätsprofessor/innen für die Forschung oder die Entwicklung und Erschließung der Künste sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich. Diese Definition ähnelt jener des § 25 Abs 2 Z 1 des Kollektivvertrages, der zufolge Universitätsprofessor/innen unter anderem ihr Fach in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre zu vertreten und zu fördern haben. Wenn aber Assoziierte Professor/innen – trotz ihrer organisationsrechtlichen Zugehörigkeit zu den Universitätsprofessor/innen – arbeitsrechtlich unter § 27 des Kollektivvertrages fallen, haben sie – im Unterschied zu § 97 Abs 1 UG und § 25 Abs 2 Z 1 des Kollektivvertrages –

²³ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 1.

²⁴ Novak, *Universitätsrecht* (2010), 129 und 137; Perle, *Grundzüge des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009*, in Hauser (Hrsg.), *Jahrbuch Hochschulrecht* 2010, 151 (170); Pfeil in Pfeil (Hrsg.), *Personalrecht der Universitäten* (2010) §§ 97 - 99 UG Rz 19; dazu auch Kucsko-Stadlmayer in Mayer, UG^{2.03} § 99 UG Anm III.2. (Stand 1.9.2014, rdb.at).

nach § 27 Abs 7 des Kollektivvertrages nur „selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und [...] selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten.“ Der Verantwortungsbereich von Assoziierten Professor/inn/en ist nicht so umfassend umschrieben wie jener von Universitätsprofessor/inn/en. Wenn aber der Verweis in § 25 Abs 4 Z 1 UG bei der Erwähnung der Universitätsprofessor/inn/en auf § 97 UG so zu deuten wäre, dass für die nach § 99 Abs 6 UG zur „Professorenkurie“ gehörenden Assoziierten Professor/inn/en auch der Aufgabenbereich des § 97 Abs 1 UG und damit gleichzeitig auch jener des § 25 Abs 2 Z 1 des Kollektivvertrages maßgebend ist, könnte sich die Frage stellen, ob diese Personen dann nicht generell für Zwecke des § 25 des Kollektivvertrages als Universitätsprofessor/inn/en anzusehen sind. Abgesehen von den arbeitsrechtlichen und insbesondere auch gehaltsrechtlichen Folgen hätte dies aber die merkwürdige Konsequenz, dass es sich sowohl nach dem Kollektivvertrag als auch nach der organisationsrechtlichen Vorschrift des § 97 UG um Universitätsprofessor/inn/en handeln würde, die aber nach wie vor gemäß § 99 Abs 6 UG als „Assoziierte Professor/inn/en“ zu bezeichnen wären. Alleine aufgrund des Umstands, dass der in § 99 Abs 6 UG verwendete Ausdruck der Assoziierten Professor/inn/en dem Kollektivvertrag entlehnt ist und § 99 Abs 6 UG damit voraussetzt, dass es sich bei diesen in die „Professorenkurie“ aufgenommenen Personen arbeitsrechtlich um „Assoziierte Professor/inn/en“ nach § 27 des Kollektivvertrages handelt, kann diese Normhypothese rasch wieder verworfen werden. All dies zeigt aber, dass der Verweis auf § 97 UG in § 25 Abs 4 Z 1 UG nicht passt: Ein dem offenkundigen Sinn und Zweck der Gleichstellung der von § 99 Abs 6 UG erfassten Assoziierten Professor/inn/en mit den Universitätsprofessor/inn/en entsprechendes Ergebnis, das dieser Personengruppe auch das aktive Wahlrecht zum Senat ermöglicht, ist nur dann erzielbar, wenn man diese Assoziierten Professor/inn/en für Zwecke des § 25 Abs 4 Z 1 UG trotz des dort vorgenommenen Verweises auf § 97 UG als Universitätsprofessor/inn/en behandelt.

Wer erkennt, dass die in § 99 Abs 6 UG postulierte Gleichstellung der von dieser Vorschrift erfassten Assoziierten Professor/inn/en mit Universitätsprofessor/inn/en mit der unverändert gebliebenen Definition der Universitätsprofessor/inn/en in § 97 UG in einem Spannungsverhältnis steht, dem bleibt nicht erspart, auch andere Vorschriften, in denen der Ausdruck Universitätsprofessor/in verwendet wird, näher darauf hin zu untersuchen, ob darunter auch die Assoziierten Professor/inn/en des § 99 Abs 6 UG fallen, und dies nicht vorschnell ohne weitere Prüfung anzunehmen: Bei Berufungsverfahren nach § 98 Abs 3 UG ist die Mitwirkung von „Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“ vorgesehen: „Die im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine externe oder einen externen –

Gutachterinnen oder Gutachter zu bestellen. Sie können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen.“ Der Hinweis auf die „im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“ kann wohl nicht wörtlich verstanden werden. Denn sonst dürften sich beispielsweise Leiter/innen von Organisationseinheiten, die auch dann, wenn sie nicht Universitätsprofessor/inn/en sind, zur Gruppe nach § 25 Abs 3a Z 1 UG gehören, an der Gutachter/innen/bestellung gar nicht beteiligen und in dem zumindest theoretisch möglichen Fall, dass als Vertreter/innen dieser Gruppe nur Leiter/innen von Organisationseinheiten gewählt werden, die nicht selbst Universitätsprofessor/inn/en sind, könnte die Bestellung mangels Universitätsprofessor/inn/en überhaupt nicht vorgenommen werden. Gemeint sind daher nicht die im Senat vertretenen Universitätsprofessor/inn/en, sondern die gewählten Vertreter/innen der Universitätsprofessor/inn/en im Senat²⁵, und damit auch die gewählten Vertreter/innen der Leiter/innen von Organisationseinheiten, die an sich keine Universitätsprofessor/inn/en sind. Zählt man zu den nach § 98 Abs 3 UG „im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren“ auch diese Leiter/innen von Organisationseinheiten²⁶ – obwohl sie anders als in § 25 Abs 3a Z 1 in § 98 Abs 3 UG nicht ausdrücklich gleichgestellt sind –, muss dies erst recht bei den zum Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehörenden Assoziierten Professor/inn/en nach § 99 Abs 6 UG der Fall sein. Gehören all diese Personen nämlich zu einer einzigen „Gruppe“, lässt sich gar nicht differenzieren.

Diese Überlegungen lassen sich aber nicht ohne Weiteres auf jene Regelungen übertragen, nach denen die „Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs“ in Berufungs- und Habilitationsverfahren die Gutachter/innen vorzuschlagen haben, und an die die Bestellung der Gutachter/innen auch übertragen werden kann, oder die das Recht haben, Stellungnahmen zu den Gutachten abzugeben²⁷. Ist der Fachbereich eine Organisationseinheit und wird er von jemandem geleitet, die oder der kein/e Universitätsprofessor/in ist, findet sich kein Anhaltspunkt dafür, dass diese – bloß – „qualifizierte Person“ (§ 20 Abs 5 UG) auch einzubeziehen ist. Es geht dem Gesetzgeber darum, die Expertise jener Kategorie von Wissenschaftler/inne/n für die Bestellung zu nutzen, die formal am besten qualifiziert und aufgrund eines Berufungsverfahrens bestellt sind. Die Regelungen sind auch „im Licht der Judikatur des

²⁵ So auch *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 98 UG Anm V.1. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at).

²⁶ So auch *Perthold-Stoitzner*, UG³ (2014) § 25 Anm 12; *Mayer/Eibl* in *Mayer*, UG^{2.03} § 25 UG Anm IV.2. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at).

²⁷ §§ 98 Abs 3 u 103 Abs 5 u 6 UG; vgl auch das Vorschlagsrecht der Universitätsprofessor/inn/en gem §§ 20 Abs 5 u 99 Abs 2 UG, sowie 123b Abs 2 u 4 UG.

Verfassungsgerichtshofes auszulegen, wonach universitäre Entscheidungen, mit denen eine fachliche Qualifikation beurteilt wird, zumindest mehrheitlich durch Personen getroffen werden müssen, deren eigene Fachqualifikation sichergestellt ist (VfSlg 14.362)²⁸. Wenn aber die Leiter/innen von Organisationseinheiten hier nicht einbezogen sind, kann auch erwogen werden, den Begriff der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors auf § 97 UG zu beziehen und Assoziierte Professor/inn/en auch dann, wenn sie zum Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehören, nicht als zur Bestellung befugt zu erachten. Immerhin können diese Personen ja im Rahmen eines abgekürzten Berufungsverfahrens nach § 99 Abs 4 UG noch eine weitere Qualifikationsstufe erklimmen, sodass sie dann tatsächlich Universitätsprofessor/inn/en werden können. Gegen diese Normhypothese könnte aber die schon ausführlich behandelte Regelung des § 25 Abs 4 Z 1 UG ins Treffen geführt werden: Wenn sich in diesem Fall trotz des ausdrücklichen Verweises auf § 97 UG gezeigt hat, dass unter den Universitätsprofessor/inn/en auch Assoziierte Professor/inn/en verstanden werden können, sollte diese Deutung erst recht dann möglich sein, wenn bei der Verwendung des Ausdrucks Universitätsprofessor/inn/en § 97 UG gar nicht erwähnt ist.

Für Zwecke des § 98 Abs 4 UG und des § 103 Abs 7 UG, wonach der Senat entscheidungsbefugte Berufungs- und Habilitationskommissionen einzusetzen hat, führt eine systematische Interpretation hingegen zu einem eindeutigen Ergebnis: Wenn es darauf ankommt, dass die höchstqualifizierte Kategorie von Wissenschaftler/innen in diesen Kommissionen die Mehrheit haben soll, legt dies zwar auf den ersten Blick nahe, Assoziierte Professor/inn/en nicht dem Kreis der Universitätsprofessor/inn/en zuzurechnen, sondern nur die unter § 97 UG fallenden Universitätsprofessor/inn/en. Da aber für Zwecke der Senatszusammensetzung die Assoziierten Professor/inn/en nach § 99 Abs 6 UG den Universitätsprofessor/inn/en zuzuordnen sind und somit keiner anderen „Gruppe“ angehören können, kämen sie für eine Mitgliedschaft in solchen Kommissionen faktisch gar nicht in Betracht, wenn sie von den Universitätsprofessor/inn/en nicht bestellt werden dürfen. Denn die anderen „Gruppen“ werden sie mangels Gruppenzugehörigkeit auch nicht berücksichtigen²⁹. Daher spricht doch einiges dafür, diese Assoziierten

Professor/inn/en den Universitätsprofessor/inn/en zuzurechnen, wenn es darum geht, dass die Universitätsprofessor/inn/en „mehr als die Hälfte der Mitglieder der Habilitationskommission“ oder einer Berufungskommission zu stellen haben³⁰. Wenn aber für Zwecke dieser Vorschriften die Assoziierten Professor/inn/en nach § 99 Abs 6 UG zur höchstqualifizierten Kategorie der Wissenschaftler/innen gehören, könnte dies ein weiteres Argument dafür sein, auch in den oben genannten Fällen zum gleichen Ergebnis zu kommen und sie den die Gutachter/innen vorschlagenden oder bestellenden Universitätsprofessor/inn/en zuzurechnen.

2. Vereinfachtes Verfahren der Berufung von Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG zu Universitätsprofessor/inn/en

Nach § 99 Abs 4 UG können auch „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs 2 Z 2“ in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessor/inn/en berufen werden. Diese Regelung soll offensichtlich einen Ausgleich dafür schaffen, dass das nunmehr vorgesehene „Tenure Track“-Modell nur für Personen zum Tragen kommt, denen in Zukunft nach Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wird. Hingegen blieb Universitätsdozent/inn/en der Weg in die „Professorenkurie“ durch Erreichen einer Qualifizierung alleine versperrt. Im Entwicklungsplan soll eine bestimmte Anzahl von Stellen für ein derartiges vereinfachtes Berufungsverfahren von Universitätsdozent/inn/en festgelegt werden können. Hochqualifizierte Wissenschaftler/innen aus dem Kreise der Universitätsdozent/inn/en, bei denen davon auszugehen ist, dass sie auch im Regime des § 99 Abs 6 UG den Weg in die Professorenkurie gefunden hätten, sollen auf diese Weise zu Universitätsprofessor/inn/en berufen werden können. Der Gesetzgeber hatte schon mit BGBl I 81/2009 durch § 99 Abs 3 UG eine ähnliche Regelung geschaffen, und sieht nunmehr für die Personen aus dieser Gruppe, die sich damals nicht beworben hatten oder nicht zum Zug gekommen sind, eine weitere Möglichkeit vor, in die „Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren übergeleitet [zu] werden“³¹.

Schwer nachvollziehbar ist allerdings die Einschränkung auf „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs 2 Z 2“. Nach § 122 Abs 2 Z 4 UG gelten „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 27 Abs. 3 UOG 1993 oder § 28 Abs. 3

Vertreter der Universitätsprofessorinnen und -professoren sein.“

³⁰ Dazu auch *Perle*, Grundzüge des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009, in *Hauser* (Hrsg), Jahrbuch Hochschulrecht 2010, 151 (163, FN 25, zu Leiter/innen von Organisationseinheiten) „Diese Zuordnung zur Gruppe der UniversitätsprofessorInnen gilt auch für die vom Senat eingesetzten Kollegialorgane.“

³¹ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

²⁸ *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 98 UG Anm V.1. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at); siehe auch *dieselbe* in *Mayer*, UG^{2.03} § 98 UG Anm VI.3.; *Rainer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 103 UG Anm VIII. (Stand 1.9.2014, rdb.at).

²⁹ Vgl auch *Feik*, Rektorat versus entscheidungsbefugte Senatskommissionen: Im UG 2002 vorgesehene Schnittstellen und ungelöste Problemfelder, FS Stolzlechner (2013) 107 (111): „Wer auf Grund seines organisationsrechtlichen Status nicht gewählt werden kann, kann nicht Mitglied sein: Wer nicht Studentin oder Student ist, kann nicht als Vertreterin oder Vertreter der Studierenden mitwirken, wer nicht der Kurie der im aktiven Dienststand befindlichen Professorinnen und Professoren angehört, kann nicht Vertreterin oder

KUOG (Amtstitel: Außerordentliche Universitätsprofessorin oder Außerordentlicher Universitätsprofessor) [...] organisationsrechtlich als Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 dieses Bundesgesetzes“. Privatdozent/inn/en gehören nicht zur Gruppe der Universitätsdozent/inn/en. Sie sind – wenn sie auch in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Universität stehen und auch dann, wenn sie dienstrechtlich in die Verwendungsgruppe der Universitätsdozent/inn/en „überstellt“ werden und den Amtstitel einer Außerordentlichen Universitätsprofessorin oder eines Außerordentlichen Universitätsprofessors tragen – wissenschaftliche Mitarbeiter/innen³². Schon das abgekürzte Berufungsverfahren nach § 99 Abs 3 UG war nur auf „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs 2 Z 2“ anwendbar. *Kucsko-Stadlmayer* hat dazu festgehalten³³: „Gem § 122 Abs 2 Z 5 UG übergeleitete Universitäts- und Vertragsassistenten (§§ 174 ff BDG, § 51 VBG), die ihre Lehrbefugnis auf Grund des UG erwerben, erhalten zwar ebenfalls noch den dienstrechtlichen Status als Universitäts- bzw Vertragsdozent (§170 BDG bzw § 55 VBG); organisationsrechtlich werden sie aber zu ‚Privatdozentinnen und Privatdozenten‘ (§102 UG)“, und nicht zu „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten“. Dieser Befund trifft auch auf § 99 Abs 4 UG zu. Soweit es sich bei diesen Personen nicht auch um Assoziierte Professor/inn/en gemäß § 27 des Kollektivvertrages handelt, können diese Personen nicht im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens zu Universitätsprofessor/inn/en berufen werden. Ohne erkennbare Rechtfertigung sind daher diese Personen von der Möglichkeit, in die Gruppe der Universitätsprofessor/inn/en „übergeleitet“ zu werden, ausgenommen. Wer den eindeutigen Wortlaut der genannten Regelungen in den Vordergrund stellt, tut sich schwer, diesen Personenkreis dennoch einzubeziehen, mag auch die Sachlichkeit dieser Differenzierung fraglich sein.

Wenn § 99 Abs 4 UG von „Stellen für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2“ spricht, stellt sich die Frage, ob damit nur Angehörige jener Universität gemeint sind, an der die Stellen ausgeschrieben werden. Denn Universitätsdozent/inn/en gemäß § 27 Abs 3 UOG 1993 oder § 28 Abs 3 KUOG, die den Amtstitel Außerordentliche Universitätsprofessorin oder Außerordentlicher Universitätsprofessor tragen, gibt es an vielen österreichischen Universitäten. Diese Frage hat sich schon angesichts der insoweit vergleichbaren Vorschrift des § 99 Abs 3 UG gestellt und wurde von *Kucsko-Stadlmayer* wie folgt beantwortet³⁴:

³² Vgl §§ 170 Abs 2 u 172b BDG oder §§ 55 u 55a VBG.

³³ *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 122 UG Anm II.2. iVm § 99 UG Anm III.6. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at); vgl auch *Rudisch*, Rechtliche Probleme und Kosten der § 99 Abs 3-Professur in *Funk/Löschnigg* (Hrsg), Aktuelle Probleme des Universitätsrechts (2011) 137 (151ff).

³⁴ *Kucsko-Stadlmayer* in *Mayer*, UG^{2.03} § 99 UG Anm III.6. (Stand 1. 9. 2014, rdb.at); vgl auch *Perle*, Grundzüge des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009, in *Hauser* (Hrsg), Jahrbuch Hochschulrecht 2010, 151 (169); *Pfeil* in

„Mögliche Bewerber für die ausgeschriebenen Stellen sind nach der Intention des Gesetzgebers nur die Universitätsdozenten iSv § 122 UG, die der ausschreibenden Universität angehören. Dies ist zwar nicht ausdrücklich normiert, folgt aber aus dem Sinn der Regelung, den qualifiziertesten 20% dieser Universitätsdozenten die Überleitung in den Professorenstatus zu ermöglichen. Es ist überdies daraus zu schließen, dass die Ausschreibung nur intern, im Mitteilungsblatt der jeweiligen Universität, zu erfolgen hat. § 98 Abs 2 UG ist – anders als beim Verfahren nach § 99 Abs 1 – nicht anwendbar.“ Angesichts des Umstands, dass § 99 Abs 4 UG genauso wie § 99 Abs 3 UG von „Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs 2 Z 2“ spricht, ist davon auszugehen, dass dieser Wortfolge in § 99 Abs 4 UG kein anderer Inhalt beizumessen ist. Zwar enthält § 99 Abs 4 UG keine an der Gesamtzahl der der Universität angehörenden Universitätsdozent/inn/en orientierte Höchstgrenze, doch ist auch erkennbar, dass § 99 Abs 4 UG mit der Vorschrift des § 99 Abs 6 UG in Zusammenhang steht: § 99 Abs 6 UG will Karriereperspektiven für der Universität angehörende Personen schaffen. Die Regelung des § 99 Abs 4 UG dient als Ausgleich dafür, dass die Universitätsdozent/inn/en damals – anders als künftig die Assoziierten Professor/inn/en nach Maßgabe des § 99 Abs 6 UG – keine Möglichkeit hatten, durch Qualifikation alleine in die „Professorenkurie“ ihrer Universität zu gelangen. Dies spricht dafür, dass sie sich auf jene Universität bezieht, der die Universitätsdozent/inn/en angehören. Die Vorschrift, wonach diese Stellen – bloß – im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben sind und § 98 Abs 2 UG nicht anwendbar ist, spricht ebenfalls für dieses Ergebnis. Schließlich könnte eine auch andere Universitäten einbeziehende Auslegung unionsrechtliche Bedenken hervorrufen: Bei ausländischen Universitäten lässt sich eine der von § 94 Abs 2 Z 2 und § 122 Abs 2 Z 4 UG umfasste Universitätsdozent/inn/en vergleichbare Gruppe nicht oder nicht ohne Weiteres eruieren, sodass die Gefahr besteht, dass nur an inländischen Universitäten tätige Bewerber/innen in Betracht kommen könnten. Vor dem Hintergrund der Grundfreiheiten wäre keine Rechtfertigung für eine derartige Schlechterstellung von Angehörigen ausländischer Universitäten innerhalb der EU und des EWR erkennbar.

Die Anzahl der Stellen für Personen, die in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessor/inn/en berufen werden können, ist im Entwicklungsplan festzulegen. Die Universität trifft dabei keine Verpflichtung, überhaupt Stellen für diese Zwecke zu widmen. Denn wenn sich eine Universität entschließt, explizit oder implizit – durch Nichtregelung im Entwicklungsplan – keine Stellen zur Verfügung zu stellen, ist damit auch ihre Anzahl geregelt. Da auf diese Verfahren nach § 99 Abs 4 Satz 2 UG „§ 98 Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden“ sind, ist im Entwicklungsplan auch keine fachli-

Pfeil (Hrsg), Personalrecht der Universitäten (2010) §§ 97 - 99 UG Rz 21.

che Widmung dieser Stellen vorzunehmen. Denn in § 13b Abs 2 UG ist – sieht man von § 123b Abs 1 ab – lediglich „die fachliche Widmung der für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 Abs. 1 vorgesehenen Stellen“ vorgesehen. Die Universität ist daher frei, diese Stellen mit oder ohne fachliche Widmung auszuschreiben. Selbst wenn die Stelle mit einer fachlichen Widmung ausgeschrieben wird, ist die fachliche Widmung dieser Stelle auch später nicht in den Entwicklungsplan aufzunehmen. Denn der Entwicklungsplan hat nur „die Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren [...], soweit sie für mindestens drei Jahre bestellt sind“, zu beinhalten. Diese Zahl hat folglich auch die Zahl jener Universitätsprofessor/inn/en zu umfassen, die nach § 99 Abs 4 UG berufen wurden.

Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich, ob die Stellen für in einem vereinfachten Verfahren zu berufende Universitätsprofessor/inn/en nach § 99 Abs 4 UG befristet oder unbefristet zu besetzen sind. Den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zufolge kann die „Bestellung gemäß § 99 Abs. 4 UG [...] befristet oder unbefristet erfolgen“³⁵. Für die Zulässigkeit einer unbefristeten Bestellung spricht auch die Überlegung, dass § 99 Abs 4 UG die Möglichkeit schaffen soll, bestimmte Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG, die damals kein Verfahren nach § 99 Abs 5 UG durchlaufen konnten, jenen Assoziierten Professor/inn/en gleichzustellen, die nach § 99 Abs 6 UG zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehören. Denn die Stellen der Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG sind auch unbefristet. Im Falle der von den Gesetzesmaterialien für zulässig erachteten befristeten Bestellung fehlt eine Regelung, ob in der Folge dann eine unbefristete Verlängerung zulässig ist und wie dabei gegebenenfalls vorzugehen ist. Die durch die UG-Novelle BGBl I 81/2009 geschaffene Regelung des § 99 Abs 3 UG hatte vorgesehen, dass eine unbefristete Verlängerung der Bestellung „nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig ist“. Die Vorschrift des § 99 Abs 3 UG ist aber auf Fälle des § 99 Abs 4 UG zumindest nicht ausdrücklich anwendbar. Erachtet man mit den Gesetzesmaterialien eine befristete Besetzung der Stelle für zulässig, würde es wohl der ebenfalls dort angesprochenen Intention, „umfangreichere Karrierechancen“ für die unter § 99 Abs 4 UG fallenden Personengruppen zu schaffen³⁶, zu widerlaufen, wenn eine Verlängerung gar nicht möglich wäre. Überlegt werden könnte daher eine sinngemäße Anwendung der Vorschrift des § 99 Abs 3 UG. Zumindest bei einer Bestellung für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren lässt der Wortlaut des Gesetzes auch eine Anwendung des § 99 Abs 1 UG zu, demzufolge eine „Verlängerung der Bestellung [...] nur nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 zulässig“ ist.

Nach § 99 Abs 4 letzter Satz UG sind nähere Bestimmungen in der Satzung festzulegen. Diese Vorschrift unterscheidet sich damit sowohl von den Regelungen über das abgekürzte Berufungsverfahren nach § 99 Abs 3 UG als auch von dem in § 99 Abs 5 und 6 UG geregelten „Tenure Track“-Modell für Assoziierte Professor/inn/en. In diesen anderen Vorschriften findet sich kein ausdrücklicher Hinweis auf die Satzung. § 99 Abs 4 UG determiniert das Verfahren, nach dem die Universitätsprofessor/inn/en berufen werden können, weitgehend, sodass diese Vorschrift bereits als ausreichende Grundlage angesehen werden kann, um die dort vorgesehenen Verfahren durchzuführen. Für Zwecke des § 99 Abs 4 UG ist aus diesem Hinweis im letzten Satz daher auch nicht zu schließen, dass Satzungsregeln unbedingt erforderlich sind und dass vereinfachte Verfahren nach § 99 Abs 4 UG etwa ohne die Erlassung näherer Bestimmungen in der Satzung gar nicht durchgeführt werden könnten. Die Erlassung von Satzungsbestimmungen ist kein Selbstzweck. Erachtet allerdings eine Universität nähere Bestimmungen für erforderlich oder zumindest für sinnvoll, bedarf es dazu einer allgemeinen Regelung in der Satzung – und nicht etwa bloß in einer vom Rektorat oder einem Mitglied des Rektorats erlassenen Rechtsvorschrift. Darauf bezieht sich die verpflichtende Anordnung: Solche generellen Regelungen „sind“ dann in der Satzung – und nicht außerhalb – festzulegen. Nähere Bestimmungen in der Satzung können beispielsweise bei zunächst befristeter Bestellung dieser Universitätsprofessor/inn/en zweckmäßig sein, weil eben ausdrückliche Regelungen, wie bei einer Verlängerung vorzugehen ist, im Gesetz fehlen.

3. Vereinfachtes Verfahren der Berufung von Assoziierten Professor/inn/en zu Universitätsprofessor/inn/en

§ 99 Abs 4 UG sieht auch die Möglichkeit vor, dass Assoziierte Professor/inn/en „in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren berufen werden können“. Hier stellt sich die Frage, welche Art von Assoziierten Professor/inn/en von dieser Regelung erfasst ist. In § 99 Abs 6 UG ist der Ausdruck „Assoziierte Professorinnen und Professoren“ als Klammerausdruck verwendet, nachdem zuvor von jenen „Personen, die ein Auswahlverfahren gemäß Abs. 5 durchlaufen und die Qualifikation gemäß § 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung entsprechend der getroffenen Vereinbarung erreicht haben“ die Rede war. Erstmals wird damit eine bisher nur aus dem Kollektivvertrag bekannte Personalkategorie in den organisationsrechtlichen Vorschriften des UG ausdrücklich angesprochen. Die in § 99 Abs 6 UG verwendete Formulierung könnte daher als Legaldefinition der Assoziierten Professorin oder des Assoziierten Professors für Zwecke des UG verstanden werden. Dies hätte zur Konsequenz, dass von § 99 Abs 4 UG nur jene Assoziierten Professor/inn/en profitieren könnten, die

³⁵ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

³⁶ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

ohnehin schon zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG gehören und damit den Universitätsprofessor/inn/en weitgehend gleichgestellt sind. Die Berufung zu Universitätsprofessor/inn/en hätte für diese Personen noch zur Folge, dass sie auch den Titel einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors tragen können und einen entsprechenden Arbeitsvertrag erhalten. Die Berufung bewirkt auch nach dem Kollektivvertrag die Anwendung eines anderen Gehaltsschemas und könnte – je nach den Gepflogenheiten der jeweiligen Universität – gegebenenfalls auch Bedeutung für die Ressourcenausstattung haben. Auch die Aufgaben unterscheiden sich: Universitätsprofessor/inn/en haben ihr „Fach in Forschung [...] und Lehre zu vertreten und zu fördern“ (§ 25 Abs 2 Z 1 KV), während Assoziierte Professor/inn/en – auch wenn sie nach § 99 Abs 6 UG zur Gruppe der Universitätsprofessor/inn/en gehören – nur „selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen“ haben (§ 27 Abs 7 Z 1 KV)³⁷. Die Universitätsprofessor/inn/en haben weiters „die Entwicklung und Weiterbildung des wissenschaftlichen [...] und allgemeinen Universitätspersonals sicherzustellen“, für das sie als „Vorgesetzte/r verantwortlich“ sind (§ 25 Abs 2 Z 5 KV).

Wenngleich die Anwendung des vereinfachten Berufungsverfahrens auf die von § 99 Abs 6 UG erfassten Assoziierten Professor/inn/en nicht ausgeschlossen ist, hatte der Gesetzgeber wohl primär jene Assoziierten Professor/inn/en vor Augen, die gerade nicht von § 99 Abs 6 UG erfasst sind. Assoziierte Professor/inn/en, denen seinerzeit ohne vorherige „Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechendem Auswahlverfahren“ eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten wurde, können nämlich nach § 99 Abs 6 UG an sich nicht zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Universitätspersonal nach § 94 Abs 2 Z 1 UG gehören. Zu überlegen ist, ob bei diesen Personen darauf abgestellt werden kann, ob seinerzeit im Einzelfall ein vergleichbares Verfahren durchgeführt wurde. Das Fehlen der Anhörung „der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs“ ist von Bedeutung, denn schließlich ist – wie bereits dargelegt – die Anhörung zum Ergebnis des Auswahlverfahrens als Teil des Auswahlverfahrens anzusehen. Aber auch dann, wenn die Stelle seinerzeit international ausgeschrieben wurde und das Auswahlverfahren weitere Kriterien erfüllte, die zu den „internationalen kompetitiven Standards“ zählen, können diese Assoziierten Professor/inn/en nicht von § 99 Abs 6 UG erfasst gesehen werden: Denn § 99 Abs 6 UG verlangt, dass es sich um Personen handelt, „die ein Auswahlverfahren gemäß Abs. 5 durchlaufen haben“ und § 99 Abs 5 UG gehört zu jenen Regelungen, die erst mit 1. 10. 2016 in Kraft treten. Ein Auswahlverfahren gemäß dieser Vorschrift kann vor dem 1. 10. 2016 gar nicht durchlaufen werden. Da die vor Inkrafttreten des § 99

Abs 5 UG für ein Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung ausgewählten Personen daher nicht ex lege den Universitätsprofessor/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 1 UG zugeordnet werden können, stellte sich für den Gesetzgeber offenbar die Notwendigkeit, den Universitäten die Möglichkeit einzuräumen, einzelne dieser Personen im Wege eines vereinfachten, aber dennoch kompetitiven Verfahrens zu Universitätsprofessor/inn/en zu berufen. § 99 Abs 4 UG hat somit primär den Zweck, persönliche Härten abzufedern, die sich daraus ergeben, dass das neue „Tenure Track“-Modell des § 99 Abs 5 und 6 UG erst für Wissenschaftler/innen greift, die sich nach dem 1. 10. 2016 und nach dem Wechsel zu einem internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahren an der jeweiligen Universität für eine Stelle bewerben, deren Inhaber/inn/en eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden kann. Aus dem Blickwinkel der Universität betrachtet kann auf diese Weise das Potenzial einzelner hochqualifizierter Wissenschaftler/innen aus dem Kreis von Assoziierten Professor/inn/en, die nicht unter § 99 Abs 6 UG fallen, stärker für die Universität genutzt werden. Im Unterschied zu jenen Personen, die von § 99 Abs 6 UG erfasst sind, gehören sie aber nicht bloß zu den Universitätsprofessor/inn/en, sondern werden zu Universitätsprofessor/inn/en, erlangen somit als Ergebnis des vereinfachten Berufungsverfahrens gleich jenen Status, den unter § 99 Abs 6 UG fallende Assoziierte Professor/inn/en selbst erst nach einem solchen Verfahren erlangen können. Sie sind daher insoweit besser als die Assoziierten Professor/inn/en nach § 99 Abs 6 UG gestellt.

Die weiteren zu den Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG angestellten Überlegungen kommen für die Assoziierten Professor/inn/en sinngemäß zum Tragen. Daher wird auch für diese Personen davon auszugehen sein, dass die Stellen unbefristet oder befristet besetzt werden können. Gute Gründe sprechen dafür, dass als Bewerber/innen bloß Assoziierte Professor/inn/en der eigenen Universität in Betracht kommen. Die Anzahl von Stellen für Assoziierte Professor/inn/en, die in einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessor/inn/en berufen werden können, ist ebenfalls im Entwicklungsplan festzulegen. Auch hier gilt, dass als Anzahl – explizit oder implizit – auch null festgelegt werden kann. Der Entwicklungsplan kann daher solche Stellen nur für Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94 Abs 2 Z 2 UG, nur für Assoziierte Professor/inn/en, für beide Gruppen oder für keine der beiden Personalkategorien zur Verfügung stellen. Die vom Gesetzgeber gewählte Formulierung („jeweils“) scheint jedenfalls auszuschließen, dass eine Anzahl für beide Gruppen gemeinsam festgelegt wird. Auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage sprechen davon, dass für „jede dieser Gruppen [...] eine Anzahl von Stellen im Entwicklungsplan festzulegen“ ist³⁸. Eine Ausschreibung von Stellen, für die sowohl Universitätsdozent/inn/en gemäß § 94

³⁷ §§ 25 Abs 2 u 27 Abs 7 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idF 01.01.2015.

³⁸ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

Abs 2 Z 2 UG als auch Assoziierte Professor/inn/en in Betracht kommen, ist auf den ersten Blick offenbar ausgeschlossen. Allerdings ist keine Begründung ersichtlich, warum nicht diese beiden Gruppen für Zwecke der Ausschreibung von Stellen zusammengefasst werden können, um den insgesamt bestmöglich qualifizierten Bewerber/inne/n den Zugang zu solchen Stellen zu ermöglichen. Dies könnte dafür sprechen, die Bedeutung des Wortes „jeweils“ in § 99 Abs 4 UG darauf zu reduzieren, dass eine nach beiden Gruppen getrennte Ausschreibung zwar möglich, aber nicht unbedingt zwingend geboten ist. Schließlich sprechen auch die Gesetzesmaterialien in weiterer Folge davon, dass „Differenzierungen im vereinfachten Verfahren [...] hinsichtlich der beiden Gruppen möglich“ sind, „ansonsten werden die Verfahren universitätsweit einheitlich auszugestalten sein.“³⁹

³⁹ ErläutRV 797 BlgNR 25. GP 15.

IV. Zusammenfassende Würdigung

Das mit der UG-Novelle BGBl I 131/2015 geschaffene „Tenure Track“-Modell ermöglicht Assoziierten Professor/inn/en nach Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung erstmals den Weg direkt in die „Kurie“ der Universitätsprofessor/inn/en. Die gesetzlichen Vorschriften lassen den Universitäten große Spielräume bei der Umsetzung. Dies entspricht dem Gedanken der Autonomie, der dem Universitätsrecht zugrunde liegt. Die knappe Regelungstechnik führt aber auch zu einigen Auslegungsfragen, die sich nur mit Schwierigkeiten beantworten lassen.

Korrespondenz: Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Lang, Vizerektor für Personal an der WU und Vorstand des Instituts für Österreichisches und Internationales Steuerrecht an dieser Universität, Mag. Annette Lichtmanegger, Leiterin der Rechtsabteilung an der WU, beide Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien; E-Mail: michael.lang@wu.ac.at; annette.lichtmanegger@wu.ac.at

