



Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies



universität  
wien

# Senior Lecturer an österreichischen Hochschulen

Bestandsaufnahme,  
Beschäftigungsverhältnisse und -verläufe

Andreas Baierl ▪ Lorenz Wurm

ÖIF Forschungsbericht 55 | 2024

[www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

Österreichisches Institut für Familienforschung  
an der Universität Wien  
Grillparzerstraße 7/9 | 1010 Wien  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at)

# Senior Lecturer an österreichischen Hochschulen

## Bestandsaufnahme, Beschäftigungsverhältnisse und -verläufe

Andreas Baierl ▪ Lorenz Wurm

ÖIF Forschungsbericht 55 | Juli 2024

Die Erstellung dieses Berichtes wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF).



DOI: [10.25365/phaidra.527](https://doi.org/10.25365/phaidra.527)

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Alle Angaben in diesem Bericht erfolgen ohne Gewähr und die Haftung der Mitwirkenden oder des ÖIF ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieses Berichts gibt die Meinungen der Autor/innen wieder, welche die alleinige Verantwortung dafür tragen.

© 2024 Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Medieninhaber: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at) | [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at) | Wien

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Executive Summary .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Einleitung.....</b>	<b>7</b>
<b>3 Methodik .....</b>	<b>7</b>
3.1 Datenquellen.....	7
3.2 Datenaufbau .....	8
3.2.1 Umgang mit nicht aufrechten Beschäftigungen und Karenzierungen .....	9
3.2.2 Umgang mit parallelen Beschäftigungsverhältnissen .....	9
<b>4 Bestandsaufnahme und Querschnittanalyse .....</b>	<b>11</b>
4.1 Beschäftigungsverhältnisse (BV).....	11
4.2 Auswertung nach Universitäten.....	14
4.3 Befristung.....	17
4.4 Beschäftigungsausmaß.....	19
4.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung.....	19
4.6 Geschlecht.....	20
4.7 Altersverteilung .....	21
<b>5 Längsschnittbetrachtung von 2010 bis 2021.....</b>	<b>23</b>
5.1 Neue Senior Lecturer Beschäftigte.....	23
5.2 Rekrutierung neuer Senior Lecturer .....	27
5.3 Beendigung von Senior Lecturer Beschäftigungen.....	29
5.4 Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer .....	31
<b>6 Literatur.....</b>	<b>37</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategorisierung der Verwendungen .....	12
Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse 2010 bis 2021 .....	13
Tabelle 3: Senior Lecturer Beschäftigungsverhältnisse 2021 nach Universitäten .....	15
Tabelle 4: Senior Lecturer nach Universitätstyp.....	16
Tabelle 5: % Senior Lecturer nach Universitätstyp .....	16
Tabelle 6: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse .....	17
Tabelle 7: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Universität 2021 .....	18
Tabelle 8: Beschäftigungsausmaß der Beschäftigungsverhältnisse als Senior Lecturer .....	19
Tabelle 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Universitätstyp 2021 .....	20
Tabelle 10: Geschlechtsverteilung.....	21
Tabelle 11: Altersverteilung .....	21
Tabelle 12: Anzahl der neuen Senior Lecturer pro Jahr.....	23
Tabelle 13: Neue Senior Lecturer nach Universitätstyp .....	24
Tabelle 14: Neue Senior Lecturer nach Geschlecht und Alter.....	26
Tabelle 15: Anteil unbefristet beschäftigte neue Senior Lecturer .....	27
Tabelle 16: Neue Senior Lecturer nach Beschäftigung im Vorjahr.....	28
Tabelle 17: Beendigung von Senior Lecturer Beschäftigungen.....	30
Tabelle 18: Verwendungen im Folgejahr von Senior Lecturer mit beendeter Beschäftigung ..	31
Tabelle 19: Dauer vs. Jahre der Senior Lecturer Beschäftigung .....	32

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsverhältnisse: Senior Lecturer vs. Senior Scientist/Artist .....	14
Abbildung 2: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse .....	17
Abbildung 3: Anzahl der neuen Senior Lecturer Beschäftigten pro Jahr .....	24
Abbildung 4: Anteil neue Senior Lecturer nach Universitätstyp.....	25
Abbildung 5: Anteil unbefristet beschäftigte neue Senior Lecturer .....	27
Abbildung 6: Neue Senior Lecturer nach Beschäftigung im Vorjahr.....	28
Abbildung 7: % Unbefristet beschäftigte nach Beschäftigung im Vorjahr .....	29
Abbildung 8: Anteil beendeter Senior Lecturer Beschäftigungen mit BV im Folgejahr.....	30
Abbildung 9: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer.....	33
Abbildung 10: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Universitätstyp .....	34
Abbildung 11: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Alter bei Beginn .....	35
Abbildung 12: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Alter und Universitätstyp ..	36
Abbildung 13: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Geschlecht .....	36

# 1 Executive Summary

Ziel dieses Berichts ist es, die Verwendungsgruppe der Senior Lecturer an österreichischen Hochschulen hinsichtlich der Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse und –verläufe sowie ihrer demographischen Zusammensetzung zu untersuchen. Inhaltlich schließt der vorliegende Bericht an den ÖIF-Forschungsbericht „Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten“ (Baierl, 2021) an.

Die Datenbasis bilden Personaldaten aller Mitarbeiter/innen an öffentlichen, österreichischen Universitäten von 2010 bis einschließlich 2021, die gemäß der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung von den österreichischen Hochschulen an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) übermittelt werden müssen.

Insgesamt sind 892.463 Beschäftigungsverhältnisse dokumentiert, davon gehören 12.180 der Verwendung Senior Lecturer an. Diese können, eindeutig den betreffenden Personen zugeordnet werden, was sowohl eine korrekte Zuordnung der Beschäftigungsverhältnisse einer Person im selben Jahr als auch eine Verknüpfung über die Jahre hinweg erlaubt. Selbst bei einer Unterbrechung der Beschäftigung für ein oder mehrere Jahre kann der Beschäftigungsverlauf der jeweiligen Person rekonstruiert werden.

Ende 2021 waren 66.762 Beschäftigungsverhältnisse aufrecht, davon hatten 1.262 (1,9 %) die Verwendung Senior Lecturer. Im Beobachtungszeitraum von 2010 bis 2021 ist die Anzahl aller aufrechten Beschäftigungsverhältnisse an österreichischen Universitäten jährlich um 2,0 % gestiegen. Ein deutlich höheres Wachstum weist die Verwendungsgruppe der Senior Lecturer auf, welches im Mittel bei 9,8 % lag. Der prozentuelle Zuwachs war aufgrund der geringeren Ausgangsmenge in der Phase zwischen 2010 und 2015 stärker mit +106 %. Zwischen 2016 bis 2021 stieg die Anzahl von 997 auf 1.262 Senior Lecturer, was einem Zuwachs von 27 % entspricht.

Die Verteilung auf die Verwendungen unterscheidet sich sehr stark nach Universitätstyp. Jeweils gemessen am wissenschaftlich/künstlerischen Personal inklusive Projektmitarbeiter/innen aber ohne Lektoren und studentische Mitarbeiter/innen beträgt der Anteil der Senior Lecturer an Volluniversitäten 4,0 %, an Technischen Universitäten 1,7 %, an Medizinischen Universitäten 1,1 %, an Kunstuniversitäten 25,6 % und an Sonstigen Universitäten 2,3 %. Der Wert an Kunstuniversitäten liegt somit deutlich über den anderen Universitäten, daher wird im restlichen Bericht meistens zwischen Kunst- und anderen Universitäten unterschieden.

Bezüglich der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich Senior Lecturer von der obigen Referenzgruppe (wissenschaftlich/künstlerischen Personal und Projektmitarbeiter/innen). Der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse stieg unter den Senior Lecturer von 55,9 % im Jahr 2010 auf 77,3 % im Jahr 2021 während in der Referenzgruppe der Anteil von 37,5 % auf 32,0 % im selben Zeitraum sank.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß unter Senior Lecturer im Jahr 2021 liegt bei 65,5 % gemessen an einer Vollzeitbeschäftigung. Knapp ein Drittel aller Senior Lecturer befinden sich in Vollzeitbeschäftigung. An Kunstuniversitäten ist das Beschäftigungsausmaß geringer mit 58,5 % im Vergleich zu 71,1 % an anderen Universitäten.

Auch die höchste abgeschlossene Ausbildung der Senior Lecturer unterscheidet sich stark zwischen den Universitätstypen. 5,1 % der Senior Lecturer an Kunstuniversitäten und 59,2 % an anderen Universitäten weisen 2021 ein abgeschlossenes Doktoratsstudium auf.

Das Geschlechterverhältnis unter Senior Lecturer Beschäftigten ist relativ ausgewogen und variiert im Beobachtungszeitraum von 2010 bis 2021 zwischen 51,0 % und 53,3 %.

Das durchschnittliche Alter der Senior Lecturer steigt zwischen 2010 und 2021 von 43 auf 47 Jahre, wobei sich der Anteil der ab 55-Jährigen von 13 auf 24 % fast verdoppelt und der Anteil der unter 40-Jährigen von 35 % auf 22 % sinkt.

Neben den beschriebenen Querschnittsbetrachtungen verknüpfen die folgenden Längsschnittauswertungen die Personendaten über die Jahre, was Aussagen über neue und beendete Beschäftigungen und über die Dauer der Beschäftigung ermöglicht.

Zwischen 2010 und 2021 beginnen insgesamt 1.855 Personen eine neue Senior Lecturer Beschäftigung, das sind zwischen 114 im Jahr 2020 und 210 Personen im Jahr 2012. Die Entwicklung der neuen Stellen zeigt keinen klaren Trend.

Das Durchschnittsalter der neuen Senior Lecturer schwankt zwischen 39 in den Jahren 2014 und 2020 und 44 Jahren im Jahr 2010 ohne einheitlichen Trend. Noch deutlicher sind die Schwankungen beim Anteil der unter 40-Jährigen, der sich zwischen 36 % und 61 % bewegt.

Der Anteil der Senior Lecturer, der mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis startet, beträgt im Durchschnitt 33,8 % und unterscheidet sich beträchtlich zwischen Kunstuniversitäten mit 53,5 % und den anderen Universitäten mit 21,7 %.

Die Rekrutierung neuer Senior Lecturer passiert zu jeweils einem Drittel aus der Gruppe der Lektoren und der sonstigen Verwendungen sowie zu einem Drittel aus Personen, die davor keine Beschäftigung an einer österreichischen Universität hatten.

Durchschnittlich beenden pro Jahr 9 % des Bestands an Senior Lecturer ihre Beschäftigung, aber nicht alle davon verlassen die Universität. Im Jahr 2010 setzte rund ein Viertel die Beschäftigung in einer anderen Verwendung fort. Der Anteil stieg kontinuierlich auf 49 % im Jahr 2020.

Die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von Senior Lecturer wurde mit statistischen Verfahren der Überlebenszeitanalyse untersucht. Rund 15 % der Senior Lecturer Beschäftigungen werden bereits nach einem Jahr beendet, die mediane Beschäftigungsdauer liegt bei 9 Jahren. Besonders kurze Beschäftigungsdauern mit einem Median von 5 Jahren weisen Senior Lecturer auf, die bei Beginn der Tätigkeit unter 40 Jahren waren und an Nicht-Kunstuniversitäten begannen.

## 2 Einleitung

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Verwendungsgruppe der Senior Lecturer an österreichischen Hochschulen hinsichtlich der Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse und –verläufe sowie ihrer demographischen Zusammensetzung zu untersuchen. Inhaltlich schließt der vorliegende Bericht an den ÖIF-Forschungsbericht „Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten“ (Baierl, 2021) an.

In einer Weiterentwicklung des Berichts 2021 greifen die vorliegenden Analysen auf eine um zwei Jahre erweiterte Datenbasis zu. Diese erstreckt sich auf den Zeitraum 2010 bis 2021.

Der Bericht stellt zuerst die verwendeten Datenquellen im Detail vor und beschreibt den Datenaufbau und die Datenaufbereitung. Es folgen Querschnittsanalysen nach Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse und nach soziodemographischen Merkmalen. Im nächsten Schritt werden die Personendaten über die Jahre verknüpft analysiert, was Aussagen über neue und beendete Beschäftigungen und über die Dauer der Beschäftigung ermöglicht.

## 3 Methodik

### 3.1 Datenquellen

Als Datenquelle für den vorliegenden Bericht dienen die Personaldaten, die gemäß der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) von den österreichischen Hochschulen an das BMBWF übermittelt werden müssen. Vergleichbare Daten insbesondere hinsichtlich der Verwendung des Beschäftigungsverhältnisses (BV) liegen für den Bereich der öffentlichen Universitäten vor, weshalb sich der Bericht auf diese beschränkt. Bezogen wurden die Personaldaten aus dem Datawarehouse Hochschulbereich (unidata).

unidata ist das hochschulstatistische Informationssystem des BMBWF. Es liefert Zahlen über den österreichischen Hochschulbereich über das Internet-Portal <https://unidata.gv.at>, insbesondere Kennzahlen aus den Bereichen Studierende, Absolvent/innen, Personal und Raum sowie internationale Bildungsindikatoren und hochschulstatistische Publikationen des BMBWF und Dokumente des universitären Berichtswesens. Deklariertes Ziel von unidata ist es, eine auf einheitlichen Kennzahlen und Zählweisen beruhende Datenbasis zu schaffen. Diese soll sowohl dem hochschulstatistischen Berichtswesen, dem Universitätsmanagement und dem BMBWF selbst als Basis dienen, als auch der Forschung und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Für diesen Bericht wurde nicht auf die bereits aufbereiteten Tabellen im Internetportal von unidata zugegriffen, sondern seitens des BMBWF ein Abzug der Personaldaten von 2010 bis zum Jahr 2021 zur Verfügung gestellt. Grundsätzlich deckt unidata den gesamten österreichi-

schen Hochschulbereich ab. Dazu zählen öffentliche und private Universitäten sowie Fachhochschulen. Detaillierte Daten stehen jedoch nur für öffentliche Universitäten zur Verfügung, weswegen dieser Bericht sich auf diese Gruppe beschränkt.

Die 22 öffentlichen Universitäten können fünf Gruppen zugeteilt werden (siehe auch Universitätsbericht 2020 (BMBWF 2021)):

- **Volluniversitäten:** Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg
- **Technische Universitäten:** Technische Universität Wien, Technische Universität Graz und Montanuniversität Leoben
- **Medizinische Universitäten:** Medizinische Universität Wien, Medizinische Universität Graz, Medizinische Universität Innsbruck und Veterinärmedizinische Universität Wien
- **Sonstige Universitäten:** Universität für Bodenkultur Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Universität für Weiterbildung Krems
- **Kunstuniversitäten:** Universität für angewandte Kunst Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Universität Mozarteum Salzburg, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Kunstuniversität Linz, Akademie der bildenden Künste

## 3.2 Datenaufbau

Der vorliegende Datenabzug besteht aus 892.463 Zeilen und 19 Variablen. Jede Zeile entspricht einem Beschäftigungsverhältnis (BV) einer Person zum Stichtag. Insgesamt umfasst der Datensatz 12 Stichtage, jeweils am 31.12 der Jahre 2010 bis 2021. Bis zum Jahr 2016 sind nur jene BVs enthalten, die am Stichtag aufrecht waren, wobei eine Karenzierung eines BVs einem aufrechten BV entspricht. Für die Jahre 2017 bis 2021 sind auch BVs, die während des Jahres beendet wurden, enthalten. Über den auswertungstechnischen Umgang mit nicht aufrechten BVs und Karenzierungen wird im nächsten Kapitel eingegangen.

Die verfügbaren Variablen umfassen die Identifikation der Person, wobei hier eine verschlüsselte Sozialversicherungsnummer bzw. ein eindeutiger Code für Personen ohne Sozialversicherungsnummer zur Verfügung steht. Diese Identifikation erlaubt sowohl eine Verknüpfung aller BVs einer Person an öffentlichen Universitäten in Österreich zu jedem Stichtag als auch eine Verknüpfung ihrer BVs über die Jahre. Auch bei einer Unterbrechung der Beschäftigung für ein und mehrere Jahre kann der Beschäftigungsverlauf der Person rekonstruiert werden. Für jedes BV sind die zugeordnete Universität, die detaillierte Verwendung des BVs laut UHSBV (2021) und der Befristungsstatus, jeweils zum Jahresende, dokumentiert. Das Ausmaß des BVs zum Jahresende steht in Prozent einer Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung. Für die Jahre 2017 bis 2021 ist darüber hinaus das Jahresbeschäftigungsausmaß ebenfalls in Prozent einer Vollzeitbeschäftigung vorhanden. Schließlich ist das Datum des Beginns der Beschäftigung mit der Verwendung des BVs gegeben.

Die verfügbaren personenbezogenen Daten umfassen Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Staatsangehörigkeit und Beginn der Beschäftigung an einer öffentlichen österreichischen Universität. Auch diese Daten werden an jedem Stichtag erfasst.



### 3.2.1 Umgang mit nicht aufrechten Beschäftigungen und Karenzierungen

**Nicht aufrechte Beschäftigungen** am Jahresende sind für 2017 bis 2021 im Datensatz inkludiert. Für einen Großteil der Analysen ist ein möglichst unverzerrter Blick auf die Anzahl der BVs in einer bestimmten Kategorie erwünscht. Aus dieser Motivation heraus werden nicht aufrechte BVs exkludiert. Der Grund ist, dass die Zählung der BVs einer Person, die während des Jahres von einem BV in ein anderes BV wechselt, zu einer Überschätzung der BVs führen würde. Dasselbe gilt für Personen, die während des Jahres eine Stelle beenden, die anschließend von einer anderen Person besetzt wird.

Das folgende Beispiel soll das Argument illustrieren: Eine Mitarbeiterin ist von 31.10.2017 bis 31.3.2019 Assistenzprofessorin und von 1.4.2019 bis heute Assoziierte Professorin. Am 31.12.2017 und 31.12.2018 zählt sie als Assistenzprofessorin, ab 31.12.2019 als Assoziierte Professorin. Bei einer Berücksichtigung des BVs der Assistenzprofessorin für 2019 würde es zu einer Doppelzählung kommen. Dasselbe gilt, wenn sie am 31.3.2019 die Universität verlassen und eine andere Person die Stelle angetreten hätte.

**Karenzierungen** sind über den gesamten Zeitraum enthalten. Sie werden auf Basis inhaltlicher Argumente in die Analysen inkludiert oder exkludiert. Generell ist eine Inklusion für Untersuchungen von Zeitverläufen angezeigt, da ansonsten die Kontinuität der Beschäftigungsverläufe falsch wiedergegeben werden würde. Die entsprechende Vorgehensweise wird bei jeder Auswertung dokumentiert.

### 3.2.2 Umgang mit parallelen Beschäftigungsverhältnissen

Naturgemäß können Personen nicht nur von einem BV in ein anderes wechseln, sondern auch parallel mehrere, aufrechte BVs an derselben oder an unterschiedlichen Universitäten aufweisen. Insbesondere wenn der Beschäftigungsverlauf einer Person im Fokus der Analyse steht, ist eine Betrachtung auf Ebene der Person und nicht auf Ebene des BVs unerlässlich. Es würde ansonsten zu Doppelzählungen und verzerrten Aussagen bezüglich Beschäftigungsausmaß, Befristungsstatus, Beschäftigungsdauer, etc. kommen.

Um die Informationen des Datensatzes dennoch auswertbar zu halten, werden einerseits Aggregate über alle BVs einer Person gebildet. Diese umfassen unter anderen die Anzahl der BVs, das gesamte Beschäftigungsausmaß über alle BVs und ob zumindest ein BV unbefristet ist. Andererseits werden die BVs nach ihrer Wertigkeit gereiht und ein **Haupt-BV** und ein **Zweit-BV** pro Person und Jahr definiert. Die Reihung erfolgt an Hand der folgenden Kriterien:

- 1) Aufrechte BVs werden vor nicht aufrechten BVs gereiht. Liegen mehrere aufrechte BVs vor, werden nicht karenzierte vor karenzierten BVs gereiht.
- 2) Bei mehreren aufrechten, karenzierten oder nicht aufrechten BVs werden Senior Lecturer BVs vor allen sonstigen BVs gereiht.
- 3) Bei mehreren Senior Lecturer BVs oder mehreren sonstigen BVs werden unbefristete vor befristeten BVs gereiht.
- 4) Liegen mehrere befristete oder unbefristete BVs vor, werden BVs mit den Verwendungen „Studentische Mitarbeiter/in“ und „Lektor/in“ zurückgereiht.
- 5) Gibt es noch keine eindeutige Reihung, dann werden BVs nach dem Beschäftigungsausmaß gereiht, wobei BVs mit höherem Ausmaß priorisiert werden.

6) Schließlich wird ein BV mit einer Verwendung, die früher begonnen hat, vorgereiht.

Mit Hilfe der Reihung der BVs können Datensätze erstellt werden, die für jede Person und jedes Jahr in dem für diese Person Daten vorliegen, einen Eintrag enthalten. Die Felder des Haupt-BVs werden aus dem ursprünglichen Datensatz ausgewählt, jene für ein eventuelles Zweit-BV werden als neue Variablen hinzugefügt. Informationen über Dritt-BVs oder weitere BVs werden nur in aggregierter Form berücksichtigt (Anzahl BVs, Gesamtbeschäftigungsausmaß).

Für die Betrachtung der Beschäftigten mit BV Senior Lecturer wirkt sich die Aggregation folgendermaßen aus: Insgesamt liegen 11.175 Datensätze von aufrechten, nicht karezierten BVs mit Verwendung Senior Lecturer für den Beobachtungszeitraum 2010 bis 2021 vor. Bei einer Betrachtung auf Personenebene fallen 104 Datensätze weg, da dies Jahre waren, in denen Personen parallele BVs als Senior Lecturer hatten.

## 4 Bestandsaufnahme und Querschnittanalyse

In diesem Abschnitt werden Auswertungen auf Ebene der Beschäftigungsverhältnisse (BV). Es handelt sich dabei um Querschnittanalysen, d. h. die Daten pro Personen werden nicht über die Jahre verknüpft ausgewertet.

### 4.1 Beschäftigungsverhältnisse (BV)

Die Gesamtheit aller BVs kann auf Basis der Verwendungen (lt. UHSBV 2021) grob in 4 Gruppen unterteilt werden (siehe Tabelle 1):

- Allgemeines Personal:
- wissenschaftlich/künstlerisches Personal
- Projektmitarbeiter/innen
- Lektor/innen und Studentische Mitarbeiter/innen

In den folgenden Auswertungen werden als Bezugsgröße meist die Summe aus den beiden Gruppen wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen herangezogen, da diese beiden Verwendungen zum einen die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen betreffen und zum anderen – im Gegensatz zu Lektor/innen und Studentische Mitarbeiter/innen – auf eine längerfristige Beschäftigung an der Universität abzielen. Somit erscheint dies als eine geeignete Bezugsgröße für die Gruppe der Senior Lecturer, um zum Beispiel die Menge der Senior Lecturer pro Jahr oder Universität als Prozentsatz darzustellen.

Als Vergleichsgruppe wird in manchen Auswertungen die Verwendung Senior Scientist/Artist herangezogen, die von ihrer historischen Entwicklung her und hinsichtlich ihrem Qualifikationsprofil und ihrer Karriereperspektive der Verwendung Senior Lecturer nahesteht.

Neben der obigen groben Unterteilung in 4 Gruppen wird insbesondere für Längsschnittanalysen eine feinere Gliederung der 33 Verwendungen in 14 Kategorien verwendet. Die Zuordnung in die 14 Kategorien ist ebenfalls in Tabelle 1 dokumentiert.

**Tabelle 1: Kategorisierung der Verwendungen**

Gruppe	Kategorie	Verwendung	Bezeichnung
Allgemeines Personal	Allg	40	Unterstützung in Gesundheit/Soziales
	Allg	50	Universitätsmanagement
	Allg	60	Verwaltung
	Allg	61	Ärztin/Arzt ausschl. in öff. Krankenanstalt
	Allg	62	Krankenpflege in öff. KA/Tierpflege in med. Einrichtungen
	Allg_Proj	64	Projektmitarbeiter/in, allg. Personal
	Allg	65	Technisches Personal
	Allg	66	Bibliothekspersonal
Lektor/innen und Studentische Mitarbeiter/innen	Allg	70	Wartung, Betrieb und Aufsicht
	Lekt	17	nebenberuflich tätige/r Lektor/in (§ 100 Abs. 4 UG)
	Lekt	18	Lektor/in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17
Projektmitarbeiter/innen	Stud	30	Studentische/r Mitarbeiter/in
	W_K_Proj	24	Wiss./künstl. Mitarbeiter/in gem. § 26 Abs. 6 UG
wissenschaftlich/künstlerisches Personal	W_K_Proj	25	Wiss./künstl. Mitarbeiter/in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG
	Prof	11	Universitätsprofessor/in
	Prof	12	Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 1 UG), bis 5 Jahre befristet
	Prof	12	Universitätsprofessor/in bis 5 Jahre befristet
	Prof	13	Universitätsprofessor/in emer./pens.
	Doz	14	Universitätsdozent/in
	Doz	15	Privatdozent/in
	W_K	16	Wiss./künstl. Mitarbeiter/in mit selbst. Lehre
	W_K	21	Wiss./künstl. Mitarbeiter/in ohne selbst. Lehre
	W_K	22	Forschungsstipendiat/in
	Facharzt	23	Ärztin/Arzt in Facharztausbildung
	Senior_Sci	26	Senior Scientist/Artist (KV)
	W_K	27	Universitätsassistent/in (KV)
	W_K_QV	28	Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gem. § 13b Abs. 3
	Prof	81	Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 3 UG), bis 6 Jahre befr-, unbefr.
	Prof_Assoz	82	Assoziierte/r Professor/in (KV)
	Prof_Ass	83	Assistenzprofessor/in (KV)
	Senior_Lec	84	Senior Lecturer (KV)
	Prof	85	Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in)
	Prof	86	Universitätsprofessor/in (§ 99 Abs. 4 via Assoziierte/r Professor/in)
Prof_Assoz	87	Assoziierte/r Professor/in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV)	

Tabelle 2 gibt einen Überblick zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (BVs) an öffentlichen österreichischen Universitäten. Die Erfassung der BVs findet immer zum Stichtag (31.12.) statt. Seit 2017 werden auch BVs, die nur während des Jahres, aber nicht zum Stichtag aufrecht waren, erhoben. Der Umgang mit nicht aufrechten, karenzierten BVs und unterjährigen BVs wird in Kapitel 3.2.1 detailliert beschrieben.

**Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse 2010 bis 2021**

Stichtag	Gesamt	wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen	Senior Lecturer	Senior Scientists/Artists
2010	53.599	22.154	463	302
2011	54.630	22.600	594	412
2012	55.941	23.233	741	509
2013	56.925	23.476	812	561
2014	58.191	23.947	855	652
2015	59.320	24.748	952	701
2016	59.701	24.797	997	750
2017	60.794	25.525	1060	842
2018	62.191	26.140	1097	960
2019	63.676 <sup>1</sup>	27.032	1168	1157
2020	65.344	28.357	1174	1329
2021	66.762	29.193	1262	1444
2015 vs. 2010	+11%	+12%	+106%	+132%
2021 vs. 2016	+12%	+18%	+27%	+93%

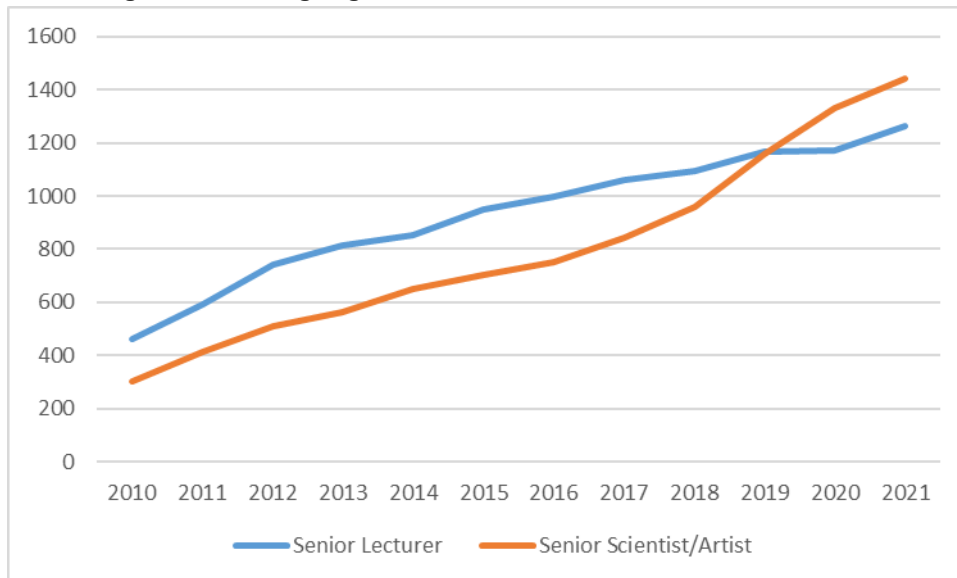
*aufrechte BVs ohne Karenzierungen*

In Tabelle 2 zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der aufrechten BVs zwischen den Jahren 2010 und 2021 um jährlich 2,0 % von 53.599 auf 66.762. Ein deutlich höheres Wachstum weisen die beiden Verwendungsgruppen Senior Lecturer (9,8 %) und Senior Scientist/Artist (15,6 %) auf.

Abbildung 1 zeigt die unterschiedlichen Wachstumsverläufe der Beschäftigungsverhältnisse, die blaue Linie stellt die Senior Lecturer dar und die orangene Linie die Senior Scientist/Artists. Man sieht, dass die Anzahl der Senior Lecturer nach einem stärkeren Anstieg bis 2012 kontinuierlich wächst. Bei den Senior Scientists/Artists hat sich seit 2018 der Anstieg beschleunigt.

<sup>1</sup> entspricht der Gesamtzahl aus Tabelle 4.1.3-7 „Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten nach Verwendung und Befristung“ im Universitätsbericht 2020 (BMBWF, 2021)

**Abbildung 1: Beschäftigungsverhältnisse 2010-2021: Senior Lecturer vs. Senior Scientist/Artist**



*aufrechte BVs in Verwendung als Senior Lecturer und Senior Scientist/Artist ohne Karenzierungen*

## 4.2 Auswertung nach Universitäten

Tabelle 3 zeigt die Anzahl der Senior Lecturer Beschäftigungsverhältnisse 2021 nach Universität und als Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen der Gruppen wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen.

Senior Lecturer BVs kommen an den Medizinischen Universitäten Innsbruck und Wien, der technischen Universität Graz und der Universität für Weiterbildung Krems so gut wie nicht vor. Sehr häufig sind Senior Lecturer an Kunstuniversitäten mit 13 % aller BVs des wissenschaftlich/künstlerischen Personals und der Projektmitarbeiter/innen an der Universität für angewandte Kunst Wien bis hin zu 40 % an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Der Durchschnitt über alle Universitäten liegt bei 4,3 %.

**Tabelle 3: Senior Lecturer Beschäftigungsverhältnisse 2021 nach Universitäten**

Universitätstyp	Universität	Senior Lecturer	Gesamt	% Senior Lecturer
VOLL	Universität Wien (UA)	145	4.320	3,4%
	Universität Graz (UB)	77	1.791	4,3%
	Universität Innsbruck (UC)	131	2.857	4,6%
	Universität Salzburg (UD)	53	1.170	4,5%
	Universität Linz (UK)	48	1.530	3,1%
	Universität Klagenfurt (UL)	23	546	4,2%
TU	Techn.Universität Wien (UE)	37	2.772	1,3%
	Techn.Universität Graz (UF)	7	1.932	0,4%
	Montanuniversität Leoben (UG)	28	828	3,4%
MED	Veterinärmed.Univ.Wien (UI)	16	667	2,4%
	Medizinische Univ.Wien (UN)	1	3.366	0,0%
	Medizinische Univ.Graz (UO)	26	1.226	2,1%
	Medizin.Univ.Innsbruck (UQ)	0	1.158	0,0%
KUNST	Akad.d.bild.Künste Wien (UR)	50	236	21,2%
	Univ.f.angew.Kunst Wien (US)	47	368	12,8%
	Univ.f.Mus.u.darst.K.Wien (UT)	211	639	33,0%
	Univ.Mozarteum Salzburg (UU)	98	297	33,0%
	Univ.f.Mus.u.darst.K.Graz (UV)	158	395	40,0%
	Univ.künst.u.i.Gest.Linz (UW)	21	157	13,4%
Sonst	Univ.f.Bodenkultur Wien (UH)	44	1.557	2,8%
	Wirtschaftsuniv.Wien (UJ)	41	985	4,2%
	Univ.f.Weiterbild.Krems (UM)	0	396	0,0%
Gesamt		1.262	29.193	4,3%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen zum Stichtag 31.12.2021. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen*

Zwischen 2010 und 2021 kam es an allen Universitätstypen zu einem Anstieg der Senior Lecturer. Zwischen 2010 und 2015 erhöhte sich die Anzahl der Senior Lecturer an Volluniversitäten um 224 BVs, zwischen 2016 und 2021 um 74. Gemessen am gesamten wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen stieg der Anteil der Senior Lecturer von 1,8 % (2010) auf 4,0 % (2016) und blieb bis 2021 stabil (3,9 %). An den Kunstuniversitäten stieg der Anteil der Senior Lecturer auch zwischen 2016 und 2021 von 23 % auf 28 %. Die Absolutzahl erhöhte sich im selben Zeitraum um 164.

An den technischen Universitäten stiegen die absoluten und relativen Zahlen kontinuierlich seit 2010, bewegen sich aber immer noch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau mit 1,3 % Senior Lecturer im Jahr 2021. An den medizinischen Universitäten ist der Anteil noch einmal geringer mit 0,7 % Senior Lecturer im Jahr 2021. An den sonstigen Universitäten ist die Anzahl der Senior Lecturer seit 2014 stabil und der Anteil rückläufig und beträgt aktuell 2,9 %.

**Tabelle 4: Senior Lecturer nach Universitätstyp**

Stichtag	Universitätstyp				
	VOLL	TU	MED	Sonst	KUNST
2010	158	11	1	39	254
2011	211	14	1	44	324
2012	297	18	2	67	357
2013	337	24	11	71	369
2014	353	31	11	87	373
2015	382	43	28	92	407
2016	403	48	33	92	421
2017	429	54	39	96	442
2018	436	57	45	94	465
2019	454	67	55	99	493
2020	453	75	46	94	506
2021	477	72	43	85	585
2015 vs. 2010	+224	+32	+27	+53	+153
2021 vs. 2016	+74	+24	+10	-7	+164

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen*

**Tabelle 5: % Senior Lecturer nach Universitätstyp**

Stichtag	Universitätstyp				
	VOLL	TU	MED	Sonst	KUNST
2010	1,8%	0,3%	0,0%	2,0%	16,1%
2011	2,3%	0,3%	0,0%	2,1%	19,7%
2012	3,1%	0,4%	0,0%	3,0%	21,2%
2013	3,5%	0,6%	0,2%	3,1%	21,7%
2014	3,6%	0,7%	0,2%	3,6%	21,2%
2015	3,8%	0,9%	0,5%	3,7%	22,8%
2016	4,0%	1,0%	0,6%	3,6%	23,3%
2017	4,1%	1,1%	0,7%	3,7%	24,4%
2018	4,1%	1,1%	0,7%	3,4%	25,1%
2019	4,2%	1,3%	0,9%	3,5%	25,8%
2020	3,9%	1,4%	0,7%	3,1%	25,7%
2021	3,9%	1,3%	0,7%	2,9%	28,0%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Anteil relativ zur Summe aus wissenschaftlich/künstlerischen Personal und Projektmitarbeiter/innen.*



### 4.3 Befristung

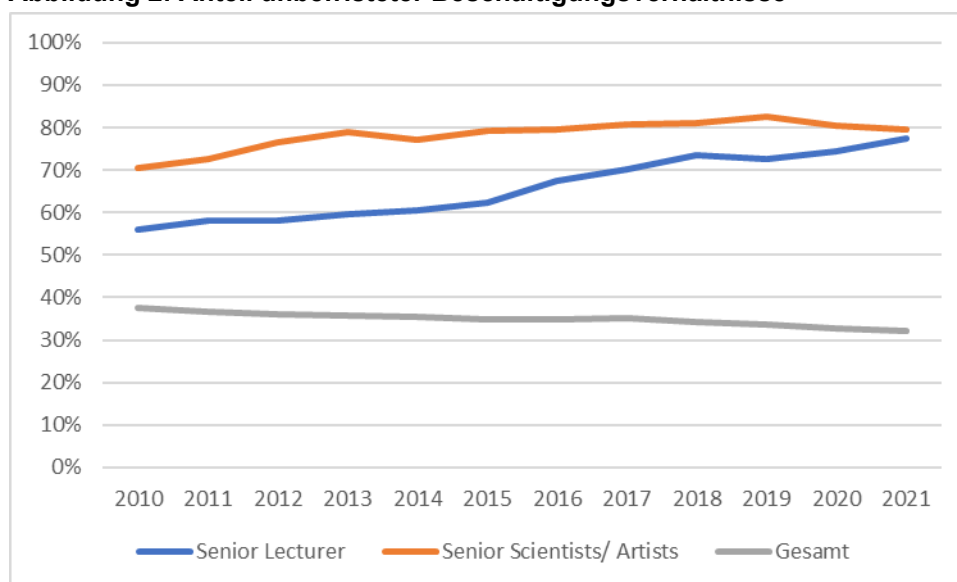
Senior Lecturer Beschäftigungsverhältnisse sind bedeutend häufiger unbefristet als BVs des wissenschaftlich/künstlerischen Personals und Projektmitarbeiter/innen. 2021 waren 77,3 % der Senior Lecturer BVs unbefristet im Vergleich zu 32 % in der Bezugsgruppe. Senior Scientist/Artist BVs sind noch etwas häufiger unbefristet als Senior Lecturer BVs, die Differenz verringerte sich aber seit 2010, da der Anteil der unbefristeten Senior Lecturer BVs seit 2010 kontinuierlich zunahm von 55,9 % auf 77,3 % (siehe Abbildung 2). Der Anteil der unbefristeten BVs des wissenschaftlich/künstlerischen Personals und Projektmitarbeiter/innen sank von 37,5 % im Jahr 2010 auf 32,0 % 2021.

**Tabelle 6: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse**

Jahre	Senior Lecturer	Senior Scientists/ Artists	Gesamt
2010	55,9%	70,5%	37,5%
2011	58,2%	72,6%	36,7%
2012	58,2%	76,6%	36,0%
2013	59,5%	78,8%	35,8%
2014	60,6%	77,1%	35,5%
2015	62,2%	79,3%	34,8%
2016	67,4%	79,7%	34,8%
2017	70,3%	80,8%	35,1%
2018	73,4%	81,0%	34,3%
2019	72,6%	82,6%	33,6%
2020	74,4%	80,5%	32,6%
2021	77,3%	79,6%	32,0%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen*

**Abbildung 2: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse**



*aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen*

Tabelle 7 zeigt den Anteil unbefristeter Senior Lecturer BVs nach Universität. Die Anteile variieren substantiell von 14,3 % an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz bis 100 % an der technischen Universität Graz und der Universität f. Musik und darstellende Kunst Wien. Die Universität f. Musik und darstellende Kunst Wien ist auch jene Universität mit dem höchsten Anteil unbefristeter BVs unter dem wissenschaftlich/künstlerischen Personal und Projektmitarbeiter/innen mit 82,2 %.

**Tabelle 7: Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Universität 2021**

Universitätstyp	Universität	Senior Lecturer (Anz. unbefr.)	Senior Lecturer (% unbefr.)	Gesamt (Anz. Unbefr.)	Gesamt (% unbefr.)
VOLL	Universität Wien (UA)	109	75,2%	1112	25,7%
	Universität Graz (UB)	48	62,3%	546	30,5%
	Universität Innsbruck (UC)	83	63,4%	732	25,6%
	Universität Salzburg (UD)	36	67,9%	484	41,4%
	Universität Linz (UK)	32	66,7%	442	28,9%
	Universität Klagenfurt (UL)	20	87,0%	188	34,4%
TU	Techn.Universität Wien (UE)	20	54,1%	595	21,5%
	Techn.Universität Graz (UF)	7	100,0%	415	21,5%
	Montanuniversität Leoben (UG)	23	82,1%	187	22,6%
MED	Veterinärmed.Univ.Wien (UI)	13	81,3%	299	44,8%
	Medizinische Univ.Wien (UN)	-	-	920	27,3%
	Medizinische Univ.Graz (UO)	20	76,9%	499	40,7%
	Medizin.Univ.Innsbruck (UQ)	-	-	378	32,6%
KUNST	Akad.d.bild.Künste Wien (UR)	39	78,0%	138	58,5%
	Univ.f.angew.Kunst Wien (US)	43	91,5%	226	61,4%
	Univ.f.Mus.u.darst.K.Wien (UT)	211	100,0%	525	82,2%
	Univ.Mozarteum Salzburg (UU)	82	83,7%	242	81,5%
	Univ.f.Mus.u.darst.K.Graz (UV)	123	77,8%	304	77,0%
	Univ.künst.u.i.Gest.Linz (UW)	3	14,3%	43	27,4%
Sonst	Univ.f.Bodenkultur Wien (UH)	31	70,5%	554	35,6%
	Wirtschaftsuniv.Wien (UJ)	32	78,0%	275	27,9%
	Univ.f.Weiterbild.Krems (UM)	-	-	245	61,9%
Gesamt		975	77,3%	9349	32,0%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen*

## 4.4 Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß wird in Prozent einer Vollzeitbeschäftigung angegeben. Im Mittel beträgt das Beschäftigungsausmaß 65,6 % und knapp 32 % der BVs als Senior Lecturer sind Vollzeitbeschäftigungen. Der Unterschied zwischen Kunstuniversitäten und anderen Universitäten ist beträchtlich: an Kunstuniversitäten ist das Ausmaß generell geringer mit durchschnittlich 58,5 % und 24,4 % in Vollzeitbeschäftigung. Über den Beobachtungszeitraum hinweg sind die durchschnittlichen Beschäftigungsausmaße an Nicht-Kunstuniversitäten stabil, jene für Kunstuniversitäten steigen kontinuierlich von 50,8 % auf 66,1 % und nähern sich somit den Werten für Nicht-Kunstuniversitäten an.

**Tabelle 8: Beschäftigungsausmaß der Beschäftigungsverhältnisse als Senior Lecturer (in %)**

Jahr	Beschäftigungsausmaß Gesamt		Beschäftigungsausmaß Kunst-Unis		Beschäftigungsausmaß andere Unis	
	Mittelwert	Anteil 100 %	Mittelwert	Anteil 100 %	Mittelwert	Anteil 100 %
2010	61,1	32,6%	50,8	22,8%	73,7	44,5%
2011	60,7	28,6%	51,4	19,1%	71,7	40,0%
2012	61,8	28,3%	53,9	21,3%	69,2	34,9%
2013	63,2	28,9%	55,8	22,5%	69,4	34,3%
2014	64,2	29,0%	56,8	22,0%	69,9	34,4%
2015	65,1	30,1%	58,0	22,4%	70,4	36,0%
2016	66,2	32,9%	59,3	24,5%	71,3	39,1%
2017	67,5	32,6%	61,1	24,9%	72,0	38,2%
2018	68,8	34,5%	62,7	27,1%	73,4	39,9%
2019	69,1	35,2%	62,5	28,0%	73,9	40,4%
2020	69,0	35,3%	63,8	29,2%	73,0	40,0%
2021	69,7	35,0%	66,1	29,2%	72,8	40,0%
Mittelwert	65,5	31,9%	58,5	24,4%	71,7	38,5%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen*

## 4.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Die höchste abgeschlossene Ausbildung von Mitarbeiter/innen mit BV Senior Lecturer unterscheidet sich stark zwischen Kunstuniversitäten und anderen Universitäten. Nur 5,1 % der Senior Lecturer an Kunstuniversitäten haben ein abgeschlossenes Doktoratsstudium während der Anteil an den anderen Universitätstypen zwischen 55 % und 74 % schwankt. Auch in der Bezugsgruppe des wissenschaftlich/künstlerischen Personals und Projektmitarbeiter/innen ist der Anteil an Mitarbeiter/innen mit abgeschlossenem Doktoratsstudium mit 16,9 % deutlich niedriger als an anderen Universitätstypen (29,0 % bis 49,4 %).

Senior Lecturer ohne akademische Ausbildung existieren nur an Kunstuniversitäten mit knapp 20 %.

**Tabelle 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Universitätstyp 2021**

Ausbildung	Senior Lecturer				
	VOLL	TU	MED	Sonstige	KUNST
Doktorat	58,1%	62,5%	74,4%	55,3%	5,1%
Diplom/Master	40,5%	37,5%	23,3%	42,4%	67,7%
Bachelor	0,8%	0,0%	2,3%	2,4%	4,1%
akad. Diplom	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
and. tert. Abschluss	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%
Matura AHS	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%
Matura BHS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
Lehrabschlussprüfung	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Pflichtschule	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
	wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen				
	VOLL	TU	MED	Sonstige	KUNST
Doktorat	49,4%	35,9%	29,0%	44,9%	16,3%
Diplom/Master	39,9%	46,9%	66,5%	43,5%	62,9%
Bachelor	5,7%	8,8%	2,2%	7,5%	4,4%
akad. Diplom	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
and. tert. Abschluss	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	2,1%
Matura AHS	3,7%	3,7%	1,9%	3,3%	11,2%
Matura BHS	0,9%	4,2%	0,3%	0,8%	1,1%
Lehrabschlussprüfung	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
Pflichtschule	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%	1,0%

*aufrechte BVs ohne Karenzierungen.*

## 4.6 Geschlecht

Das Geschlechterverhältnis ist bei Mitarbeiter/innen mit BV Senior Lecturer ausgewogen und variiert zwischen einem Frauenanteil von 51,0 % und 53,3 % in den Jahren 2010 bis 2021. In der Bezugsgruppe des wissenschaftlich/künstlerischeren Personals und Projektmitarbeiter/innen ist der Frauenanteil niedriger und steigt kontinuierlich von 37,0 % im Jahr 2010 auf 41,4 % im Jahr 2021.

**Tabelle 10: Geschlechtsverteilung**

Jahre	Senior Lecturer (% weiblich)	Gesamt (% weiblich)
2010	51,6%	37,0%
2011	51,7%	37,5%
2012	51,0%	37,8%
2013	52,3%	37,7%
2014	53,3%	38,2%
2015	52,3%	38,6%
2016	52,6%	38,8%
2017	51,4%	38,9%
2018	51,5%	39,5%
2019	52,0%	40,2%
2020	51,6%	40,7%
2021	51,8%	41,4%

aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen. Seit 2020 wird divers ausgewiesen (Insgesamt n = 4)

## 4.7 Altersverteilung

Die Altersverteilung ist in Tabelle 11 mit Hilfe des mittleren Alters und durch den Prozentsatz der Mitarbeiter/innen unter 40 Jahren und ab 55 Jahren dargestellt. Während das durchschnittliche Alter der Bezugsgruppe des wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen konstant bei 40 Jahren liegt, steigt das Alter der Senior Lecturer kontinuierlich an. Der Anteil der unter 40-Jährigen sinkt von 35 % im Jahr 2010 auf 22 % im Jahr 2021, das Durchschnittsalter stieg von 43 auf 47 Jahre. Der Anteil der ab 55-jährigen Senior Lecturer verdoppelt sich fast von 14 % im Jahr 2010 auf 24 % im Jahr 2021 während er in der Bezugsgruppe nur schwach anstieg.

**Tabelle 11: Altersverteilung**

Jahre	Senior Lecturer % < 40 J.	Gesamt % < 40 J.	Senior Lecturer % >= 55 J.	Gesamt % >= 55 J.	Senior Lecturer Mittelwert	Gesamt Mittelwert
2010	35%	56%	13%	14%	43	40
2011	32%	57%	14%	15%	44	40
2012	31%	56%	14%	15%	44	40
2013	32%	56%	15%	15%	44	40
2014	33%	56%	16%	16%	44	40
2015	32%	57%	18%	16%	45	40
2016	29%	56%	19%	17%	45	40
2017	27%	56%	20%	17%	46	40
2018	25%	56%	22%	17%	46	40
2019	24%	56%	24%	18%	47	40
2020	22%	57%	24%	17%	47	40
2021	22%	57%	24%	17%	47	40

aufrechte BVs ohne Karenzierungen. Gesamt: wissenschaftlich/künstlerisches Personal und Projektmitarbeiter/innen

Der Anstieg im Durchschnittsalter könnte sich natürlich durch eine geringe Fluktuation der Senior Lecturer und damit ein Älterwerden der Anfangskohorte ergeben. Auch der Anstieg des Anteils der unbefristeten BVs deutet darauf hin. Im Detail wird die Hypothese im Folgekapitel durch Längsschnittanalysen untersucht.

## 5 Längsschnittbetrachtung von 2010 bis 2021

In diesem Abschnitt werden Längsschnittanalysen präsentiert, d. h. die Daten pro Personen werden über die Jahre verknüpft ausgewertet. Für diese Analysen wurden parallele Beschäftigungsverhältnisse auf Personenebene aggregiert. In Abschnitt 0 wird dargestellt, wie und warum parallele Beschäftigungsverhältnisse aggregiert werden.

### 5.1 Neue Senior Lecturer Beschäftigte

Als erste Längsschnittanalyse werden neue Senior Lecturer Beschäftigte untersucht. Dazu wird das erste Jahr ermittelt, in dem die jeweilige Person zum Stichtag am 31.12. ein aufrechtes, nicht karenziertes BV als Senior Lecturer aufweist. Personen mit unterbrochenen oder mehreren Senior Lecturer Beschäftigungen werden nur einmal als „neu“ gezählt. Für jene Senior Lecturer, die bereits am Beginn des Beobachtungszeitraums, d. h. im Jahr 2010, ein entsprechendes BV hatten, wurde das Datenfeld „Datum des Verwendungsbeginns“ herangezogen. Falls dieses im Jahr 2010 lag, wurden sie als „neu“ klassifiziert, falls es bereits im Jahr 2009 lag, sind sie in Abbildung 3 und Tabelle 13 nicht enthalten. Das betrifft 300 Personen, die bereits vor dem Beobachtungszeitraum als Senior Lecturer beschäftigt waren.

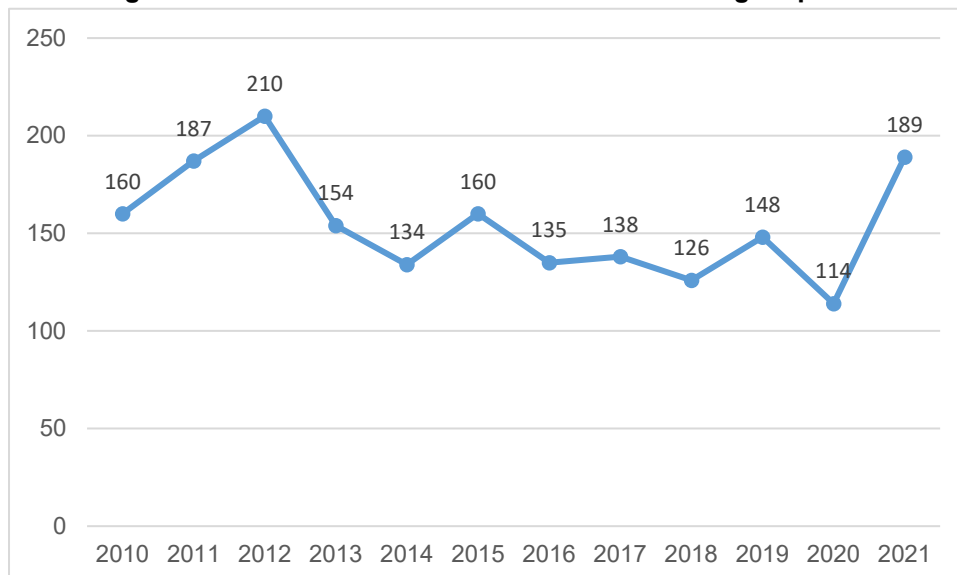
Die Zahl der neuen Senior Lecturer variiert zwischen 114 im Jahr 2020 und 210 im Jahr 2012. Bis 2012 stieg die Anzahl der neuen Beschäftigten, seit 2013 ist sie relativ stabil mit einer relativ starken Fluktuation am Ende des Beobachtungszeitraums: 2020 waren es 114 und 2021 189 neue Senior Lecturer. Aus Tabelle 12 ist ersichtlich, dass dies nicht parallel zur Gesamtanzahl der neuen Beschäftigten als wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen inklusive Projektmitarbeiter/innen verläuft. Hier ist die Zahl der neuen Mitarbeiter/innen für die beiden Jahre ähnlich hoch mit 4.939 im Jahr 2020 bzw. 5.002 im Jahr 2021.

**Tabelle 12: Anzahl der neuen Senior Lecturer pro Jahr**

Jahre	neue Senior Lecturer	neues wissenschaftl./künstl. Personal u. Projektmitarbeiter/innen	% neue Senior Lecturer
2010	160	-	-
2011	187	4.976	3,8%
2012	210	4.422	4,7%
2013	154	5.845	2,6%
2014	134	4.252	3,2%
2015	160	4.420	3,6%
2016	135	3.919	3,4%
2017	138	4.299	3,2%
2018	126	4.512	2,8%
2019	148	4.723	3,1%
2020	114	4.939	2,3%
2021	189	5.002	3,8%
Gesamt	1.855	51.309	-

*Personen mit aufrechten BVs ohne Karenzierungen.*

**Abbildung 3: Anzahl der neuen Senior Lecturer Beschäftigten pro Jahr**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen.*

Im Folgenden werden die neuen Senior Lecturer Beschäftigten nach Universitäten getrennt untersucht. Aufgrund der relativ niedrigen Anzahl an neuen Beschäftigten pro Jahr erscheint nur eine Aufteilung nach Universitätstyp (siehe Tabelle 3 für die Zuordnung) relevant. Aus Tabelle 13 und insbesondere aus der grafischen Darstellung in Abbildung 4 ist zu erkennen, dass der Anteil der Senior Lecturer, die an Kunstuniversitäten beginnen, am stärksten schwankt: sowohl zu Beginn im Jahr 2011 und am Ende des Beobachtungszeitraums 2021 waren die Anteile besonders hoch mit 55 bzw. 56 % aller neu angestellten Senior Lecturer. Dazwischen lagen die Anteile bei ca. einem Drittel. Bei den medizinischen Universitäten ist auffällig, dass sowohl am Beginn als auch am Ende des Beobachtungszeitraums sehr wenige neue Senior Lecturer Stellen vergeben wurden.

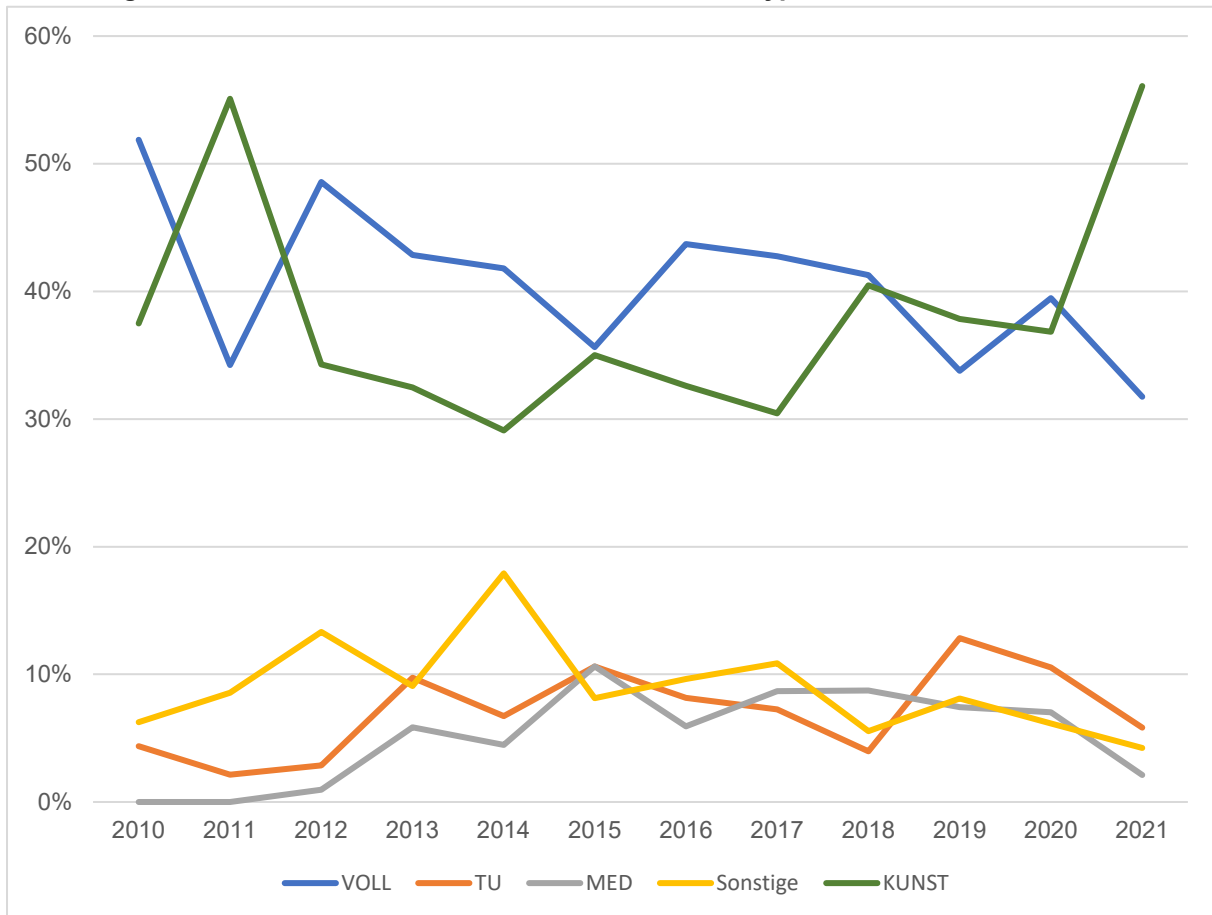
**Tabelle 13: Neue Senior Lecturer nach Universitätstyp**

Jahre	Gesamt	% VOLL	% TU	% MED	% Sonstige	% KUNST
2010	160	51,9%	4,4%	0,0%	6,3%	37,5%
2011	187	34,2%	2,1%	0,0%	8,6%	55,1%
2012	210	48,6%	2,9%	1,0%	13,3%	34,3%
2013	154	42,9%	9,7%	5,8%	9,1%	32,5%
2014	134	41,8%	6,7%	4,5%	17,9%	29,1%
2015	160	35,6%	10,6%	10,6%	8,1%	35,0%
2016	135	43,7%	8,1%	5,9%	9,6%	32,6%
2017	138	42,8%	7,2%	8,7%	10,9%	30,4%
2018	126	41,3%	4,0%	8,7%	5,6%	40,5%
2019	148	33,8%	12,8%	7,4%	8,1%	37,8%
2020	114	39,5%	10,5%	7,0%	6,1%	36,8%
2021	189	31,7%	5,8%	2,1%	4,2%	56,1%
Gesamt	1.855	38,3%	6,0%	4,1%	9,0%	42,5%

*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen.*



**Abbildung 4: Anteil neue Senior Lecturer nach Universitätstyp**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen*

Tabelle 14 zeigt Auswertungen der neuen Senior Lecturer nach Geschlecht und Alter. Der Frauenanteil unter den neuen Senior Lecturer beträgt im Mittel 53,6 %. Dieser Wert ist etwas höher als der Frauenanteil unter den bestehenden Senior Lecturer (siehe Tabelle 10), was an der geringfügig kürzeren Beschäftigungsdauer von weiblichen Senior Lecturer liegt (siehe Abschnitt 5.4). Über die Jahre schwankt der Frauenanteil unter den neuen Senior Lecturer zwischen 60,6 % im Jahr 2010 und 50,9 % im Jahr 2020, zeigt aber keinen einheitlichen Trend nach oben oder unten.

Die Altersverteilung der neuen Senior Lecturer wurde nach dem Anteil der unter 40-Jährigen und jenem der ab 55-Jährigen charakterisiert. Über alle Jahre hinweg beträgt der Anteil der unter 40-Jährigen 51,0 % und jener der ab 55-Jährigen 9,7 %. Bis 2014 schwanken die Anteile der unter 40-Jährigen stark zwischen 35,8 % im Jahr 2011 und 61,2 % im Jahr 2014. Danach liegen die Anteile relativ stabil bei durchschnittlich ca. 53 %. Die Anteile der ab 55-Jährigen sind über alle Jahre stabiler. Nur in den Jahren 2018 und 2019 lagen die Anteile weit über dem langjährigen Schnitt mit jeweils 16 % aller neuen Senior Lecturer.

**Tabelle 14: Neue Senior Lecturer nach Geschlecht und Alter**

Jahre	Anzahl	% weiblich	% < 40 J	% >= 55 J
2010	160	60,6%	48,8%	10,6%
2011	187	55,6%	35,8%	12,3%
2012	210	51,4%	45,7%	8,6%
2013	154	51,3%	57,8%	8,4%
2014	134	58,2%	61,2%	5,2%
2015	160	53,1%	52,5%	8,8%
2016	135	51,9%	54,8%	6,7%
2017	138	52,2%	53,6%	8,0%
2018	126	54,0%	50,8%	15,9%
2019	148	52,0%	49,3%	15,5%
2020	114	50,9%	59,6%	6,1%
2021	189	52,4%	51,3%	9,5%
Gesamt	1.855	53,6%	51,0%	9,7%

*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen. Seit 2020 wird divers ausgewiesen, trifft aber auf keine neuen Senior Lecturer zu.*

In Tabelle 15 sind die neuen Senior Lecturer nach Befristung dargestellt. Über alle Jahre hinweg beginnen 33,8 % der neuen Senior Lecturer ihr Beschäftigungsverhältnis unbefristet. Es besteht hier ein großer Unterschied hinsichtlich des Universitätstyps, an dem die Personen ihre Beschäftigung beginnen: An Kunstuniversitäten beginnen 53,5 % der neuen Senior Lecturer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, während es an allen anderen Universitäten nur 21,3 % sind.

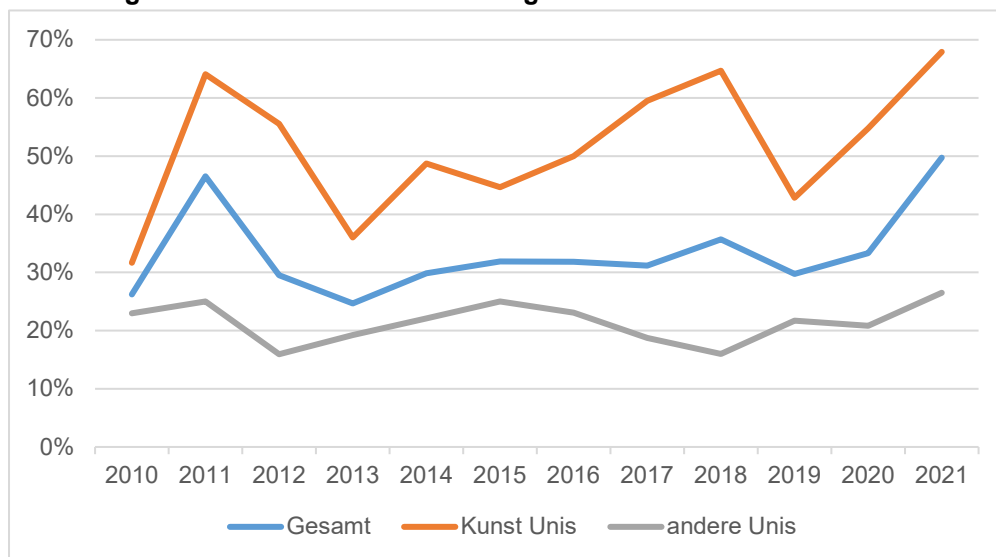
Die Entwicklung der Anteile über die Jahre lässt sich aus Abbildung 5 ablesen. Die Anteile schwanken an Kunstuniversitäten stärker als an anderen Universitäten. In den Jahren 2011, 2018 und 2021 lagen die Anteile bei rund 65 %, während sie sich zwischendurch bei unter 40 % befanden. Ein einheitlicher Trend ist nicht zu erkennen. An den anderen Universitäten schwanken die Anteile unbefristet Beschäftigter unter den neuen Senior Lecturer zwischen 16 und 27 %, ohne einen klaren Trend aufzuweisen.

**Tabelle 15: Anteil unbefristet beschäftigte neue Senior Lecturer**

Jahre	Anzahl	% unbefristet		
		Gesamt	Kunst Unis	andere Unis
2010	160	26,3%	31,7%	23,0%
2011	187	46,5%	64,1%	25,0%
2012	210	29,5%	55,6%	15,9%
2013	154	24,7%	36,0%	19,2%
2014	134	29,9%	48,7%	22,1%
2015	160	31,9%	44,6%	25,0%
2016	135	31,9%	50,0%	23,1%
2017	138	31,2%	59,5%	18,8%
2018	126	35,7%	64,7%	16,0%
2019	148	29,7%	42,9%	21,7%
2020	114	33,3%	54,8%	20,8%
2021	189	49,7%	67,9%	26,5%
Gesamt	1.855	33,8%	53,5%	21,3%

Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen.

**Abbildung 5: Anteil unbefristet beschäftigte neue Senior Lecturer**



Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen.

## 5.2 Rekrutierung neuer Senior Lecturer

Für neue Senior Lecturer Beschäftigte der Jahre 2011 bis 2021 wurde untersucht, ob sie im Jahr davor ein anderes Beschäftigungsverhältnis an einer Universität hatten und wenn ja, in welcher Verwendung sie beschäftigt waren. Die Verwendungen wurden dafür in kategorisierter Form analysiert (siehe Tabelle 1).

Tabelle 16 zeigt, dass etwa ein Drittel der neuen Senior Lecturer im Vorjahr keine Beschäftigung an einer österreichischen Universität hatte und ein weiteres Drittel im Vorjahr als Lektor/in beschäftigt war. Das restliche Drittel rekrutiert sich vor allem aus Universitätsassistent/innen (W\_K) und Projektmitarbeiter/innen (W\_K\_Proj).

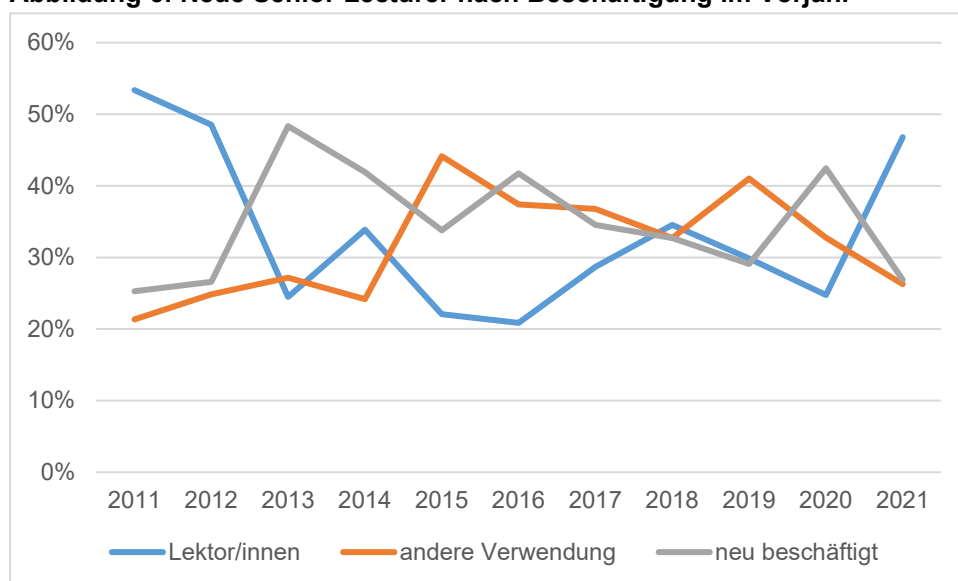
**Tabelle 16: Neue Senior Lecturer nach Beschäftigung im Vorjahr**

Jahr	Doz	Fach- arzt	Prof	Prof_ Ass	Senior_ Sci	W_K	W_K_ Proj	Lekt	Stud	Allg	Allg_ Proj	neu
2011	1%		1%			12%	6%	53%	1%	2%		25%
2012	1%			1%	1%	14%	5%	49%	2%	2%		27%
2013			1%		1%	16%	4%	25%	1%	4%		48%
2014		1%		1%	2%	11%	7%	34%	2%	1%		42%
2015			2%	1%	2%	17%	18%	22%		3%	1%	34%
2016		1%	3%		4%	15%	11%	21%	2%	2%		42%
2017			1%		4%	13%	13%	29%	2%	3%		35%
2018	1%		1%	1%	3%	15%	9%	35%	2%	1%		33%
2019	2%		1%	1%	1%	18%	15%	30%	1%	1%		29%
2020			2%		3%	12%	13%	25%		2%	1%	42%
2021			1%		3%	8%	10%	47%	1%	4%		27%
Mittel- wert	0,4%	0,1%	1,3%	0,3%	1,9%	13,9%	10,1%	33,4%	1,2%	2,3%	0,1%	34,9%

Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen. Aus den Verwendungskategorien W\_K\_QV und Prof\_Assoz kamen keine Senior Lecturer. „neu“: keine Beschäftigung im Jahr vor Beginn der Senior Lecturer Beschäftigung. Leere Zellen stehen für 0%.

Die Entwicklung über den Beobachtungszeitraum der beiden größten Gruppen (neue Beschäftigte, Wechsel aus Lektorenbeschäftigung) sind in Abbildung 6 dargestellt. Die Rekrutierung aus Lektor/innen war besonders am Beginn (2011-2012) und am Ende (2021) sehr häufig mit rund 50 % der neuen Senior Lecturer. In den Jahren 2015 und 2016 sank der Anteil auf knapp über 20 %. Der Anteil der neuen Senior Lecturer, die im Vorjahr kein Beschäftigungsverhältnis hatten, war 2013 am höchsten mit knapp 50 % und fluktuiert seit 2014 zwischen 30 und 40 %.

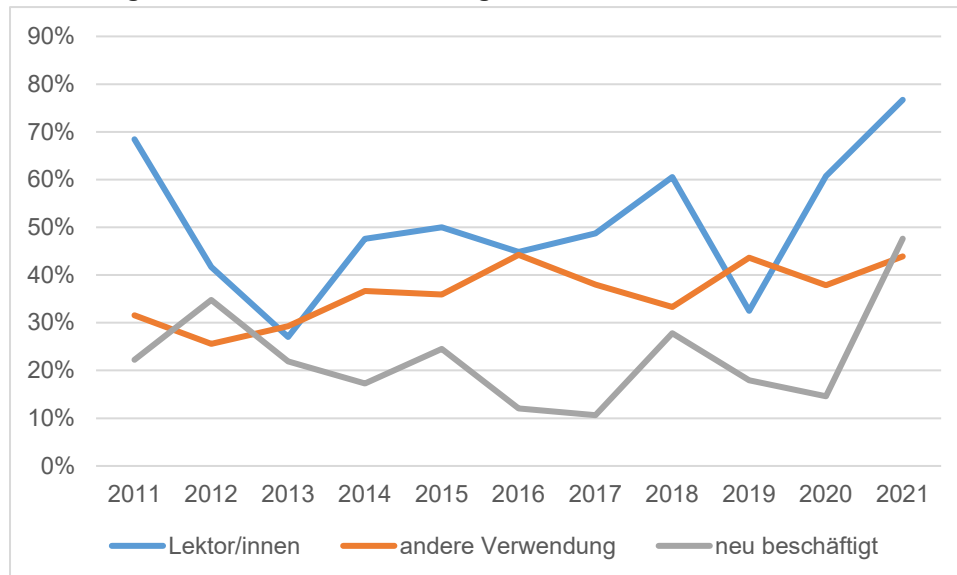
**Abbildung 6: Neue Senior Lecturer nach Beschäftigung im Vorjahr**



Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen. „neu beschäftigt“: keine Beschäftigung im Jahr vor Beginn der Senior Lecturer Beschäftigung.

Im nächsten Abschnitt wird der Anteil jener neuen Senior Lecturer untersucht, der die Beschäftigung mit einem unbefristeten BV beginnt. Im 12-jährigen Mittel liegt der Anteil, der unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von neuen Senior Lecturer die vorher eine Lektorenstelle hatten bei 50,8 %, bei anderen BVs bei 36,4 % und bei neu Beschäftigten bei 22,9 %. Abbildung 7 stellt die Verläufe der drei Gruppen dar, wobei sichtbar wird, dass der Anteil unbefristet Beschäftigter bei jener Gruppe am stärksten fluktuiert, die vorher eine Lektorenstelle innehatte. Die Anteile schwanken zwischen unter 30 % 2013 und fast 80 % im Jahr 2021. Insgesamt sind die Anteile am Beginn und am Ende des Beobachtungszeitraums am höchsten.

**Abbildung 7: % Unbefristet beschäftigte neue Senior Lecturer nach Beschäftigung im Vorjahr**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer ohne Karenzierungen. „neu beschäftigt“: keine Beschäftigung im Jahr vor Beginn der Senior Lecturer Beschäftigung.*

### 5.3 Beendigung von Senior Lecturer Beschäftigungen

Nach den neuen Senior Lecturer wurden im Rahmen der Längsschnittanalyse jene Beschäftigten untersucht, die ihr Beschäftigungsverhältnis beenden. Dafür wurde das letzte Jahr im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2020 bestimmt, in dem für die Person ein aufrechtes, nicht karenziertes oder karenziertes Beschäftigungsverhältnis als Senior Lecturer dokumentiert ist. Für Personen, die im Jahr 2021 ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis aufweisen, kann naturgemäß keine Aussage über den Zeitpunkt der Beendigung getroffen werden. Unterbrechen Senior Lecturer im Zeitraum ihre Beschäftigung und kehren wieder in ein aufrechtes BV als Senior Lecturer zurück, gilt ihre Beschäftigung nicht als beendet.

Tabelle 17 gibt eine Übersicht zur Anzahl der beendeten Senior Lecturer Beschäftigungen. Im Durchschnitt wurden 80 BVs pro Jahr beendet. Setzt man die jährliche Anzahl in Bezug zur Anzahl der Senior Lecturer ergibt sich ein durchschnittlicher Anteil von ca. 9 % der bestehenden Senior Lecturer, die ihre Beschäftigung als solche beenden. Dieser Anteil schwankt über die Jahre zwischen 7,1 % im Jahr 2016 und 9,8 % im Jahr 2019 und zeigt keinen einheitlichen Trend.

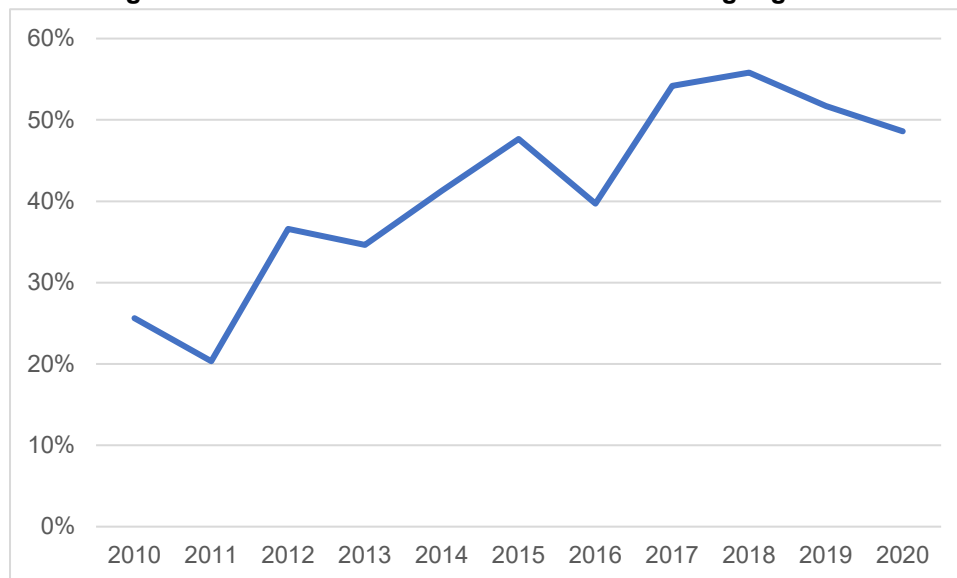
**Tabelle 17: Beendigung von Senior Lecturer Beschäftigungen**

Jahre	Beendigungen	% des Bestandes	% mit Folgebeschäftigung
2010	39	8,2%	25,6%
2011	59	9,7%	20,3%
2012	71	9,5%	36,6%
2013	78	9,4%	34,6%
2014	63	7,2%	41,3%
2015	86	8,8%	47,7%
2016	73	7,1%	39,7%
2017	96	8,8%	54,2%
2018	86	7,7%	55,8%
2019	118	9,8%	51,7%
2020	107	8,9%	48,6%
Mittelwert	80	8,7%	41,5%

*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

Zusätzlich zu den Beendigungen enthält Tabelle 17 auch jenen Anteil, die zwar ihre Beschäftigung als Senior Lecturer beenden, aber weiterhin an einer österreichischen Universität beschäftigt sind. Dieser Anteil beträgt durchschnittlich 41,5 %. Der Zeitverlauf der jährlichen Anteile ist in Abbildung 8 dargestellt. Es kann ein kontinuierlicher Anstieg der Personen mit Folgebeschäftigung von ca. 25 % im Jahr 2010 auf über 50 % ab dem Jahr 2017 festgestellt werden. Seit 2017 liegt der Anteil bei ca. 50 %.

**Abbildung 8: Anteil beendeter Senior Lecturer Beschäftigungen mit BV im Folgejahr**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

In Tabelle 18 ist die Verteilung der Verwendungen dargestellt, in die Personen nach ihrer Beendigung des Senior Lecturer BVs wechseln. Hier wurde wiederum die in Tabelle 1 dokumentierte Kategorisierung der Verwendungen dargestellt. Wie bereits aus Tabelle 17 ableitbar ist, sind durchschnittliche 58,5 % im Folgejahr in keinem BV an einer österreichischen Universität tätig. Die zweitgrößte Gruppe ist jene, die in ein Lektorenverhältnis wechselt mit durchschnitt-

lich 17,5 %. Die restlichen ehemaligen Senior Lecturer verteilen sich auf die Verwendungskategorien Professor/in (5,1 %), Senior Scientist (4,7 %), Universitätsassistent/in (W\_K, 6,2 %) und Projektmitarbeiter/in (W\_K\_Proj, 4,6 %).

**Tabelle 18: Verwendungen im Folgejahr von Senior Lecturer mit beendeter Beschäftigung**

	Doz	Prof	Prof_Ass	Senior_Sci	W_K	W_K_QV	W_K_Proj	Lekt	Allg	Allg_Proj	kein
2010		5%	3%		5%		3%	10%			74%
2011		8%			2%		2%	7%	2%		80%
2012	1%	1%		1%	6%		1%	24%	1%		63%
2013		9%		4%	1%		1%	10%	8%	1%	65%
2014		5%		2%	3%		6%	25%			59%
2015		3%	3%	6%	7%		7%	20%		1%	52%
2016		4%	1%	3%	5%	1%	8%	15%	1%		60%
2017		3%	1%	16%	8%		8%	18%			46%
2018		7%	1%	5%	6%	1%	7%	26%	3%		44%
2019		8%	3%	9%	14%		3%	15%			48%
2020		2%	1%	7%	11%		5%	22%	1%		51%
Mittelwert	0,1%	5,1%	1,3%	4,7%	6,2%	0,2%	4,6%	17,5%	1,5%	0,2%	58,5%

*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen. Es wechselten keine Senior Lecturer in die Verwendungskategorien Facharzt, Prof\_Assoz, Stud. Leere Zellen stehen für 0 %. „kein“: keine Beschäftigung an einer österreichischen Universität im Folgejahr.*

## 5.4 Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer

In diesem Abschnitt wird die Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer dargestellt. Als Dauer werden die Jahre von Beginn der ersten Beschäftigung als Senior Lecturer bis zum Ende der letzten Beschäftigung als Senior Lecturer gezählt. Jahre mit Karenzierungen zählen zur Dauer dazu genauso wie Unterbrechungen der Senior Lecturer Beschäftigung. Auf diese Weise wird ein durchgehender Zeitraum definiert, ohne zwischen mehreren Beschäftigungen pro Person unterscheiden zu müssen. Tabelle 19 zeigt die Differenz zwischen der Dauer und der Anzahl an Jahren mit Senior Lecturer Beschäftigung. Je länger die Dauer, umso höher ist naturgemäß die Wahrscheinlichkeit für eine Unterbrechung. Insgesamt unterbrechen 5 % der Senior Lecturer ihre Beschäftigung im Beobachtungszeitraum.

**Tabelle 19: Dauer vs. Jahre der Senior Lecturer Beschäftigung**

Jahre	Dauer (= Start bis Ende, inklusive Unterbrechungen)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	471											
2		270	4	3						1		
3			212	4	3	2	1		1		1	
4				167	4					2		1
5					106	8	2			2		
6						92	6		3	2		2
7							119	4	4	1	1	
8								93	8	2	2	1
9									89	8		3
10										111		6
11											94	12
12												236
Dauer = Jahre	100%	100%	98%	96%	94%	90%	93%	96%	85%	86%	96%	90%

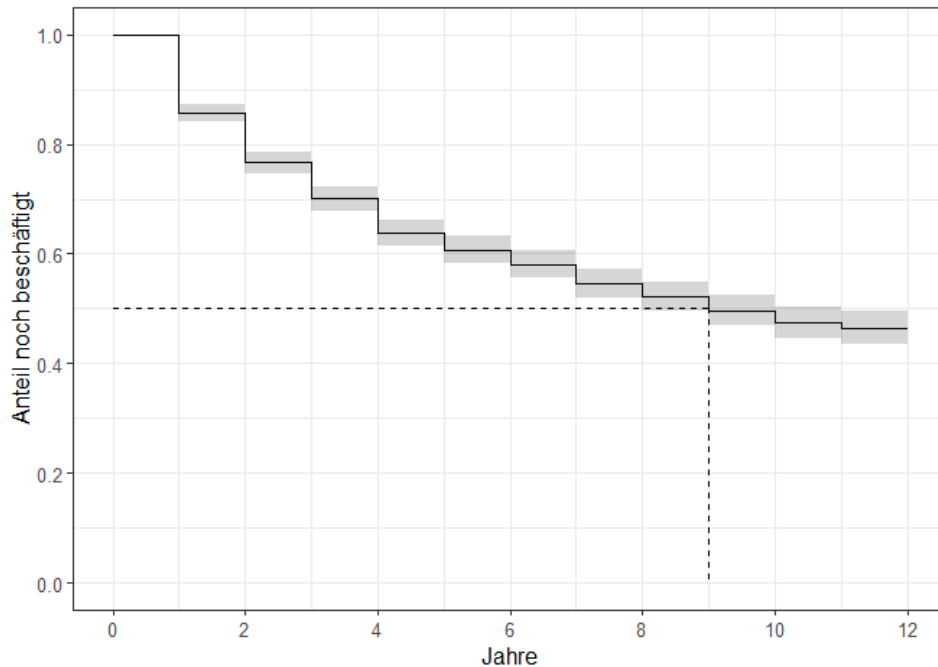
*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

Um insgesamt valide Aussagen über die Beschäftigungsdauer von Senior Lecturer zu treffen, muss berücksichtigt werden, dass der Beobachtungszeitraum mit 31.12.2021 endet und ein Großteil der Senior Lecturer zu diesem Zeitpunkt ein aufrechtes BV hat. Für diese Personen bleibt naturgemäß die tatsächliche Beschäftigungsdauer unbekannt. In der Statistik nennt man solche Daten rechts zensiert und sie müssen mit Methoden der Überlebenszeitanalyse (Survival Analysis) untersucht werden, um aufgrund dieser systematisch fehlenden Information keine verzerrten Resultate zu erhalten. In diesem Bericht werden sogenannte Überlebensfunktionen geschätzt, die die Wahrscheinlichkeit angeben, dass bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Ereignis (hier die Beendigung der Beschäftigung als Senior Lecturer) nicht eintritt. Die Schätzung erfolgt mittels Kaplan-Meier-Schätzer und sie werden in Form von Kaplan-Meier-Kurven inklusive 95 %-Konfidenzintervallen grafisch dargestellt. Als zusätzliche Information wird die mediane Beschäftigungsdauer in den Grafiken eingezeichnet.

Abbildung 9 stellt die Überlebensfunktion der Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer dar. Diese ist unabhängig vom Jahr des Beschäftigungsbeginns interpretierbar. Man erkennt hier, dass bereits nach einem Jahr der Anteil der noch Beschäftigten auf ca. 85 % sinkt. Für die Folgejahre sind die Sprünge geringer. 50 % sind nach 9 Jahren erreicht, dieser Werte entspricht dem Median der Beschäftigungsdauer.



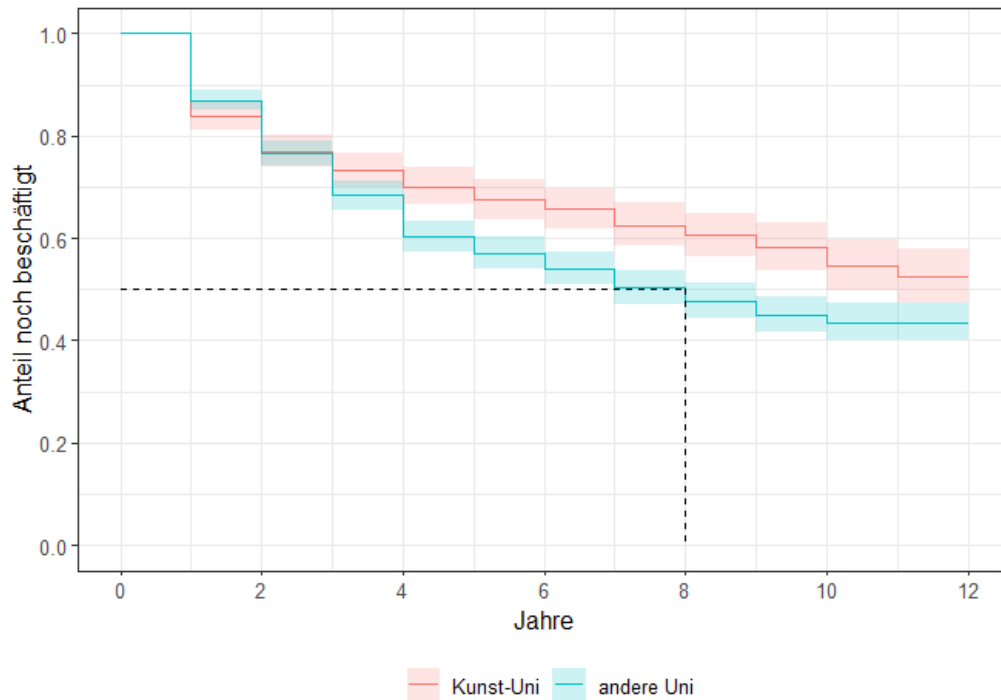
**Abbildung 9: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

In Abbildung 10 sind die Überlebensfunktionen getrennt nach Universitätstyp (Kunstuniversitäten vs. andere Universitäten) dargestellt. Für Beschäftigungsdauern unter 4 Jahren überlappen die Konfidenzintervalle der beiden Kurven, was auf geringe Unterschiede schließen lässt. Ab einer Dauer von 4 Jahren sinkt die Kurve der Gruppe der Nicht-Kunstuniversitäten bedeutend schneller. Dies bedeutet, dass die Senior Lecturer an Kunstuniversitäten länger beschäftigt sind als an Nicht-Kunstuniversitäten. Der Median der Beschäftigungsdauer liegt bei 8 Jahren bei Nicht-Kunstuniversitäten im Vergleich zu 9 Jahren insgesamt. Für Kunstuniversitäten liegt der Median über 12 Jahren und kann nicht geschätzt werden, da nach 12 Jahren weniger als 50 % (nämlich ca. 48 %) der Senior Lecturer ihr BV beendet hat.

**Abbildung 10: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Universitätstyp**

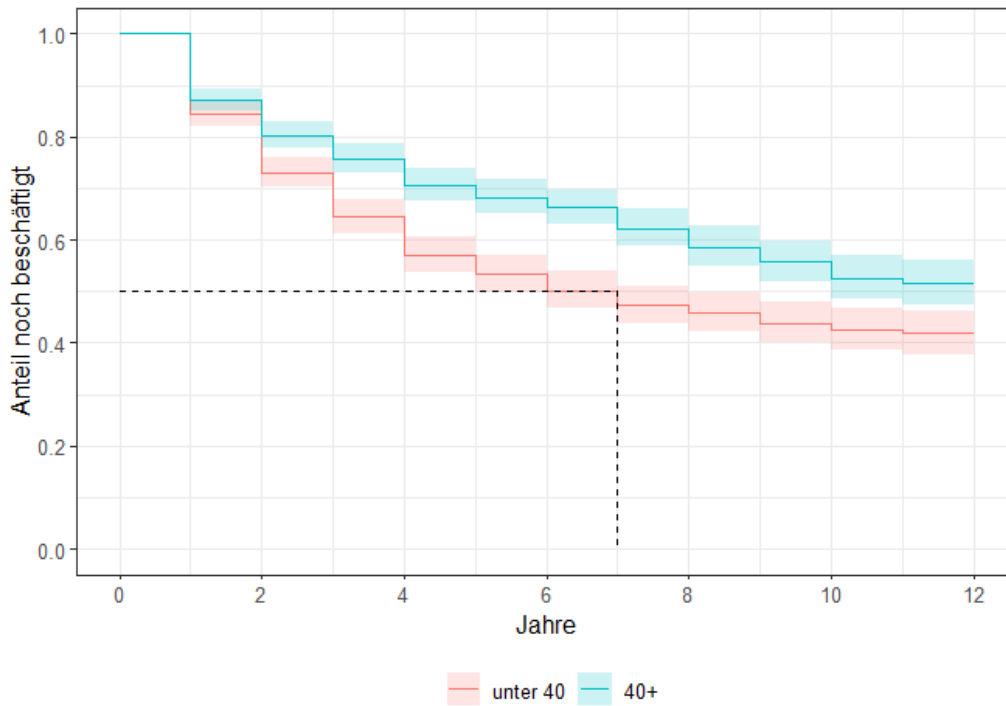


*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

Auch die Betrachtung der Beschäftigungsdauern von Senior Lecturer nach dem Alter bei Beginn der Beschäftigung zeigt signifikante Unterschiede. Vergleicht man Beschäftigte, die zu Beginn der Senior Lecturer Beschäftigung unter 40 Jahren<sup>2</sup> mit jenen die 40 Jahre und älter waren (siehe Abbildung 11), erkennt man, dass die Kurve der jüngeren Gruppe viel stärker abfällt. D. h. Personen, die in jüngeren Jahren als Senior Lecturer beginnen weisen eine kürzere Beschäftigungsdauer auf. Der Median der Dauer ist 7 Jahre im Vergleich zu 9 Jahre für die Gesamtgruppe. Der Median der ab 40-Jährigen liegt bei über 12 Jahren.

<sup>2</sup> 40 Jahre entspricht in etwa dem Durchschnittsalter bei Beginn einer Senior Lecturer Beschäftigung

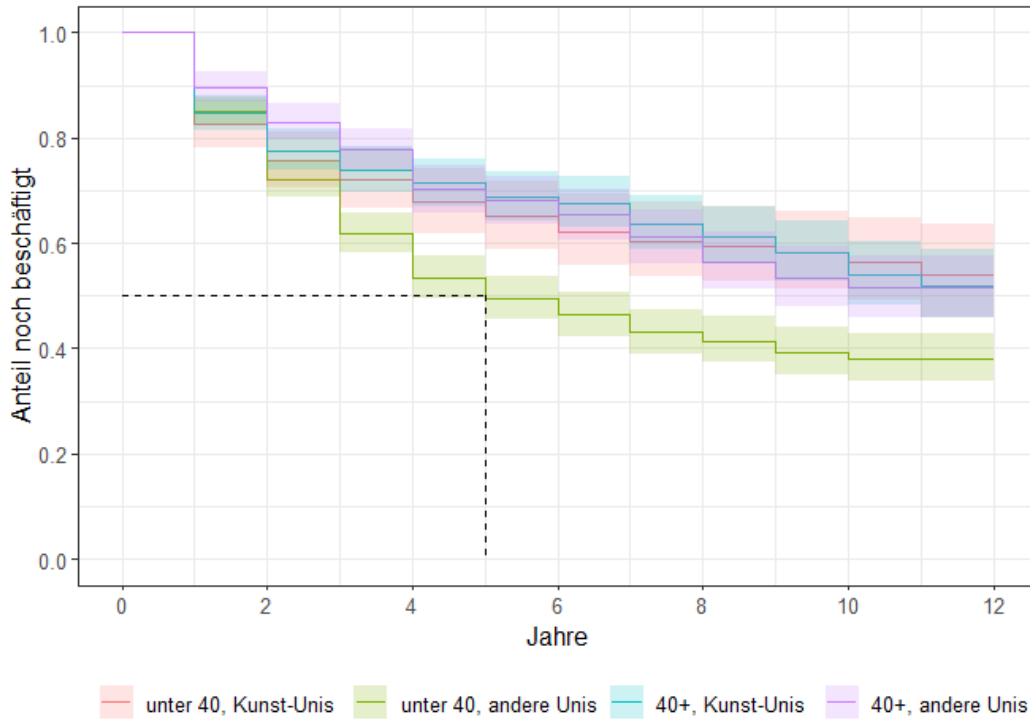
**Abbildung 11: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Alter bei Beginn**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

Kreuzt man die beiden Merkmale Alter und Universitätstyp ergibt sich ein klareres Bild auf die Zusammenhänge (siehe Abbildung 12). Insbesondere die Gruppe der unter 40-Jährigen an Nicht-Kunstuniversitäten unterscheidet sich stark von den anderen drei Gruppen. Der Median der Beschäftigungsdauer beträgt für die unter 40-Jährigen an Nicht-Kunstuniversitäten nur mehr 5 Jahre im Vergleich zu 9 Jahren in der Gesamtgruppe. Danach flacht aber die Kurve stark ab und nach 12 Jahren sind immer noch fast 40 % der Personen, die mit unter 40 Jahren als Senior Lecturer an einer Nicht-Kunstuniversität begonnen haben, in einer Senior Lecturer Beschäftigung.

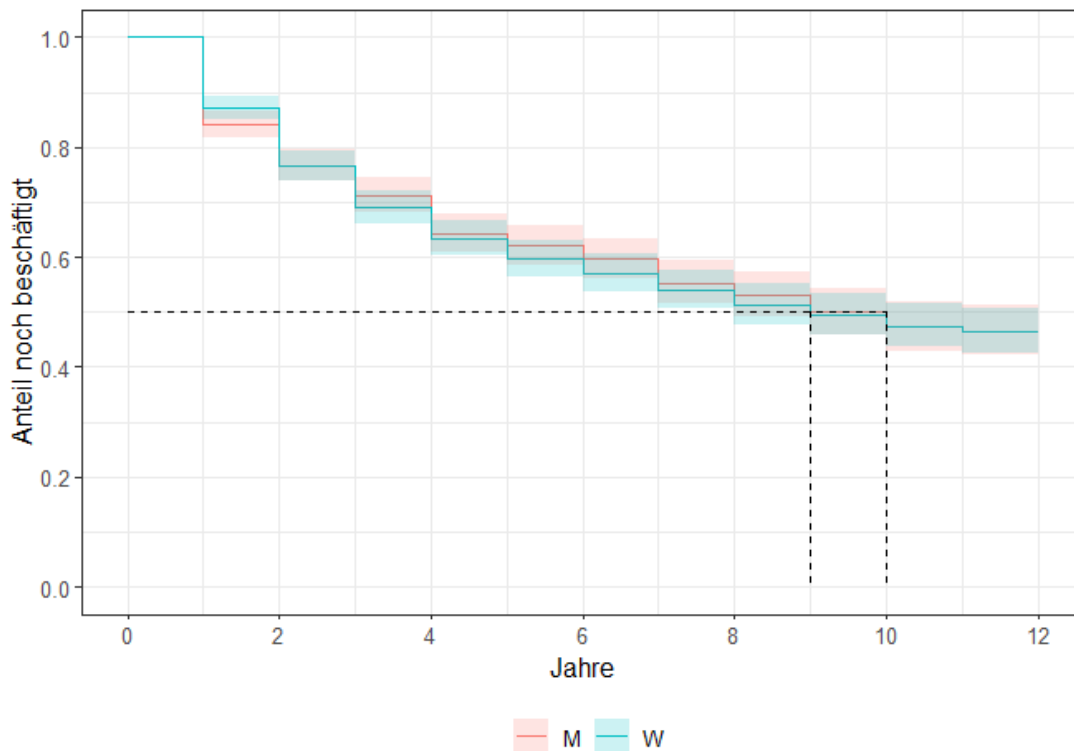
**Abbildung 12: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Alter und Universitätstyp**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

Hinsichtlich des Geschlechts gibt es keine relevanten Unterschiede in der Beschäftigungsdauer (siehe Abbildung 13).

**Abbildung 13: Dauer der Beschäftigung als Senior Lecturer nach Geschlecht**



*Personen mit aufrechten BVs als Senior Lecturer inklusive Karenzierungen*

## 6 Literatur

Baierl, Andreas (2021): Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten: Eine Datengrundlage für Entscheidungen von Politik, Universitäten und Wissenschaftler/innen. Wien: ÖIF-Forschungsbericht 38.

BMBWF (2021). Universitätsbericht 2020. Wien

Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV), Fassung vom 08.01.2021.

## Kurzbiografien der Autoren

### **Dr. Andreas Baierl**

Statistiker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Planung und Analyse empirischer Studien, Kinderbetreuung und Beurteilung von familienpolitischen Maßnahmen. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats zur Evaluierung der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland.

Kontakt: [andreas.baierl@oif.ac.at](mailto:andreas.baierl@oif.ac.at)

### **Lorenz Wurm, BSc BSc MSc**

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Analyse empirischer Studien und Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

Kontakt: [lorenz.wurm@oif.ac.at](mailto:lorenz.wurm@oif.ac.at)

## Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Erhältlich als PDF über die ÖIF-Homepage [www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/](http://www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/)

Geserick, Christine; Wernhart, Georg (2024): Familienleistungen in Österreich. Erfahrungen und Zufriedenheit mit ausgewählten Unterstützungen des Bundes. Wien: ÖIF Forschungsbericht 54. DOI: [10.25365/phaidra.523](https://doi.org/10.25365/phaidra.523)

Kapella, Olaf; Hornung, Helena (2024): Onlineberatung im psychosozialen Kontext. Praxis, Definition, Einstellung. Wien: ÖIF Forschungsbericht 53. DOI: [10.25365/phaidra.501](https://doi.org/10.25365/phaidra.501)

Baierl, Andreas; Schmidt, Eva-Maria (2024): Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. Wien: ÖIF Forschungsbericht 52. DOI: [10.25365/phaidra.492](https://doi.org/10.25365/phaidra.492)

Buchebner-Ferstl, Sabine; Geserick, Christine (2024): Neue Wege in der Elternbildung. Erfahrungen mit digitalen Formaten und Vermittlungswegen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 51. DOI: [10.25365/phaidra.482](https://doi.org/10.25365/phaidra.482)

Geserick, Christine; Hornung, Helena; Hübel, Teresa; Kaindl, Markus; Wernhart, Georg (2023): Arbeitsteilung in Partnerschaften. Wien: ÖIF Forschungsbericht 50. DOI: [10.25365/phaidra.457](https://doi.org/10.25365/phaidra.457)

Schmidt, Eva-Maria; Buchebner-Ferstl, Sabine (2023): Kinderwunsch und Lebenszufriedenheit. Zur Bedeutung eigener Kinder für ein erfülltes Leben. Wien: ÖIF Forschungsbericht Nr. 49. DOI: [10.25365/phaidra.422](https://doi.org/10.25365/phaidra.422)

Baierl, Andreas; Buchebner-Ferstl, Sabine; Dörfler-Bolt, Sonja (2023): Vatersein in Österreich. Eine empirische Untersuchung im multi-methoden Design. Wien: ÖIF Forschungsbericht 48. DOI: [10.25365/phaidra.421](https://doi.org/10.25365/phaidra.421)

Kapella, Olaf; Wernhart, Georg; Hornung, Helena (2023): Evaluierung der Kinder- und Jugendhilfe in Vorarlberg. Wien: ÖIF Forschungsbericht 47. DOI: [10.25365/phaidra.383](https://doi.org/10.25365/phaidra.383)

Hornung, Helena; Kapella, Olaf (2022): Gefährdungsabklärung aus der Perspektive von Jugendlichen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 46. DOI: [10.25365/phaidra.347](https://doi.org/10.25365/phaidra.347)

Kapella, Olaf; Rille-Pfeifer, Christiane; Lorenz, Theresa; Geserick, Christine; Buchebner-Ferstl, Sabine (2022): Studie zur geförderten Familienberatung in Österreich. Klient\*innen-Berater\*innen-Beziehung und subjektiv wahrgenommene Wirkung aus der Perspektive von Klient\*innen und Berater\*innen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 45. DOI: [10.25365/phaidra.324](https://doi.org/10.25365/phaidra.324)

Geserick, Christine; Kaindl, Markus (2022): Corona und die Entwicklung von Paarbeziehungen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 44. DOI: [10.25365/phaidra.309](https://doi.org/10.25365/phaidra.309)

Dörfler, Sonja; Buchebner-Ferstl, Sabine; Kaindl, Markus (2022): Grey Divorce in Österreich. Entwicklung, auslösende Mechanismen und Auswirkungen bei Personen mit höherem Scheidungsalter. Wien: ÖIF Forschungsbericht 43. DOI: [10.25365/phaidra.319](https://doi.org/10.25365/phaidra.319)