VERBAND DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN

Universität ist Leistung durch Kooperation, Verantwortung durch Partizipation

TU Graz
Graz University of Technology

März 2026 Newsletter des ULV an der Technischen Universität Graz

Unser akademischer Nachwuchs - Herausforderungen

Was ist ein Kollegialorgan?
Ein Kollegialorgan besteht aus mehreren gleichrangigen Mitgliedern, die Beschlüsse intern und mehrheitlich fassen und gemeinschaftlich nach außen vertreten (Kollegialprinzip). Die universitären Kollegialorgane sind weisungsfrei (Artikel 81c B-VG). Bis zur Umstellung der Universitäten auf das UG waren die allgemeinen Bestimmungen über Kollegialorgane beispielsweise in den §§ 11, 13 bis 15 UOG 1993 zu finden. Demnach können Kollegialorgane zur Beratung nicht entscheidungsbefugte Kommissionen einsetzen. Heute finden sich Bestimmungen für diese Kollegialorgane in universitätsinternen Regularien. Die geschlechter-gerechte Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen ist in § 20a UG geregelt. Demnach muss jedes Kollegialorgan zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzt sein. Wird diese Quote nicht erfüllt, hat der AKG nach § 42 Abs. 8a UG die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schieds-kommission zu erheben und dem Ministerium zu melden. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen (ebd.).
Und hier beginnt es für Frauen im sogenannten Mittelbau unserer Universität problematisch zu werden. Wie ihre männlichen Kollegen stehen sie im Rahmen von Ausbildungs- oder Qualifikationsvereinbarungen unter hohem Leistungs- und Zeitdruck. Nun werden Frauen in befristeten Dienstverhältnissen aufgrund ihrer geringeren Zahl häufiger gebeten, in Kollegialorganen mitzuwirken, als ihre männlichen Kollegen. Dies kann sie insbesondere bei langfristigen Verpflichtungen (z.B. Berufungskommissionen) im beruflichen Fortkommen behindern. Gemäß § 7 Abs. 3 lit. g des Satzungsteils „Wissenschaftliche und Künstlerische Integrität" ist die Benachteiligung oder Behinderung hinsichtlich des beruflichen Fortkommens ein ethisches Fehlverhalten. Da der AKG die Kollegialorgane nur beraten oder unterstützen kann (§ 42 Abs. 1 UG), liegt es bei der Universitätsleitung, die vom Gesetzgeber genannten „sachlichen Gründe" an unserer TU Graz zu definieren.

Abgekürzte Berufungsverfahren für Universitäts-professor*innen
Die Entwicklung eigener Spieler ist für Sportvereine weltweit zu einem zentralen Erfolgsfaktor geworden und erfolgversprechender als der Einkauf teurer und oft vermeintlicher Stars. Auch an österreichischen Universitäten gibt es seit fast zehn Jahren die Möglichkeit, "Eigenbauspieler*innen" aufzubauen, indem man mit jungen, talentierten Wissenschaf-ter*innen eine Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 des Kollektivvertrags und § 99 Abs. 5 UG abschließt.
Besonders beispielhaft für das Vorgehen bei der Schaffung dieser sogenannten Tenure-Track-Positionen für junge Wissenschafter*innen sind im deutsch-sprachigen Raum die Universität Wien (World-Ranking Platz 95) und die TU München (World-Ranking Platz 27). Die Stelleninhaber*innen haben hier von Anfang an professorale Rechte, wie beispielsweise eine befristete Lehrbefugnis. Sie dürfen somit Dissertationen betreuen und beurteilen. In Deutschland fördert das „Tenure Track-Programm" des Bundes diese Stellen bis 2032 mit bis zu einer Milliarde Euro. An beiden Universitäten wird der gesamte Entwicklungsprozess von der Berufung in eine Tenure-Track-Position bis zur vollen Universitätsprofessur als ein Prozess gesehen. Die Qualifikation, die zur Entfristung der Stelle führt, ist dabei keine Habilitation. Die TU München hat die Grundsätze für Evaluierungen im Berufungs- und Karrieresystem besonders umfassend und detailreich festgelegt. In diesen Grundsätzen nimmt das akademische Engagement zugunsten der TUM, der Nachwuchsförderung an der TUM sowie zugunsten der akademischen Gemeinschaft neben der Exzellenz in Forschung und Lehre eine ganz zentrale Rolle ein. Wenn man mit den Kolleg*innen dieser Universitäten spricht, dann stellt man rasch fest, dass es sich nicht verhindern lässt, dass es bei diesen Verfahren überall stark „menschelt". Dennoch sind diese Universitäten ein starkes Best-Practice-Beispiel dafür, wie man junge Talente in selbstbestimmte Forschung und Lehre begleitet und sie gleichzeitig in jungen Jahren an die Universität bindet. Vielleicht sollten auch wir uns an diesen erfolgreichen Universitäten ein Beispiel nehmen.

Hochschulstrategie 2040
Im Dezember 2025 gab es das Kick-off Meeting, im Juni 2026 ist eine Zwischenbilanz geplant, im ersten Quartal 2027 soll die Strategie vorgestellt werden. Wir alle sind eingeladen, inhaltliche Anregungen zu folgenden Schlagworten abzugeben:
Rahmenbedingungen für das Studium der Zukunft; die Zukunft für Wissenschafter*innen und ihre Karriere-wege gestalten; die Zukunft der Hochschule Österreich im internationalen Raum stärken; heute die Lösungen für die Zukunft erarbeiten; die Zukunft der Hochschulorganisation gestalten; eine diverse und inklusive Zukunft an Österreichs Hochschulen ermöglichen; die Zukunft der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit gestalten; die demokratiestärkenden Hochschulen der Zukunft gestalten.
Bei allen Themen schwingt der Einsatz von KI, die Klimakrise sowie die Behauptung der Demokratien mit.
Ihr ULV bleibt dran und ladet alle ein, sich am Entwicklungsprozess zu beteiligen.

Wird dieser Newsletter im PDF-Format in einem Browser geöffnet, können durch Anklicken der blau unterlegten Links diese aufgerufen werden.

ULV Veranstaltungen

„Arbeitnehmerveranlagung und Nebenbeschäftigung“ mit Herrn Mag. Sommerauer

Am 21. Januar 2026 erklärte Herr Mag. Sommerauer vor einem gut gefüllten Hörsaal die Arbeitnehmer-veranlagung für Arbeitnehmer*innen mit und ohne Nebenbeschäftigung. Er nahm sich nicht nur viel Zeit für die Diskussion, sondern verteilte auch ein Handout, das wirklich „Gold wert ist“! Wir hoffen, ihn auch in Zukunft regelmäßig begrüßen zu dürfen.

Universitäten und digitale Transformation 2030

Das Leitthema der „Digitalen Universität” durchdringt die österreichischen Universitäten seit 2020. In der Beschreibung des Zukunftsbildes für das Jahr 2030 heißt es in der Studie des BMFWF: „Der Begriff ‚digitale Transformation‘ bezeichnet erhebliche Veränderungen des Alltagslebens, der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im Zuge der Digitalisierung aufgrund der Verwendung digitaler Technologien und Techniken sowie deren Auswirkungen. Im universitären Kontext wird Digitalisierung als Querschnittsmaterie aufgefasst, die sämtliche Bereiche durchdringt. Als gesellschaftliches Phänomen ist sie interdisziplinärer Forschungs- und Lehrinhalt zwischen den Kultur-, Sozial-, Rechts- und Geisteswissenschaften sowie der Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK) und MINT-Fächern; als Transformationsprozess verändert sie die Universität als Institution. Sie eröffnet neue Möglichkeiten des Forschens, des Lehrens und des Lernens, verändert Anforderungen an die Organisation und ermöglicht neue Wege der Interaktion zwischen Wissenschaft und anderen gesellschaftlichen Systemen. Kooperation ist dabei Voraussetzung, um die digitale Transformation aktiv (mit) zu gestalten.“ (Universitäten und digitale Transformation 2030, Wien, 2022) Wir freuen uns zu diesem Thema den Leiter des ZID an der TU Graz zu einem Vortrag begrüßen zu dürfen:

Veranstaltung 16. März 2026:

„Die neue IT-Strategie der TU Graz – was ändert sich für mich als Mitarbeiter*in? “ mit Herrn Dipl.-Ing. Dr.techn. Th. Dietinger, MBA, TU Graz, Montag, 16.03.2026, 17h00 bis ca. 18h00 (danach Diskussion) im Hörsaal II, Alte Technik, Rechbauerstraße 12, Kellergeschoß (ATK1008H).

Zusätzlich zur Digitalisierungs- und IT-Strategie wird der Vortragende auch über die operativen Auswirkungen sprechen. Dies betrifft die Organisation und die zukünftige Ausrichtung des ZID als Serviceorganisation, verschiedene Projekte und das gesamte Strategieprogramm.

Artificial Intelligence an der TU Graz

Der Einsatz der künstlichen Intelligenz an den Universitäten ist ein weiteres Leitthema unseres BMFWF. Auf seiner Homepage erwartet unser Ministerium, dass wir uns sowohl in der Forschung als auch in der Lehre mit der Weiterentwicklung dieser Technologien sowie den damit verbundenen Auswirkungen und Veränderungen kritisch auseinandersetzen. Zu diesem Zweck haben wir unseren Rektor zu einem Vortrag eingeladen. Er spricht lieber von „Artificial Intelligence“, da das englische Wort „intelligence“ weiter gefasst ist und auch Formen analytischer, militärischer oder strategischer Informationsverarbeitung mit einschließt. So kann es die Funktionsweise heutiger AI-Anwendungen wesentlich präziser beschreiben. Wir freuen uns, unseren Rektor zu diesem wichtigen Zukunftsthema begrüßen zu dürfen:

Veranstaltung 10.06.2026 (gemeinsam mit UPV)

„Artificial Intelligence – Mythen und Versprechen“ mit Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. H. Bischof, Mittwoch, 10.06.2026, 17h00 bis 17h30 (danach Diskussion) im Hörsaal VI, Alte Technik, Rechbauerstraße 12, Erdgeschoß (ATEG142).

Zitatliste

- **Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)**
  https://www.ris.bka.gv.at/
- **Hochschulstrategie Österreich 2040:**
  https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/hochschulstrategie-2040.html
- **Digitalisierung und Hochschulen, Österreich**
  https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/leitthemen/digitalisierung.html
- **Universitäten und digitale Transformation 2030, Österreich**
  https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:19f24941-0fa8-48ab-a5e2-8c301f4a75e8/Universit%C3%A4ten%20und%20digitale%20Transformation%202030.pdf
- **Der Einsatz künstlicher Intelligenz an den österreichischen Universitäten**
  https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/leitthemen/digitalisierung/ki.html
- **AI an der TU Graz**
  https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-und-schwerpunkte/digitalisierung/ai-an-der-tu-graz
- **Tenure Track-Professuren an der Universität Wien: Verfahrensdokument**
  https://www.qs.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_qualitaetssicherung/Dateidownloads/20201223_Tenure_Track_Verfahrensdokument_DE.pdf
- **Professorinnen und Professoren – Berufung und Karriere (TUM)**
  https://www.tum.de/ueber-die-tum/karriere-und-jobs/berufungen
- **Grundsätze für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem**
  https://portal.mytum.de/kompass/berufungen/index_html/1_5_Grundsaetze_fuer_Evaluierungen_im_TUM_Berufungs-_und_Karrieresystem_De_En
- **Förderung des Tenure Track-Programm Deutschland**
  https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm_node.html
- **Times Higher Education World University Rankings**
  https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/latest/world-ranking

Unterstützen Sie uns mit Ihrer Mitgliedschaft oder noch besser: Engagieren Sie sich im ULV!
Anmeldeformular siehe Webseite

Allgemeine Infos zum ULV sind auf unserer Webseite abrufbar: tug.ulv.at

Impressum:
Verantwortlich für den Inhalt: ULV TU-Graz, Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Technischen Universität Graz, ZVR 070413323
Kontakt: Helmut Woschitz (helmut.woschitz@tugraz.at)
Alle Inhalte dieses Newsletters wurden mit Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Eine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit kann jedoch nicht übernommen werden.