

# Karrieremodell für drittmittelfinanzierte Wissenschaftler\_innen (PIs)

Im Zuge der UG-Novelle 2021 wurde auch §109 ("Kettenvertragsregel") geändert. Seit 1. 10. 2021 sind maximal 8 Jahre ab Doktorat in befristeten Anstellungen an einer Universität erlaubt. Dies bezieht sich auf die Berufs-Lebenszeit. Die Berechnung der Gesamtdauer erfolgt auch rückwirkend. Dienstverhältnisse ab 2004 werden (abgesehen von ein paar Ausnahmen) mitberechnet. Erfolgt keine **unbefristete Anstellung, erzwingt** dieser Paragraph **einen Institutionswechsel (oft ins Ausland)** oder ein **Ende der wissenschaftlichen Laufbahn**. Mehrere hundert Wissenschaftler\_innen aller Altersklassen sind an der TU Wien davon betroffen. Insbesondere sind auch **Wissenschaftler\_innen** betroffen, **die erfolgreich Drittmittel für sich und Doktoratsstellen einwerben**. Diese Wissenschaftler\_innen sind **fachlich etabliert, forschungserfahren und gut vernetzt**. Ihr **Abgehen würde der TU Wien stark schaden** sowie deren **Attraktivität als Arbeitgeberin beeinträchtigen**.

Um dies zu verhindern, schlagen wir das folgende Modell vor, das **unbefristete Anstellungen für Wissenschaftler\_innen, die ihre Finanzierung selbst einwerben**, vorsieht. Das individuelle Risiko wird dabei durch die TU Wien versichert. Mit diesem Modell kann **mit geringem finanziellen Aufwand für die TU Wien eine vergleichsweise große Anzahl unbefristeter Stellen** geschaffen werden.

## Eckpunkte des Modells

- Wissenschaftler\_innen, die die Finanzierung ihrer Stelle selbst einwerben, werden bei Erfüllen gewisser Voraussetzungen unbefristet angestellt.
- Die weitere Finanzierung der eigenen Stelle erfolgt durch Einwerben von Drittmitteln durch diese Wissenschaftler\_innen selbst.
- Bei einer Finanzierungslücke (etwa durch Ablehnung eines Forschungsantrages) und unter der Voraussetzung, dass eine weitere Finanzierung durch Drittmittel wahrscheinlich ist, erfolgt eine Überbrückungsfinanzierung für bis zu 12 Monate durch einen Versicherungsfonds der TU Wien.
- Kann innerhalb gewisser Fristen kein Geld eingeworben werden, kann der/die Wissenschaftler\_in gekündigt werden.
- Bei späterem Einwerben von weiteren Drittmitteln ist eine neuerliche unbefristete Anstellung möglich, gemäß denselben Voraussetzungen wie oben.

## Vorteile für die TU Wien

- Die TU Wien kann etablierte und erfahrene Wissenschaftler\_innen langfristig halten. In weiterer Folge können mehr prestigeträchtige Preise, Förderungen und Doktoratsstellen eingeworben werden. Erfahrung mit dem Einwerben von Drittmitteln könnte im Rahmen eines (zu gründenden) *Center of Competence* weitergegeben werden

- Neue unbefristete Stellen mit gut planbaren und relativ geringen Kosten.
- Reputation und Forschungspotential der TU Wien werden dadurch gesteigert. Die Sichtbarkeit nach außen wird erhöht.
- Die Attraktivität der TU Wien als Arbeitgeberin steigt im globalen Wettbewerb.
- Drittmittelfinanzierte Wissenschaftler\_innen werden stärker an die TU Wien gebunden.

## Vorteile für die Wissenschaftler\_innen

- Bessere Planbarkeit sowohl der wissenschaftlichen Projekte als auch der privaten Lebensführung. Damit ist eine Karriere auch abseits von Laufbahnstellen/Professuren möglich.
- Längerfristige und dadurch kontinuierliche wissenschaftliche Arbeit.
- Prestigeträchtige Förderschienen und Preise, die eine längere Anlaufzeit haben, rücken auch für drittmittelfinanzierte Wissenschaftler\_innen in den Bereich des Möglichen.

## Vorteile für die Gesellschaft

- Vermehrt längerfristige wissenschaftliche Arbeiten an einem Standort. Viele der Herausforderungen der heutigen Gesellschaft sind komplex und deren Lösung erfordert oft langjährige Forschung.
- Höherer Anreiz für Wissenschaftler\_innen, sich mit Problemen und Technologien zu befassen, die die "lokale" Gesellschaft betreffen.
- Engerer Kontakt mit der Privatwirtschaft könnte über ein (zu gründendes) *Center of Competence* hergestellt werden.

## Das Modell im Detail

### Vorbereitende Phase

Im Vorfeld werden gemeinsam mit dem Institutsvorstand die längerfristigen Möglichkeiten (Raum, Arbeitsplatz, Ausstattung) besprochen und in einem Formular festgehalten. Das soll beiden Seiten eine längerfristige Planung erleichtern und für Verbindlichkeit sorgen.

### Voraussetzungen für eine unbefristete Anstellung

Der/die Wissenschaftler\_in hat seine/ihre Kompetenz in Drittmittelprojekten bewiesen. Z.B. hat er/sie sich bereits erfolgreich für drei Jahre eine Drittmittelfinanzierung eingeworben. Die genauen Kriterien müssen diskutiert werden.

### Finanzierung

Der/die unbefristet angestellte Wissenschaftler\_in finanziert die eigene Stelle über Drittmittelprojekte. Er/sie kümmert sich rechtzeitig vor Auslaufen eines Projektes um

zeitgerechte Anschlussfinanzierung. Zum Zeitpunkt der Kündigungsfrist rechtzeitig vor Finanzierungsende sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Anschlussfinanzierung vorhanden. Das ist der angestrebte Fall.
2. Die Anschlussfinanzierung ist vor Ende des Projektes (minus Kündigungsfrist) noch nicht gesichert, aber der/die Wissenschaftler/in kann glaubhaft machen, dass er/sie sich um Folgefinanzierung gekümmert hat und Aussicht auf weitere Finanzierung besteht. In diesem Fall wird eine Überbrückungsfinanzierung für bis zu 12 Monate durch einen Versicherungsfonds der TU Wien zur Verfügung gestellt.
  - a. Werden innerhalb der 12 Monate (minus Kündigungsfrist) weitere Drittmittel eingeworben, läuft die Stelle normal weiter
  - b. Kann kein Geld eingeworben werden, kann die Kündigung ausgesprochen werden.
3. Es besteht am Ende des Projektes (minus Kündigungsfrist) keine Aussicht auf weitere externe Finanzierung. In diesem Fall kann (sofern sich keine andere Möglichkeit ergibt) der/die Wissenschaftler\_in gekündigt werden.
4. Wird Geld eingeworben, nachdem eine Kündigung ausgesprochen wurde, wird die Kündigung zurückgenommen.

Ein/e Wissenschaftler\_in, der wegen Mangel an Drittmitteln gekündigt wurde, kann bei Einwerben von Drittmitteln zu einem späteren Zeitpunkt wieder unbefristet angestellt werden. Dafür gelten dieselben zu diskutierenden Kriterien, z.B. 3 Jahre Finanzierung.

## Formalisierung des Modells

Formale Vorbereitungsphase, Recht auf unbefristeten Vertrag unter den zu diskutierenden Kriterien, Rücknahme von Kündigung bei rechtzeitiger Finanzierung sowie begleitende Maßnahmen (Information, Weiterbildung, Angebot passender Stellen), um notwendige Kündigungen zu ermöglichen, werden in einer **Betriebsvereinbarung** festgelegt und damit für alle Seiten bindend gemacht.

- Das ermöglicht Kandidat\_innen, sich zu informieren, welche Schritte für eine unbefristete Anstellung nötig sind.
- Die einzelnen Schritte werden von den derzeitigen Entscheidungsträgern losgelöst.

## Der Versicherungsfonds

Der Versicherungsfonds wird von der TU Wien finanziert und kann entweder aus dem Globalbudget und/oder aus dem Overhead von Drittmittelprojekten gespeist werden:

- Globalbudget: Z.B. 10 "Überbrückungsstellen" für Senior Scientists in den nächsten Entwicklungsplan schreiben und die Finanzierung in der Leistungsvereinbarung festlegen. Mit **10 Überbrückungsstellen** kann pro Jahr für 10 Wissenschaftler\_innen das individuelle Risiko für ein Jahr finanziert werden. Das **ergibt** unter Annahme von Gleichverteilung und 3 Jahren Projektdauer in Summe **30 Stellen!**
- Ein (kleiner) Teil des Overheads, der von Drittmittelprojekten an das Rektorat abgeführt wird, kann für den Versicherungsfonds verwendet werden.

Versionen: v1: Mai 2023, v2: September 2025

Unterbau TU Wien  
2025

3

V2, September