

Prekaritätsempfinden von Drittmittelangestellten an der JKU Linz

Track #3: Arbeitsrecht und Arbeitsverhältnisse

Autorinnen:

Bettina Furlinger (b.fuerlinger@liwest.at),

Manu Hiesmair (manu.hiesmair@reflex.at),

Barbara Hofmann (barbara.hofmann@reflex.at)

Linz, im Oktober 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Zum Prekaritätsbegriff.....	1
2. Prekarität in der Wissenschaft.....	3
3. Drittmittelangestellte an der JKU Linz.....	7
4. Prekaritätsempfinden von wissenschaftlichem Nachwuchs.....	9
5. Prekaritätsempfinden von drittfinanzierten Wissenschaftler_innen der JKU.....	15
5.1. Fragile Mitte.....	16
5.2. Prekaritätsmanager.....	18
5.3. Karriereorientierte Idealist_innen.....	19
5.4. Übergangswissenschaftler_innen.....	21
5.5. Gelegenheitswissenschaftler_innen.....	23
6. Fazit der Interpretationsarbeit.....	25
6.1 Anmerkungen zum Typus der karriereorientierten Idealist_innen.....	25
6.2. Zeitliche Dimension des Prekaritätsempfindens.....	26
6.3 Ausprägteres „Prekaritäts“- Empfinden der SOWI-Angehörigen.....	27
6.4. Sozial-kommunikative Dimension der Prekarität.....	27
6.5. Einstieg in die Wissenschaft.....	28
6.6. Arbeitsinhaltliche Prekarität.....	28
7. Schlussbetrachtung.....	29
Anhang.....	31
Literatur.....	33

1. Zum Prekaritätsbegriff

Prekarisierung bezeichnet den Prozess der Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die nicht dem gängigen "Normalarbeitsverhältnis" entsprechen. Dieses wird von Schwarz (2007: 10) aus gewerkschaftlicher Sicht anhand von vier Elementen definiert: Dem Vorliegen einer Vollzeitätigkeit mit entsprechendem Einkommen, der Integration in die sozialen Sicherungssysteme, eine Unbefristetheit und der vertraglichen Absicherung mit klar umrissenen Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Anschließend daran können objektive Indikatoren für das Vorliegen einer prekären Beschäftigung beispielsweise angelehnt an Brinkmann u.a. (2006 zitiert in Klecha/Reimer 2008: 17) definiert werden. Ein Erwerbsverhältnis wird daraus folgend als "prekär" bezeichnet „(...) wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.“ Prekarität ist somit als relationale Kategorie zu verstehen, die immer in Bezug zu gesellschaftlichen Normalitätsstandards gedacht werden muss.

Castel (2009: 23ff.) erläutert, wie sich in der Phase der kapitalistischen Entwicklung in den 1960er und 70er Jahren durch Strukturen kollektiver Absicherung (Kollektivverträge, Arbeitsrecht, Sozialversicherungen) massive und anhaltende soziale Unsicherheiten für die große Mehrheit der (in den Arbeitsmarkt integrierten/männlichen) Bevölkerung gebändigt werden konnten. Wie sein "Gegenspieler", der staatsbürokratische Sozialismus, hat der fordistisch geprägte Kapitalismus der Nachkriegszeit zur Entprekarisierung geführt (Dörre 2009: 39). Mitte der 1970er Jahre, so Castel (2009: 25), schlug diese Dynamik in eine Entkollektivierung, Reindividualisierung und Flexibilisierung um. Bourdieu spricht in diesem Zusammenhang von einer „politisch wie ökonomisch motivierten (...) Einführung der vielzitierten 'Flexibilität'“ (Bourdieu 1997: 4). Dörre (2009: 41ff.) sieht als treibende Kraft hinter diesen Entwicklungen die finanzkapitalistische Landnahme, bei der Prinzipien der Finanzwirtschaft immer stärker auch in der Realwirtschaft ihre Umsetzung fanden. Um Gewinnmargen zu erhöhen, um auf Schwankungen der Märkte zu reagieren und generell der neuen „Wettbewerbslogik“ zu entsprechen wurden neue Managementstile, Personaleinsatzkonzepte und neue Zeitregime notwendig, was schließlich wesentlich zur Prekarisierung geführt hat. Unter dem Schlagwort der Flexibilisierung wird von Arbeitgeber_innen-Seite argumentiert, dass Beschäftigte sowohl

leichter wieder freigesetzt und deshalb eher angestellt werden, als auch die finanzielle Belastung (Kostenargument etwa bei niedrigeren Lohnnebenkosten) gering gehalten werden können.

Viel könnte man an dieser Stelle noch über die vielschichtigen Problematiken der Zunahme von prekärer Beschäftigung schreiben. Wichtig erscheint aber an diesem Punkt, dass prekäre Beschäftigung nicht nur jeweils auf den/die Einzelne_n in solch einer Beschäftigungssituation rückwirkt, sondern Wirkungen auf die Gesamtgesellschaft festgestellt werden können: So erhöht die Zunahme prekärer Beschäftigung vielerorts den Druck auf alle Beschäftigten dieses Segments - auch auf jene, die (noch) ein "Normalarbeitsverhältnis" aufweisen. In Anlehnung an Castel (2000) kann davon ausgegangen werden, dass auch jene, die er in der "Zone der Integration" verortet sind, nun vermehrt destabilisiert werden oder sich zumindest der Bedrohung prekärer Beschäftigung bewusst sind (vgl. Dörre 2009: 54ff. zur disziplinierenden Wirkung von Prekarität). Gleichzeitig stehen auch die Systeme und Institutionen sozialer Sicherheit durch die Zunahme prekärer Beschäftigung vor Herausforderungen, wenn die Zuführungen zum System (i.d. R. Beiträge) nachlassen, aber gleichzeitig die Inanspruchnahme (z.B. durch häufigere Arbeitslosigkeit zwischen Befristungen) steigt (vgl. Schwarz 2007: 9). Im neueren wissenschaftlichen Diskurs wird nun auch auf das Prekaritätsempfinden der betroffenen Beschäftigten durch Sinnverlust, Anerkennungsdefizit oder Planungsunsicherheiten abgestellt, um auch subjektive Bewertungs- und Verarbeitungsformen prekärer Erwerbsarbeit darstellen zu können. Prekäre Verhältnisse als solche müssen weiters nicht subjektiv (an)erkannt werden (vgl. Goes 2008: 14) auch wenn sie gemäß ihrer strukturellen Kriterien als solche zu definieren sind. So kann prekäre Beschäftigung freiwillig gewählt sein (z.B. Teilzeitarbeit) oder für gewisse Lebenssituationen (z.B. Berufseinstieg) akzeptiert werden. Die aus prekärer Beschäftigung entstandene „erwerbsbiografische Problemlage“ (Castel/Dörre 2009: 17) wird so mehr oder weniger aktiv bearbeitet und bewertet.

Genau diese Frage nach dem subjektiven Prekaritätsempfinden in einer objektiv als "prekär" bezeichneten Situation, erscheint als ein wichtiges Forschungsthema bei dem die Betroffenen selbst zu Wort kommen. Deshalb soll im Zentrum des Beitrags der Autorinnen die sozialwissenschaftliche Untersuchung des subjektiven Prekaritätsempfinden einer fassbaren Gruppe von Beschäftigten, den Drittmittelangestellten der Johannes Kepler Universität Linz (JKU), stehen.

2. Prekarität in der Wissenschaft

Dass prekäre Beschäftigungen - insbesondere bei Arbeitsverhältnissen, die neu eingegangen werden - zunehmen und nachhaltig unsere Arbeitsgesellschaft prägen, ist seit längerem ein Bestandteil der wissenschaftlichen Diskussion rund um sich wandelnde Arbeitsbedingungen (vgl. Dörre 2006). Auch an den Universitäten habe sich der allgemeine Trend der Heranbildung eines neuen Arbeitsmarkt- und Sozialregimes unter neoliberaler Dominanz niedergeschlagen konstatieren Bretthauer/von Fromberg (2008: 24). In Österreich können ähnliche Tendenzen ausgemacht werden.

Wichtig erscheint an dieser Stelle zunächst dennoch die Frage, ob diese Entwicklungen im wissenschaftlichen Bereich auch als "Prekarisierung" gewertet werden können. Vielerorts wird darauf hingewiesen, dass (für Deutschland) eine „Dauerbeschäftigung in Vollzeit im Wesentlichen nur in Form der Professur“ besteht (Dörre/Neis 2008: 127) und Prekarität für Phasen des Statusübergangs im wissenschaftlichen Bereich den Standard darstellen (Klecha/Reimer 2008: 17). Thomas Schmidinger (2009), Präsident der IG externe Lektor_innen und freie Wissenschaftler_innen, hierzu:

"In den letzten Jahren griff die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen zunehmend auch auf hochqualifizierte Arbeitskräfte über. Befristete Verträge, Teilzeitjobs, die wesentlich mehr Arbeit verlangen als sie bezahlen, und fehlende oder mangelhafte Arbeitsplätze, sind auch im Wissenschaftsbetrieb die Regel geworden. Mit dem UG 2002 und der 2004 in Kraft getretenen Ausgliederung aus der Bundesverwaltung ist die alte Universität mit ihren beamteten WissenschaftlerInnen tot. Prekäre Arbeitsverhältnisse, wie sie schon bisher für LektorInnen existiert hatten, greifen seither auf den neuen Mittelbau über. Aus der von Politik und Rektoraten ersehnten Möglichkeit beamtete WissenschaftlerInnen bei mangelnder Leistung wieder los werden zu können, wurde der Zwang, die eigenen Lehrenden und Forschenden nach einigen Jahren in die Wüste zu schicken. Langfristige Perspektiven für jüngere WissenschaftlerInnen sind selbst für international anerkannte ForscherInnen nicht mehr gegeben."

Als drei wesentliche Indikatoren für die Zunahme prekärer Beschäftigung an österreichischen Universitäten können genannt werden:

- Zunahme der Befristungsklauseln in Verträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

In Österreich sind mit den Dienstrechtsänderungen im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) außerordentliche Universitätsprofessor_innen (Dozent_innen) sowie Assistenz-professor_innen, also die Lebenszeitstellen, de facto abgeschafft worden. Das vertragliche Dienstverhältnis als Universitätsassistent_in mündet nun direkt in die Bewerbung als Universitätsprofessor_in (unbefristet) oder Vertragsprofessor_in (befristet) (vgl. Erläuterungen zum Dienstrecht: 4-5). Der quasi pragmatisierte Mittelbau wurde abgeschafft, was zu immer weniger Lebensarbeitsstellen an Universitäten führt. In wieweit neu geschaffene Stellenkategorien wie Senior Scientists oder Senior Lectures diesem Trend entgegenstehen können, wird sich wohl erst in den nächsten Jahren zeigen. Auch die Frist zur Ausbildung als Universitätsassistent_in ist verkürzt worden (4-6 Jahre, vorher 6 Jahre) und auch Professuren können befristet ausgeschrieben werden - was an den Universitäten immer häufiger passiert.

- Zunahme der externen Lektor_innen

Alleine an der Universität Wien unterrichten in etwa 2.400 externe, viele davon in Teilzeit, so der Rektor der österreichweit größten Universität. Das macht in etwa 40% des wissenschaftlichen Personals an der Universität in Wien aus (vgl. Interview mit Rektor Georg Winckler im "STANDARD", 2009). An anderer Stelle wird von etwa 8.700 Personen in ganz Österreich gesprochen, die als externe Lektor_innen teilweise von weniger als 300 Euro offiziell leben müssen, aber in einigen Fachbereichen bereits die überwiegende Verantwortung der universitären Lehre tragen: Im Herbst 2009 wurde in diesem Kontext medial heftig diskutiert, dass beispielsweise am Institut für Internationale Entwicklung der Universität Wien 90% der universitären Lehre von externen Lektor_innen abgehalten wird (vgl. Weidinger 2010). Die dadurch aufgeworfenen Problematiken finden sich u.a. bei Schmidinger (2009).

Bei diesen Entwicklungen ist davon auszugehen, dass die Lehrbelastung mehrheitlich nicht von Praktiker_innen (für die ja eigentlich die Angestelltenkategorie "Lektorin" geschaffen

wurde) getragen wird. Vielmehr ist davon auszugehen, dass insbesondere viele Wissenschaftler_innen die Anstellung als Lektor_innen zur Einkommens- bzw. Versicherungsschutzgenerierung brauchen. Daneben sollte auch nicht vergessen werden, dass ein Teil der Lehre auch von den (internen) Lektor_innen getragen wird, die als Projektmitarbeiter_innen an den Universitäten angestellt sind. Auch hier spielt die zusätzliche Einkommensgenerierung oftmals eine wesentliche Rolle dafür, einen Lehrauftrag anzunehmen (siehe nachfolgende Kapitel).

- Zunahme der Drittmittelstellen

Auch die wachsende Zahl von sogenannten Drittmittelprojekten zeigt die Prekarisierungstendenzen an den österreichischen Universitäten gut auf. Im § 26 UG 2002 wurde erstmals die Berechtigung Drittmittel (wie Forschungsförderungsmittel sowie nationale oder internationale Forschungsaufträge) zu akquirieren auf alle Angehörigen des wissenschaftlichen Personals ausgedehnt (Nowotny 2009: § 26 I.1.). Damit können diese im eigenen Namen Forschungsförderungsmittel sowie nationale oder internationale Forschungsaufträge beantragen. Der § 27 UG 2002 stattet Leiter_innen von Organisationseinheiten mit dem Recht aus Forschungsaufträge in Namen der Universität abzuschließen, mit der Konsequenz, dass diese Aufträge in der Bilanz der Universität zu aktivieren bzw. passivieren sind (Nowotny 2009: § 27, I.3.). Leiter_innen von Organisationseinheiten können damit über diese Mittel „frei“ verfügen und sind nicht an Bevollmächtigungen vonseiten des Rektorats gebunden.

Als Drittmittel-Bedienstete können somit diejenigen gelten, deren Forschungsvorhaben nicht (komplett) aus dem Budget der Universität finanziert werden, sondern (auch) von Dritten. Diese Drittmittelgeber_innen können öffentliche Institutionen wie der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), Gebietskörperschaften oder auch die Privatwirtschaft (z.B. Stiftungen wie Bertelsmann-, Volkswagen-, Bosch-, Thyssen-Krupp-Stiftung etc.) sein.

Historisch betrachtet können erste Formen von Drittmitteleinwerbung an den Universitäten Anfang der 1980er Jahre ausgemacht werden. Einzug in die Universitäten nahmen damit u.a. Konsulent_innenverträge von Professor_innen, in Auftrag gegebene Gutachten, diverse Kooperationen, PR-Veranstaltungen oder extern finanzierte Kopiergeräte bzw. Laborausrüstung. Da es für diese Aktivitäten keine rechtlichen Rahmenbedingungen gab wurden ab 1988 erste

Versuche unternommen, die Drittmittelinwerbung formal zu regeln. Im UOG 1993 findet sich schließlich „Autonomie der Universitäten“ erste Ansätze die Universitäten weg vom Ministerialapparat zu lösen. 1996 kam es an der JKU zur Formalisierung der Abläufe in Zusammenhang mit der von Dritten erworbenen Mitteln und der Verpflichtung, diese auch über die inneruniversitären Einrichtungen (Rechtsabteilung, Finanzabteilungen, etc.) laufen zu lassen, um auch von Seiten der Universität einen Überblick über Aktivitäten der Institute im Drittmittelbereich zu haben (vgl. Interview mit JKU-Betriebsrätin Barbara Trost 2010).

Rechtlich geregelt wurde auch die Frage der Aneinanderreihung von Dienstverhältnissen im Bereich der Forschung und Lehre: Die „Kettenvertragsregelung“, d.h. eine mehrmalige unmittelbar aufeinander folgende Befristung eines Arbeitsvertrages, betrifft Arbeitnehmer_innen, die im Rahmen von Drittmittel und Forschungsprojekten beschäftigt werden sowie Arbeitnehmer_innen die ausschließlich in der Lehre beschäftigt sind. Nach § 109 Abs 2 UG 2002 darf die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender befristeter Verträge maximal 6 Jahre bzw. bei Teilzeitbeschäftigten 8 Jahre betragen. Bei sachlicher Rechtfertigung (wie Fortführung oder Fertigstellung des Forschungsauftrages oder einer Publikation) darf eine einmalige Vertragsverlängerung auf eine Gesamtdauer von 10 bzw. 12 Jahren geschlossen werden.

Die Angestellten im Rahmen von Drittmittelprojekten der Forschung werden in der vorliegenden Arbeit als Nachwuchswissenschaftler_innen kategorisiert, für die ein Drittmittelprojekt oftmals nicht nur der erste Schritt ins Arbeitsleben, sondern auch in die selbständige Arbeit in der Wissenschaft darstellt – wahrscheinlich auch öfters mit dem Wunsch, längerfristig in der Wissenschaft verweilen zu können. Weiters könnte man die Drittmittelbeschäftigten im universitären Gefüge als neu geschaffene „Randbelegschaft“ (zumindest was den wissenschaftlichen Mittelbau betrifft) definieren. Aus diesen Gründen erschien es den Autorinnen spannend, sich mit dem Prekaritätsempfinden dieser Beschäftigten auseinanderzusetzen.

3. Drittmittelangestellte an der JKU Linz

Als Teil des EU Modernisierungsprogrammes des tertiären Bildungsbereiches 2006 gab die EU-Kommission zwei Studien in Auftrag, die die universitäre Grund- und Drittmittelfinanzierung untersuchten (vgl. Europäische Kommission 2010). Die Leitung über die Studien übernahm das niederländische „Centre for Higher Education Policy Studies“ (CHEPS). Universitäten aus 33 Staaten (EU-Länder, Kroatien, Liechtenstein, Norwegen, Island, Schweiz, Türkei) wurden verglichen. Demnach erlösten 2008 österreichische Universitäten 16 Prozent ihres Budgets aus Drittmitteln. Der Europa-Schnitt beträgt 21 Prozent. Nach der Studie sind Drittmittel Projekt- und Vertrags-Finanzierungen von öffentlichen, internationalen oder privaten Quellen wie diverse staatliche oder EU-Forschungstöpfe sowie Auftragsforschung. Seit 1995 ist im gesamteuropäischen Vergleich der Anteil der Drittmittel von 15 auf 21 Prozent gestiegen.

An der Johannes Kepler Universität Linz arbeiteten (mit Stichtag 31.12.2009) 1.737 Personen (bereinigte Kopfbzahlen) als wissenschaftliches und künstlerisches Personal. Darunter waren rund 500 Personen (140 weiblich/359 männlich) über so genannte "Forschungs- und Entwicklungs-Projekte (F&E)" drittfinanzierte Mitarbeiter_innen. Zum Vergleich: 118 Personen sind Professor_innen (JKU 2009: 3). Im Wintersemester 2005 (Stichtag 15.10.2005) waren 1.508 Personen beschäftigt, davon waren 277 Personen (78 weiblich/199 männliche) über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter_innen. Damit hat sich innerhalb von 4 Jahren der Anteil der drittfinanzierten Mitarbeiter_innen von rund 18 Prozent auf rund 29 Prozent gesteigert. Ein Blick auf die Anzahl der laufenden drittfinanzierten F&E-Projekte nach Wissenschaftszweigen (JKU 2009: 48) zeigt, dass 2009 655 Projekte an der JKU liefen. Davon verzeichnete die Natur- und technischen Wissenschaften 448 Projekte und die Sozialwissenschaften 147 Projekte. Lediglich 30 Projekte fielen in den Rechtswissenschaften an, 17 Projekte in den Geisteswissenschaften und 11 Projekte wurden nicht zugeordnet. Auftraggeber_innen/Fördergeber_innen-Organisationen war die EU für 66 Projekte, der FWF für 114 Projekte und Stiftungen, Fonds und sonstige Fördereinrichtungen mit 4 Projekten. Der maßgebliche Anteil von 471 Projekten wurde von sonstigen Auftraggeber_innen finanziert.

Die Einnahmen aus F&E-Projekten sowie Projekten betragen 2009 aufgerundet 34 Mio. Euro (4 EU/6 FWF/23 sonstige). Diese setzten sich zusammen aus Förderungen der EU, des FWF,

Stiftungen, Fonds sowie sonstige Fördereinrichtungen (JKU 2009: 75). Ein Jahr zuvor (2008) betragen die Einnahmen noch rund 32 Mio. Euro. Im österreichweiten Vergleich von 21 Universitäten lag 2008 die Medizinische Universität Wien mit rund 71 Mio. Euro weit voran an der Spitze. Dahinter folgten mit rund um 50 Mio. Euro die Universität Wien, die TU Wien, die TU Graz. Knapp hinter der Medizinischen Universität Graz folgte dann die Johannes Kepler Universität auf dem sechsten Platz mit rund 32 Mio. Euro. Davon entfielen rund 23 Mio. Euro auf die Natur- und technischen Wissenschaften, rund 2 Mio. Euro auf die Sozialwissenschaften. Weitere 7 Mio. Euro waren nicht zugeordnet. In den Jahren 2004 und 2005 lagen die Einnahmen auf F&E-Projekten bei rund 16 Mio. Euro und 18 Mio. Euro (JKU 2005: 36).

Sowohl was die Anzahl der Personen als auch die Finanzmittel betrifft zeigt sich für die letzten Jahre eine zunehmende Bedeutung von Drittmittelbeschäftigung für die JKU. Auch wenn die Studie des CHEPS Österreich einen „Aufholbedarf“ im Drittmittelbereich zuschreibt, so wird Österreich bald eine überdurchschnittliche Drittmittelfinanzierungsquote aufweisen, wenn dieser JKU-Trend auch an anderen Universitäten anhält.

Die Bedeutung von Drittmittelprojekten hat seit der Erhebung im Herbst 2008 (Stand: 357) noch zugenommen. So waren im Dezember 2009 insgesamt 499 Personen als Drittmittelbeschäftigte der JKU ausgewiesen (vgl. E-Portal der Bundesministerien für Wissenschaft und Forschung sowie für Bildung und Kultur). Auch in Einstellungserfordernissen schlägt sich die zunehmende Wichtigkeit von Drittmitteln nieder: Stehen bei Professuren die Fähigkeiten zur Einwerbung von entsprechenden Mitteln im Vordergrund, so ist bei wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen die Mitarbeit an Drittmittelprojekten des jeweiligen Forschungsbereichs gefordert.

Wie das erste Kapitel gezeigt hat, ist an den österreichischen Universitäten eindeutig die Abnahme von „Lebenszeitstellen“ bzw. die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen. Dennoch existieren nur wenige umfangreiche Schriften, die sich auf theoretischer Ebene mit dem Themengebiet beschäftigen (vgl. für einen Überblick über wesentliche Diskussionsstränge Bultmann 2008a; Klecha/Krumbein 2008). Noch rarer sind empirische Forschungsarbeiten – insbesondere was das subjektive Empfinden von Prekarität in objektiv prekären Arbeitssituationen an Universitäten betrifft. Eine Ausnahme hierzu stellt die Arbeit von Klecha/Reimer (2008) dar, die sich qualitativ mit der Erforschung des Prekaritätsempfin-

dens von Nachwuchswissenschaftler_innen auseinandergesetzt haben. Diese Forschungsarbeiten werden nachfolgend erläutert und ihr wesentliches Ergebnis, nämlich die Beschreibung unterschiedlichster Typologien des Umgangs mit prekären Arbeitssituationen in der Wissenschaft, zusammenfassend dargestellt. Diese sollen mit der Auswertung von vierzehn mit Drittmittelangestellten der JKU durchgeführten Interviews ergänzt bzw. kontrastiert werden.

4. Prekaritätsempfinden von wissenschaftlichem Nachwuchs

Unter dem Titel „Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt“ veröffentlichten Stephan Krumbein und Melanie Reimer 2008 die Ergebnisse ihrer empirischen Forschungsarbeit zum Prekaritätsempfinden von Nachwuchswissenschaftler_innen. Diese werden relativ frei als jene definiert, die noch nicht die Stellung eines "Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin auf Lebenszeit" erreicht haben (vgl. Klecha/Reimer 2008: 17f.), sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Qualifizierungsphase (Promotion, Habilitation) befanden und über eine befristete Anstellung/Finanzierung verfügten (vgl. Klecha/Reimer 2008: 49). Diese stehen sozusagen am Scheideweg: Zum einen gibt es die Orientierung hin auf eine Lebenszeitstelle, für die man gewisse Phasen der Prekarität in Kauf nehmen muss. Zum anderen kann auch das "Einrichten in der Prekarität", in der schlechter abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse als Dauerzustand angesehen werden, erfolgen. Als dritte Option bleibt der Ausstieg aus der Wissenschaft (vgl. Klecha/Reimer 2008: 35). Diese Entscheidung sehen Klecha/Reimer (2008: 35f.) im Wesentlichen davon beeinflusst, in wieweit die Wissenschaftler_innen ihre Lage reflektieren und als prekär betrachten.

Aufbauend auf anderen Forschungsarbeiten (vgl. Brinkmann u.a. 2006 zitiert in Klecha/Reimer 2008: 36) wird bei dieser Untersuchung Prekarität als mehrdimensional gesehen, u.a. auch um das subjektive Prekaritätsempfinden überhaupt erfassbar zu machen. Dazu wurden zunächst verschiedenste Dimensionen und Indikatoren definiert, die Prekarität im wissenschaftlichen Bereich messbar machen. Diese können in Anlehnung an Klecha/Reimer (2008, S. 37) wie folgt dargestellt werden:

1) Reproduktiv-materielle Dimension:

Lebensplanung (größere Investitionen, Familiengründung) wird verhindert oder erschwert; materielle Lage bleibt hinter Erwartungen zurück; Rücklagen können nicht aufgebaut werden bzw. müssen sogar eigene finanzielle Mittel eingesetzt werden, um Forschungserfolg zu sichern.

2) Sozial-kommunikative Dimension:

Wenig Kontakt und wenige Netzwerke zu Kolleg_innen bzw. im ehemaligen Studienumfeld; Bild des Einzelkämpfers/der Einzelkämpferin oder „Projektmitarbeiters“; keine geregelten Arbeitszeiten; Abhängigkeit von Doktorvater/Doktormutter/Lehrstuhl-inhaber_in.

3) Rechtlich-institutionelle Dimension/Partizipationsdimension

Fehlender Arbeits- und sozialrechtlicher Schutz; fehlende Interessensvertretung oder bestehende Interessensvertretung setzt sich nicht ein; Beteiligungsmöglichkeiten in wissenschaftlichen Vereinigungen (z.B. DGS); Vertragslaufzeit.

4) Status- und Anerkennungsdimension

Tätigkeit universitätsfremden Personen schwer zu vermitteln; kein klares Berufsbild; Diskrepanz zwischen formaler Qualifikation (Hochschulabschluss) und tatsächlichen Tätigkeiten („Hilfsarbeiten“); in der Universitätshierarchie unterster Rang.

5) Arbeitsinhaltliche Dimension

Fokussierung auf bestimmte Themen und daher Überqualifizierung und Entwertung anderer im Studium erworbener Qualifikationen; Nicht Abschalten können; Verlust des Privatlebens.

Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen begaben sich Klecha/Reimer ins Feld und versuchten möglichst breit gestreut Nachwuchswissenschaftler_innen zu interviewen: Dazu wurden drei Disziplinen (Germanistik, Politikwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften) mit ihren unterschiedlichen Arbeitsmarktorientierungen in unterschiedlichen Regionen gewählt (vgl. Klecha/Reimer 2008: 48). Schlussendlich konnten sie fünf Typologien des Umgangs mit prekärer Beschäftigung in der universitären Arbeitswelt ermitteln:

(1) Prekaritätsmanager_innen

- Der Einstieg in die Wissenschaft war aufgrund guter Referenzen leicht möglich (vgl. ebd.: 53).

- Engagieren sich, in Journalen zu publizieren, an Tagungen teilzunehmen und in wissenschaftlichen Vereinigungen (Orientierung auf Professur), verlieren aber deshalb immer mehr Kontakt zum außerwissenschaftlichen Freundes- und Bekanntenkreis (vgl. ebd.: 55).
- Während der befristeten Tätigkeiten sind Prekaritätsmanager_innen bereit, auch längerfristige Verbindlichkeiten einzugehen, da sie bereits kurzzeitige Sicherheiten als Perspektive sehen (vgl. ebd.: 54).
- Berufschancen außerhalb der Wissenschaft sehen sie selber als schlecht: Zunächst erscheint die prekäre Beschäftigung als „Absicherung“ im Vergleich zu dem, was die Absolvent_innen in der Arbeitswelt erwartet (z.B. Praktika). Im Zeitverlauf sehen sie das Fußfassen außerhalb der Universität als schwierig an, weil sie sich für überqualifiziert bzw. für arbeitsinhaltlich an bestimmten Themen festgelegt halten (vgl. ebd.:55).
- Bemühungen sind da, sich auf freie Stellen in der Wissenschaft zu bewerben obwohl auch über Ausstiege aus der Wissenschaft nachgedacht wird (vgl. ebd.: 56).
- Befristungen nehmen sie – umso mehr je länger sie als prekäre Wissenschaftler_innen arbeiten - als Berufsverbote wahr (vgl. ebd.: 55).
- Mit zunehmender Verweildauer steigen Zweifel und Frustration, insbesondere wenn auf verpasste Ausstiegchancen aus der Wissenschaft zurückgeblickt wird oder potentielle Arbeitgeber_innen Prekaritätsmanager_innen als Überqualifiziert ansahen (vgl. ebd.: 56). Sie haben die Chance auf den Ausstieg verpasst, sind gefangen im System (vgl. ebd.: 76).
- Lebenspartner_innen sichern über ihr Auskommen die Existenz der Prekaritätsmanager_innen mit ab – die reproduktiv-materiellen Risiken prekärer Beschäftigung werden somit abgemindert bzw. ausgelagert (vgl. ebd.: 56).

(2) Karriereorientierte Idealist_innen

- Karriereorientierte Idealist_innen sind von sich und ihren Qualifikationen überzeugt (vgl. ebd.: 56).
- Sie haben das studiert, was sie inhaltlich interessiert, wobei sie kein konkretes Berufsbild vor Augen hatten (vgl. ebd.: 56f.).

- Sie favorisieren eine berufliche Anstellung innerhalb der Universität mit der klaren Option, dort Erfolg zu haben (vgl. ebd.: 57).
- Was die reproduktiv-materielle Dimension betrifft, sehen sie ihre Lage als Übergangslage, in der sie bereit sind die für ihre Qualifikation zu geringe Entlohnung zu akzeptieren. Nebenbei wird versucht z.B. durch Vortragstätigkeit die finanzielle Situation – aber auch das wissenschaftliche Netzwerk - aufzubessern (vgl. ebd.: 57).
- Bis ihre Karrierewege feststehen, möchten karriereorientierte Idealist_innen flexibel bleiben und scheuen sich daher Verpflichtungen einzugehen (vgl. ebd.: 57)
- Teilweise wird die Befürchtung geäußert, durch die Spezialisierung im Promotionsthema in arbeitsinhaltlicher Hinsicht in eine prekäre Lage zu rutschen (vgl. ebd.: 58).
- Männer dominieren bei diesem Typus von Wissenschaftler_innen (vgl. ebd. 59), die mit einem Mentor arbeiten möchten und sich durch ihn bzw. ein Netzwerk auch den Zugang zu späteren Tätigkeiten erwarten (vgl. ebd.: 60). Er arrangiert sich auch mit Unterordnung und Zuordnung (vgl. ebd.: 58).
- Über Kontakte zu Studienkolleg_innen, Institutionen und Praktiker_innen versuchen sie, Anschlussmöglichkeiten an den Arbeitsmarkt zu erschließen. Sie setzen sich Zielzeitpunkte, bis wann sie den Erfolg (unbefristete Stelle, Juniorprofessur etc.) erreicht haben möchten, sonst wollen sie alternative Berufswege einschlagen (vgl. ebd.: 60).
- Sie selbst haben kein Problem mit der Befristung (vgl. ebd. 59) und verneinen offiziell ihre prekäre Lage, verstehen aber die Sorgen manch anderer Kolleg_innen damit (vgl. ebd.: 76).

(3) Fragile Mitte

- Die fragile Mitte richtet ihr Studium nach Erfordernissen des Arbeitsmarktes aus und überlegt daher jeden Qualifikationsschritt mit Blick auf ihren Lebenslauf (vgl. ebd.: 60f.). Sie wiegt Vor- und Nachteile und berücksichtigt dabei sowohl wissenschaftliche als auch private Faktoren (vgl. ebd.: 62).
- Sie setzt auf eigenes Fortkommen, eigenständige Forschung und Emanzipation vom Betreuungspersonal. Dennoch ist sie nicht restlos davon überzeugt, dass

ihre Bemühungen sich in eine adäquate wissenschaftliche Tätigkeit umsetzen lassen (vgl. ebd.: 61). Sie ist dennoch bereit, bis an die Grenze der Erschöpfung zu gehen (vgl. ebd.: 63).

- Sieht die reproduktiv-materielle Dimension als prekär, möchte diese schnellstmöglich hinter sich lassen und je länger diese Phase dauert, desto mehr zieht sich dieser Typ aus der Wissenschaft zurück. Option außerhalb der Wissenschaft sollen nicht durch Überqualifikation gefährdet werden (vgl. ebd.: 61f.)
- Sie verzichten für wichtige Qualifikationsschritte auf Freizeit und suchen Wege ihr privates Umfeld mit der wissenschaftlichen Karriere zu vereinbaren. Wenn Eltern Zweifel am Erfolg äußern, begünstigt dies den Ausstieg aus der Wissenschaft (vgl. ebd.: 63).
- Befristungsklauseln werden als Hindernis gesehen eine Familie zu gründen, Wohnungseigentum zu erwerben oder Pensionsvorsorge adäquat zu betreiben (vgl. ebd.: 63).
- Sie hat Angst davor, einem diffusen Lebensplan anzuhängen und dass damit auch in der Ausbildung erworbene Qualifikationen bei zu langem Verbleib in der Wissenschaft entwertet werden könnten (vgl. ebd.: 61).
- Die fragile Mitte hat Angst, selbst Prekaritätsmanager_in zu werden (vgl. ebd.: 63)
- Sie steckt in einem Dilemma: Einerseits wird in die wissenschaftliche Karriere investiert und man ist inhaltlich von der Arbeit überzeugt. Andererseits sind Befürchtungen da, dass eine Wissenschaftskarriere in die Sackgasse führt und man sich von Alternativen am Arbeitsmarkt immer mehr ausschließt (vgl. ebd.: 77).

(4) Gelegenheitswissenschaftler_innen

- Gelegenheitswissenschaftler_innen studierenden ausgiebig, um sich inhaltlich zu verbreitern und ihr Interesse an vielfältigen Fragestellungen ausleben zu können (vgl. ebd.: 64).
- Sie werden in der Endphase des Studiums angesprochen, ob sie sich eine Promotion vorstellen können. Da andere Berufsmöglichkeiten sich nicht konkret angeboten haben oder schlechtere Rahmenbedingungen bieten, nehmen Gelegenheitswissenschaftler_innen diese Option an. Sie gelangen somit zufällig in

den Wissenschaftsbetrieb, betreiben aber ihr Forschungsvorhaben dann entschlossen und ernsthaft (vgl. ebd.: 64).

- Sie sind findig Finanzierungsquellen zu schließen, arbeiten auch einmal als Hilfskraft oder Drittmittelangestellte. Sie sind auch bereit, eigene Finanzreserven zu aktivieren oder sich phasenweise wieder von den (teilweise skeptischen) Eltern unterstützen zu lassen. Die reproduktiv-materielle Dimension wird daher nicht als prekär erachtet (vgl. ebd.: 65).
- In der sozialkommunikativen Dimension verengt sich das soziale Umfeld. Auch in der Vernetzung mit der Scientific Community zeigen sich Gelegenheitswissenschaftler_innen nicht so präsent (vgl. ebd.: 66f.)
- Dennoch müssen sie sich beim Konsum einschränken und Investitionen verschieben. Doch dem Gelegenheitswissenschaftler war von Anfang an bewusst, dass die soziale Lage für den Zeitraum der Qualifikation problematisch sein wird. Sie führen aber selten eine Lebensphasenplanung durch (vgl. ebd.: 65).
- Sie stehen einer Wissenschaftskarriere kritisch gegenüber, weil sie wissen wie schwierig eine Festanstellung sein kann (vgl. ebd.: 66).
- Gelegenheitswissenschaftler_innen versuchen auch – wie während des Studiums – sich zu verbreitern, deshalb sind sie auch oft in der Lehre zu finden (vgl. ebd.: 66)
- Der Ausstieg aus der Wissenschaft wird dann aktuell, wenn Gelegenheitswissenschaftler_innen sich in der arbeitsinhaltlichen Dimension als prekär betrachten, d.h. wenn sie das Gefühl haben, sich inhaltlich zu verengen (vgl. ebd.: 66).

(5) Übergangswissenschaftler_innen

- Sie legen es nicht systematisch auf eine wissenschaftliche Karriere an, sehen aber die Promotion als Möglichkeit, den Lebensweg zu optimieren. Gleichzeitig haben sie während des Studiums ihre Arbeitsmarktchancen durch Praktika verbreitert (vgl. ebd.: 67).
- Übergangswissenschaftler_innen suchen am Ende ihres Studiums Arbeit außerhalb des Wissenschaftsbereichs, nehmen aber dann das Angebot ihres/ihrer Professor_in vor Ort an, um eine Dissertation zu schreiben. Der Wunsch zu promovieren ist stärker ausgeprägt als bei Gelegenheitswissenschaftler_innen.

Sie haben eine intrinsische Motivation für ein Thema und wollen dieses innerhalb einer gewissen Zeit bearbeiten, wollen dabei aber keine wissenschaftliche Karriere anstreben (vgl. ebd.: 68).

- Befristungen werden nicht als problematisch gesehen, sondern als klaren und verlässlichen Zeitraum ihrer Tätigkeit. Ein Berufseinstieg in der Wirtschaft würde teilweise noch kürzer befristete Verträge bedeuten (vgl. ebd.: 68).
- Übergangswissenschaftler_innen rücken ihre Promotionstätigkeit in den Mittelpunkt ihres Interesses (vgl. ebd.: 68). Sie halten ihr Promotionsthema nicht nur für so interessant und verwertbar, dass sie auch außerhalb der Universität einen Job finden würden, sie glauben sogar, dass ihnen ihre Spezialisierung zu Gute kommt (vgl. ebd.: 70).
- Übergangswissenschaftler_innen sehen sich in keiner Dimension als prekär (vgl. ebd.: 69) und sehen ihre Arbeit unverkrampft als Zwischenstation ihres Berufsweges an (vgl. ebd.: 71).

Die Typologie von Klecha/Reimer bringt zum Ausdruck, dass Wissenschaftler_innen in einer Qualifikationsphase über unterschiedliche Wahrnehmungen und Verarbeitungsmöglichkeiten von prekären Arbeitssituationen verfügen. In wieweit die ausgearbeiteten Typologien und ihre typischen "Prekaritätsmuster" auch auf eine andere Gruppe von wissenschaftlichem Nachwuchs, nämlich den Forscher_innen in Drittmittelanstellung, übertragbar sind bzw. welche Erkenntnisse sich aus der Arbeit mit den Typologien von Klecha/Reimer für diese Gruppe von Wissenschaftler_innen ziehen lassen, wird nachfolgend behandelt.

5. Prekaritätsempfinden von drittfinanzierten Wissenschaftler_innen der JKU

Im Wintersemester 2008/2009 wurde im Zuge der Lehrveranstaltung „Projektmanagement/Projektbegleitung“ unter der Leitung von Manuela Hiesmair und Jakob Kapeller mit Studierenden des Studiums Sozialwirtschaft das Prekaritätsempfinden und die Situation von Drittmittelangestellten an der Johannes Kepler Universität Linz untersucht. Mit Hilfe eines gemeinsam von Studierenden und Lehrenden erstellten Leitfadens (vgl. Anhang 1)

wurden Drittmittelangestellte der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (SOWI) und der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (TNF) von den Kursteilnehmer_innen interviewt.¹ Insbesondere die TNF hat aufgrund einiger weniger großer Forschungsprojekte und -kooperationen mit der Privatwirtschaft einen hohen Stand an Drittmittelangestellten: Von im Jahre 2009 ausgewiesenen 655 drittfinanzierten Projekten der JKU waren 448 an der TNF, 147 an der SOWI und 30 an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät angesiedelt. Somit kann der Befund für die deutsche Hochschullandschaft, dass von der Zunahme der Drittmittelfinanzierung die Lebens- und Naturwissenschaften stärker als die Sozial- und Geisteswissenschaften profitieren (vgl. Klecha/Reimer 2008: 23), auch für die JKU gelten.

Kriterium für die Auswahl der Interviewten war eine zumindest zwanzigstündige Anstellung an der JKU. Die Befragten mussten ihre erste Drittmittelanstellung an der JKU vor mindestens sechs Monaten angetreten haben. Dies sollte sicherstellen, dass sie auch schon über einen gewissen Einblick in ihre Arbeits- und Universitätsumgebung verfügen. Die von den Studierenden transkribierten Interviews wurde mittels der sozialwissenschaftlich-hermeneutischen Paraphrase (vgl. Mayring 2002: 109 ff.) ausgewertet.

Zunächst wurde versucht, die Interviews einzelnen Typologien zuzuordnen und in einem zweiten Schritt eruiert, ob Unterschiede zwischen den beiden Fakultäten TNF und SOWI zu finden sind. Abschließend wurden wichtige Erkenntnisse, die die Arbeit von Klecha/Reimer ergänzen könnten, festgehalten.

5.1. *Fragile Mitte*

Ein Drittmittelangestellter der SOWI, verheiratet und gerade am Dissertieren, wurde als *Fragile Mitte* kategorisiert. Wie bei Klecha und Reimer beschrieben gibt der Befragte an, sich in der reproduktiv-materiellen Dimension sehr prekär zu fühlen, da sein Job wie erwartet "viel Arbeit für wenig Geld" (I14-A3-S2A3)² bedeutet und er seine Frau mit zwei Kindern mit er-

¹Die Autorinnen danken folgenden Studierenden für die Zurverfügungstellung ihrer Interviews: Ricarda Arzt, Tanja Hörl, Manfred Schmid, Gerlinde Vogetseder, Michael Cetinkan, Martin Doppler, Anna Edlmayr, Michaela Jaksch, Roxana Penkov, Gerald Astleitner, Michaela Altof, Barbara Reisetbauer und Daniela Untermayr.

² Die Quellenangabe für die Interviews ist folgendermaßen zu lesen. I1-A1-S1A1 bedeutet, dass das Interview die Nummer eins trägt. A1 weist darauf hin, dass der Passage die erste Aussage zugrunde liegt. Diese ist im transkribierten Interview auf der ersten Seite im ersten Absatz zu finden (S1A1).

nähren muss. Der Befragte ist 20 Stunden an der Uni angestellt und bekommt zusätzlich noch ein Stipendium. Er empfindet sich aber dennoch in seiner Situation prekär, da er in seiner vorherigen Anstellung in der Privatwirtschaft in 8 Stunden das bekam, was er an der Uni für 20 Stunden bekommt (vgl. I14-A17-S6A4). Das Angebot seines Professors, seine Stunden aufzustocken nahm er nicht wahr, da er ansonsten das Stipendium verlieren würde und das Selbst-erhalter_innen-Stipendium "mehr ausmacht, als ich verdienen könnte, wenn ich voll angestellt bin" (I14-A16-S2A2). Dieses Prekaritätsgefühl hindert ihn, entgegen den Feststellungen von Klecha/Reimer (2008: 63) nicht daran, trotz Familie (diese bestand schon beim Einstieg in die Wissenschaftskarriere) an der Universität zu bleiben.

Er emanzipiert sich, wie bei Klecha/Reimer (2008: 61) erwähnt, von seinem Vorgesetzten, denn es gibt "eine Arbeit, die er ein bisschen mit Bauchweh betrachtet" (I14-A8-S3A5) ihn aber trotzdem durchführen lässt und er gibt an, in der wissenschaftlichen Community bei Tagungen und dergleichen verankert zu sein (vgl. I14-A7-S3A3). Er gibt weiters an, sich in der Statusdimension prekär zu fühlen: Es sei eine "frustrierende Geschichte" (I14-A18-S6A8), dass sein privates und familiäres Umfeld seine berufliche Tätigkeit an der Universität als reines Studium wahrnehmen. Auch innerhalb der Universität sieht sich der Befragte als Drittmittelangestellter nicht mit gleichen Rechten wie die anderen wissenschaftlichen Universitätsangestellten ausgestattet. Überall wo es für die Universität von Vorteil ist, als externer Mitarbeiter behandelt zu werden, würden sie als solche behandelt. Dort wo es vorteilhafter ist, sie als interne zu behandeln, werden sie wiederum als solche behandelt:

"Das heißt, wir bekommen überall nur das schlechtere von beiden Varianten. Wir werden als Interne behandelt bei der Lehre, weil wir dort weniger Geld kriegen. Wir werden aber als Externe bei den Fahrtkosten behandelt, weil da kriegen wir dann keine. Ist auch wieder schlechter. Also es ist sozusagen so, wie es die Uni gerade braucht, damit sie weniger zahlen muss." (I14-A12-S5A1)

Er gibt an, ein Pragmatiker zu sein: Grundsätzlich will der Befragte in der Wissenschaft bleiben. Sollte das nicht gehen, weil ihm Steine in den Weg gelegt werden - seien sie finanzieller oder sonst welcher Art - sieht er ganz klar die Möglichkeit, auch außerhalb der Universität Fuß fassen zu können. Insbesondere, da er schon "Jobangebote von 'draußen'" (I14-A22-S8A1) erhalten hat und auch seine Forschungen (Datenanalyse) "breit gefächert anwendbar

ist" (I14-A23-S8A3). Dies spricht im Sinne von Klecha/Reimer (2008: 62) dafür, dass der Befragte als "Fragile Mitte" Vor- und Nachteile von Optionen abwägt und er Befürchtungen, nicht in der Wissenschaft bleiben zu können (vgl. Klecha/Reimer 2008: 77) durch seine eher praxisbezogene Forschung mildern kann.

Entgegen den Befunden von Klecha/Reimer (2008: 74, Tabelle 4) sieht sich der Befragte in rechtlich-institutioneller Hinsicht aufgrund der kurzfristigen Anstellungen (vgl. I14-A20-S7A3) ebenfalls prekär. Dies spricht aus der Sicht der Autorinnen aber dennoch nicht dagegen, den Befragten als Vertreter der "Fragilen Mitte" zu betrachten, da mit den von Klecha/Reimer geschilderten Merkmalen große Übereinstimmungen gefunden werden konnten.

5.2. Prekaritätsmanager

Ein befragter Post-Doc der SOWI-Fakultät wurde als Prekaritätsmanager eingestuft. Er sagt ganz klar, dass er eine wissenschaftliche Karriere anstrebt. Diese Entscheidung hat er schon sehr früh gefällt, es hat auch kaum Alternativen gegeben bzw. wollte er diese nicht (vgl. I10-A4-S2A2). Er hat bereits an zwei Universitäten an Projekten gearbeitet und hat mit 33 Jahren nun auch schon über fünf Jahre drittfinanzierte Tätigkeit doch eine für die Prekaritätsmanager_innen typische längere Verweildauer im Wissenschaftsbetrieb (vgl. Klecha/Reimer 2008: 56) vorzuweisen. Doch auch andere Faktoren sprechen dafür, ihn diesem Typus zuzuordnen.

In der wissenschaftlichen Community ist der Befragte sehr aktiv (vgl. I10-A10-S3A9). Auf die Bemühungen im Wissenschaftsbetrieb verbleiben zu können, die Klecha/Reimer (2008: 56) auch als ein Kennzeichen von Prekaritätsmanager_innen sehen, deutet die Aussage hin, dass der Befragte auch publizieren muss, da seine Publikationsliste ein Kriterium für die Bewilligung seiner Forschungsanträge ist (vgl. I10-A2-S2A8).

Er bezeichnet seine Arbeit in weiten Strecken als "Einzelarbeit", den Projektleiter als Ansprechperson und er verweist explizit in der gleichen Passage auf (lose Zusammenarbeit) mit Auslandskontakten (vgl. I10-A11-S4A2). Nicht nur in der sozial-kommunikativen Dimension, sondern auch in der Anerkennungsdimension wird das Gefühl, prekär zu sein, deutlich: Er spürt Unterschiede in der Wertigkeit innerhalb der Universität, bezeichnet dies als Problem

aber äußert gleichzeitig dass "die neuen Ideen nur noch über Drittmittelkräfte entstehen und in den Wissenschaftsbetrieb kommen" (I10-A15-S5A2). Sein Umfeld schätzt seine Tätigkeit ambivalent ein, manche warnen ihn davor, dass dies auf Dauer nicht gut gehen kann (vgl. I10-A22-S6A8).

Er nimmt seine Lage als "dauerprovisorisch" (I10-A18-S5A9) und seine Entlohnung bei weitem nicht entsprechend (I10-A20-S6A4) wahr, sieht in absehbarer Zeit auch keine Möglichkeit auf ein anderes Angestelltenverhältnis (vgl. I10-A19-S6A2). Für Klecha/Reimer (2008: 54) sehen Prekaritätsmanager_innen bereits kurzzeitige Sicherheiten als Perspektiven. Der befragte Post-Doc passt mit seiner Aussage, dass ihm durch seine Befristungen die längerfristige Planungsgrundlage fehlt und er sich Investitionen (z.B. eine andere Wohnung) genau überlegen muss (vgl. I10-A29-S8A5), hier nicht in das Bild das die beiden deutschen Forscher_innen zeichnen. Auch in der Frage der Bewertung der Prekarität hinsichtlich des Arbeitsinhalts zeigt der Befragte kein Prekaritätsgefühl, was den Aussagen von Klecha/Reimer (2008: 72, Tabelle 4) widerspricht.

Da für ihn "die traditionellen Karrierewege nicht mehr funktionieren" (I10-A16-S5A3), er allerdings sein Berufsziel mit "natürlich Wissenschaft" (I10-A26-S7A9) angibt, könnte man also davon ausgehen, dass er alles daran setzen wird, sich über das Verfassen von Forschungsanträgen in der Wissenschaft zu halten. Das in mehreren Dimensionen teilweise stark ausgeprägte Prekaritätsempfinden zeigt aber, dass doch deutlich die für Prekaritätsmanager_innen typische Frustration vorhanden ist, weshalb der Befragte diesem Typus zugeordnet wurde.

5.3. Karriereorientierte Idealist_innen

Nahezu die Hälfte der 14 Interviews wurden als karriereorientierte Idealisten kategorisiert, wobei drei Befragte als Reinform anzusehen sind, die übrigen Befragten werden als karriereorientierte Idealisten mit jeweiligem "Add-on", d.h. mit Zusatzattributen, beschrieben. Von den sechs so kategorisierten Befragten stammen fünf von der TNF, einer von der SOWI Fakultät.

Karriereorientierte Idealisten in Reinform sind I11, I2 sowie I4, welche eine wissenschaftliche Karriere anstreben: "Ich kann es mir auf jeden Fall vorstellen eine akademische Laufbahn weiterzuführen, wobei ich das noch nicht fix weiß, aber es ist auf jeden Fall eine Option" (I2-A2-S4A6). Sie sind aktiv und vernetzt in der wissenschaftlichen Community (vgl. I11-A12-S4A2, I4-A3-S5A2 u. 3, I2-A3-S2A2) und die Wichtigkeit von wissenschaftlichen Publikationen ist ihnen bewusst: "Publiziert habe ich bis jetzt noch nicht aber man hat das schon als Ziel. Es wird sich auch was ergeben." (I11-A13-S4A2). Sowie:

"Und wenn man ein schönes Resultat hat dann wird es auch publiziert. Das ist auch gut, glaube ich weil, man setzt sich dann so Schritte. (...) Dann habe ich eine Publikation – das ist dann ein Schritt, die nächste ist dann der zweite Schritt Und man wird dann sicherlich immer besser, wenn man, mit jedem Schritt besser." (I4-A4-S5A4)

Sie fühlen sich, im Unterschied zu anderen Universitätsangestellten, nicht benachteiligt und haben kein sonderlich stark ausgeprägtes subjektives Prekaritätsempfinden: "Es macht keinen Unterschied eigentlich." (I4-A5-S8A1) und "Es gibt bürokratische Unterschiede, aber grundsätzlich werden wir gleich behandelt." (I11-A17-S5A5). Die reproduktiv-materielle Dimension ihrer Anstellung wird durchaus kritisch gesehen. "Natürlich verdient man in der Wirtschaft mehr" (I11-A20-S6A4) und "Also, ich würde sagen, wenn es nur für die Arbeit wäre, dann würde ich das Gehalt nicht für angemessen finden, aber dadurch, dass ich dann eben auch die Möglichkeit habe, dass ich meine Dissertation machen kann in dieser Zeit, finde ich ja, ist es in Ordnung." (I2-A1-S3A6), jedoch als Übergangslage akzeptiert (vgl. Klecha/Reimer 2008: 57).

Neben eben angeführten „karriereorientierten Idealist_innen“ wurden auch andere Interviews diesem Typus zugeordnet, die sich teilweise in ihren Merkmalen gravierend von jenen, die Klecha/Reimer für die Reinform definiert haben, unterscheiden.

Zunächst einmal wurden in zwei Interviews (I7, I8) mit Drittmittelangestellten der TNF in keiner Dimension Prekaritätsgefühle angegeben, obwohl sie den für karriereorientierte Idealist_innen typischen Fokus auf einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität aufweisen. Zumindest was die arbeitsinhaltliche Dimension betrifft, sollten karriereorientierte Idealist_innen laut Klecha/Reimer (2008: 71f.) hier eine starke Ausprägung haben. Diese Ergeb-

nisse sprechen dafür, dass karriereorientierte Idealist_innen nicht nur mit den von Klecha/Reimer beschriebenen Prekaritätsmerkmalen als Typus existieren. Sondern zusätzlich dazu noch ein Typus von karriereorientierten Idealist_innen ohne Prekaritätsgefühl entwickelt werden sollte, um auch diese spezifische Einschätzung der Lebens- und Arbeitssituation von wissenschaftlichen Nachwuchskräften adäquat abbilden zu können.

Karriereorientierte Idealisten wissen in der Regel um die Notwendigkeit und Wichtigkeit einer Promotion (Klecha/Reimer 2008: 59). I12 wurde als eben solcher kategorisiert. Er fällt aber in einem wichtigen Punkt nicht in das Schema, denn er arbeitet im Moment nicht am notwendigen Qualifikationsziel Dissertation, "strebt aber natürlich eine wissenschaftliche Karriere an." (I12-A2-S1A3). I12 wurde daher als "optimistischer" karriereorientierter Idealist kategorisiert, da er im wesentlichen von seiner Karriere überzeugt ist, obwohl er selbst keine Schritte in diese Richtung setzt. Sein subjektives Präkaritätsempfinden ist ungleich höher als bei seinen anderen karriereorientierten, idealistischen Kolleg_innen: "(...) es ist halt nicht das gleiche wie wenn man ein fixes Arbeitsverhältnis mit der Uni hat." (I12-A4-S2A2) In sozial-kommunikativer Dimension liegt hier ein mittleres Prekaritätsempfinden vor, was sich aus folgender Aussage ableiten lässt: "Mich persönlich stört eher das ein bisserl ahm ausgegrenzt sein." (I12-A12-S5A3)

5.4. Übergangswissenschaftler_innen

Zwei befragte Drittmittelangestellte der SOWI Fakultät (eine Frau, ein Mann) wurden dem Typ der „Übergangswissenschaftler_innen“ zugeordnet. Eine wissenschaftliche Karriere haben beide nicht angestrebt und streben sie weiterhin nicht an (vgl. I6-A1-S1A8, I13-A2-S2A1). Sie sind motiviert, an Wissen zu gewinnen (vgl. I13-A2-S2A21) oder „etwas zu lernen“ (I6-A2-S2A3). Beide geben an, aus ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit für nachfolgende Beschäftigungsverhältnisse hauptsächlich Vorteile ziehen zu können: Der Übergangswissenschaftler gibt an, seine Publikationsliste sollte einen „Wow-Effekt“ bei späteren Arbeitgeber_innen auslösen, er den gesammelten Erfahrungen viel Wert beimisst und einzig und alleine die fehlende Erfahrung der Arbeit im Team nachteilig für ihn sein könnte (vgl. I6-A4-S5A7). Auch die Übergangswissenschaftlerin sieht durch ihren Wissenszuwachs und das Finden von Lösungswegen Vorteile in ihrer bisherigen Tätigkeit. Sie stellt sich allerdings auch darauf ein,

dass man bei zukünftigen Arbeitgeber_innen Überzeugungsarbeit leisten muss, dass man auch etwas getan hat an der Zeit an der Universität (vgl. I13-A20-S8A2).

Generell gesagt sehen beide aber, wie auch bei Klecha/Reimer (2008: 71) erwähnt, die wissenschaftliche Anstellung an der Universität als Zwischenschritt in ihrer Karriereleiter. Der männliche Übergangswissenschaftler äußert hierzu klar, dass er „demnächst hinaus in die freie Wildbahn (möchte), um wo anders eine Karriere zu starten“ (I6-A1-S2A2) und auch schon ein potentieller neuer Arbeitgeber – eine Bank – in Sicht ist (vgl. I6-A3-S5A5). Auch die Übergangswissenschaftlerin äußert bei der Frage, wo sie sich in drei bis fünf Jahren sieht, klar, dass sie sich „auf jeden Fall nicht auf der Uni“ (I13-A19-S7A7) sieht. Da die auf aktuelle Anstellung mit 40 Stunden auf 2 Jahre ohnehin als ein „Job mit Ablaufdatum“ (I13-A16-S6A2) gesehen wird, wünscht sich die Befragte auch kein alternatives Beschäftigungsverhältnis (vgl. I13-A15-S5A4). Zieht man die bisher angeführten Aussagen beider Interviews heran, so werden Befristungen in keiner Weise als problematisch erachtet.

Klecha/Reimer (2008: 72) weisen für Übergangswissenschaftler_innen aus, dass sich diese in keiner der fünf Dimensionen als prekär empfinden. Diese Wahrnehmung konnte bei der Erhebung an der JKU in Teilbereichen nicht bestätigt werden: Zum einen äußerten beide in der reproductiv-materiellen Dimension Prekaritätsgefühle. So äußerte sich eine Drittmittelangestellte:

„(...) auf der einen Seite ist man natürlich viel schlechter bezahlt als andere, leistet auch oft mehr Stunden als die anderen und man ist fix eingestuft, es ist also kein Gehaltssprung möglich innerhalb dieser Zeit. (...) Keiner arbeitet wegen dem Geld auf der Uni würd ich mal so sagen, man wird schlechter bezahlt.“ (I13-A14-S5A6)

Auch beim Übergangswissenschaftler findet sich - wenn auch etwas abgeschwächer als bei seiner Kollegin - der Verweis „ich nage zwar nicht am Hungertuch, aber etwas mehr könnte es schon sein“ (I6-A5-S4A5) und der Wunsch nach einer Gehaltserhöhung um 20 %. Die Befragte sieht sich in ihrem Status als Drittmittelangestellte im Unterschied zu regulären Universitätsbediensteten in der rechtlich-institutionellen Dimension als benachteiligt an:

„Naja man merkt es auch, dass man bei der Weihnachtsfeier nicht dabei ist und keine Gutscheine (Anm. der Verfasserinnen: Gutscheinaktion zu Weihnachten, die vom Betriebsrat der JKU organisiert wird) bekommt und bei gewissen Veranstaltungen nicht dabei ist. Ebenso z.B. bei der Anschaffung eines neuen PCs.“ (I13-A13-S5A2)

Die Typologie von Klecha/Reimer wirft hier also das Problem auf, dass von allen Typen bei Übergangswissenschaftler_innen das geringste Prekaritätsgefühl vorhanden sein müsste. Dies ist aber aus Erfahrung mit den Interviews von Drittmittelangestellten der JKU nicht immer der Fall, da unter unseren Befragten drei karriereorientierte Idealist_innen über kein nennenswertes Prekaritätsgefühl verfügten. Die Autorinnen würden für diese Problematik vorschlagen, den grundsätzlich gut zu anderen Idealtypen abgrenzbare Typus „Übergangswissenschaftler_innen“ als Analyseeinheit beizubehalten. Bei der Zuordnung zu diesem Typus sollte man allerdings das Nichtvorhandensein eines (geringen) Prekaritätsgefühls deutlich weniger Gewicht beimessen als beispielsweise der Bewertung des Jobs als reine „Zwischenstation“.

5.5. Gelegenheitswissenschaftler_innen

Vier der Befragten wurden als Gelegenheitswissenschaftler_innen kategorisiert, davon arbeiten zwei an der TNF und zwei an der SOWI. Gelegenheitswissenschaftler_innen sind irgendwie in ihren Job „hineingerutscht“ (I3-A3-S2A3) beispielsweise über „alte Kontakte“ (I9-A1-S1A4) und/oder „Interesse“ (I5-A2-S2A6) und wissen nicht genau wie es weitergeht – sie sind in alle Richtungen offen. Dazu beschrieb eine Befragte, dass sie „bezüglich weiterer Aufstiegschancen im wissenschaftlichen Betrieb müsste ich mir wahrscheinlich noch Gedanken über die Dissertation machen“ (I9-A16-S7A5). Eine vollständige Lebensphasenplanung führen sie nach Klecha/Reimer (2008: 65) nicht durch. Ein Aspekt, der sich auch in den Interviews wiederfindet: „das wird sich dann ergeben (...). Ich habe jetzt nicht so weit vorgeplant“ (I5-A22-S7A2). Dass diese längere Planung gerade im Wissenschaftsbereich schwer ist wird durchaus als objektives „Problem“ (I5-A19-S7A3) erkannt aber noch nicht als eines das sich den Betroffenen selbst aktuell schon stellt. Ein Befragter gab hierzu an, dass „mir ist das im Moment noch egal (ist) (...) vielleicht irgendwann einmal, wenn ich mir dann denke, es interessiert mich nicht mehr“ (I5-A21-S7A6). Eine andere Befragte verweist darauf, dass sie „jetzt natürlich noch nicht“ (I1-A14-S8A3) weiß, wo sie in drei bis fünf Jahren sein wird. Sie

gehen ihren Karriereweg auch nicht so systematisch an, d.h. sie machen Lehre, weil es ihnen Spaß macht wie eine Interviewte mit den Worten „mir taugt auch die Lehre recht“ (I1-A9-S6A4) beschreibt. Dabei sind sie aber nicht so überlegt, wie die Fragile Mitte. Wir verstehen die Gelegenheitswissenschaftler_innen so, dass sie noch ein wenig auf der Suche sind, während sie aber auf der Suche sind, möchten sie möglichst vieles ausprobieren. Nach Klecha/Reimer (2008: 71) weisen Gelegenheitswissenschaftler_innen ein geringes bis mittleres subjektives Prekaritätsempfinden außer im Bereich der rechtlich-institutionellen Dimension auf. Dort kommt es zu einem starken Prekaritätsempfinden, wobei dies nicht bei allen Befragten der Fall ist. So hat eine Befragte ein starkes Prekaritätsempfinden, weil sie „einfach kein Büro“ (I9-A12-S6A1) auf der Universität hat oder durchaus auf unterschiedliche Behandlung hinweist, wie „die anderen sind sicher besser in die Organisation eingebunden“ (I9-A12-S6A1).

Der Großteil der Gelegenheitswissenschaftler_innen nimmt zwar eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu regulär an der Uni Beschäftigten wahr, aber empfinden dies „im Großen und Ganzen (...) nicht als Nachteil“ (I5-A23-S5A8) oder es macht für sie „keinen Unterschied“ (I1-A12-S7A3). Eine zeigt für eine Differenzierung zwischen Drittmittelangestellten und reinen Angestellten bei Reisekostenersätzen sogar Verständnis. Immerhin profitiert von Konferenzreisen ja „nicht nur das Institut (...) sondern ich ja eigentlich auch“ (I1-A8-S6A1). Ein Techniker erlangte sogar schon eine formale Anerkennung im Sinne dass er „formal Institutsleiter-Stellvertreter“ (I3-A4-S3A1) an seinem Institut ist. Dennoch sieht er ungewiss in die Zukunft, da, sobald sein „Chef in 5 Jahren in Pension“ geht man sehen wird, ob es sein „Institut noch weitergeben wird“ (I 3-A16-S8A1).

Abschließend kann die Zuordnung der insgesamt 14 Interviews zu den einzelnen Typologien nach Klecha/Reimer (2008) folgendermaßen dargestellt werden:

Tabelle 1: Zuordnung zu Idealtypen

Typus	Häufigkeit	Fakultät	Männlich/Weiblich
Fragile Mitte	1	1 SOWI	1m
Prekaritätsmanager_innen	1	1 SOWI	1m
Karriereorientierte Idealist_innen	6	5 TNF, 1 SOWI	5m, 1w
Übergangswissenschaftler_innen	2	2 SOWI	1m, 1w
Gelegenheitswissenschaftler_innen	4	2 SOWI, 2 TNF	2m, 2w

6. Fazit der Interpretationsarbeit

Neben der Zuordnung der einzelnen Interviews zu den von Klecha/Reimer ausgearbeiteten Typologien bzw. deren Ergänzung konnten auf Basis der Aussagen der interviewten Drittmittelangestellten der JKU noch weitere Erkenntnisse für die Erforschung des Prekaritätsempfinden von Wissenschaftler_innen gewonnen werden:

6.1 Anmerkungen zum Typus der karriereorientierten Idealist_innen

Ins Auge fällt hier zunächst, dass fünf von insgesamt sieben befragten TNF-Angehörigen als karriereorientierte Idealist_innen kategorisiert wurden. Dies kann in vielerlei Hinsicht gewertet werden: Zum einen könnte man darauf schließen, dass die befragten Techniker_innen bzw. Naturwissenschaftler_innen als Personen insgesamt ambitionierter sind eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, als dies in anderen Teilbereichen der Universität der Fall ist. Vielleicht sind auch die Karrieremöglichkeiten an der TN-Fakultät der JKU besser ausgebaut als in anderen Fakultäten, was den weiteren Berufsverlauf an der Universität begünstigt. Weiters

könnte die gute Arbeitsmarktsituation von technisch-naturwissenschaftlichen Studienabgänger_innen auch ein begünstigender Faktor für das Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere sein: Sollte man an der Universität scheitern, hätte man dennoch für die Praxis relevante Erfahrung in Forschung und Entwicklung. So sehen die befragten Angehörigen der TNF in Drittmittelverträgen oft eine „Chance (...), dass ich nach der Diss noch mehr kennen lerne“ (I1-A16-S7A4) oder allgemein ausgedrückt, generell mehr „Chancen“ (I1-A17-S7A4), wenn sie nachher eine Beschäftigung suchen. Klecha/Reimer verweisen auch in ihrer Fallauswahl darauf, dass sie die Natur- und Ingenieurwissenschaften deshalb ausgespart hätten, da „in diesen Fächern wissenschaftlicher Nachwuchs stärker auch im Zusammenhang mit privatwirtschaftlichem Engagement ausgebildet wird oder die Promotion de facto integrierter Teil der Primärausbildung ist.“ (vgl. Klecha/Reimer 2008: 38).

Bereits für verschiedene Disziplinen wurde das Ergebnis konstatiert³, dass „meist männlich dominierte Netzwerke eine Wissenschaftskultur hervorgebracht haben, in der Verbindungen, Abhängigkeitsverhältnisse und Kontakte zentral sind, um Stellenbesetzungen langfristig und unabhängig von Leistung und Qualifikation zu realisieren.“ (Klecha/Reimer 2008: 59, zum Einstieg in die Wissenschaft durch Kontakte siehe auch hier Kapitel 6.5. dieses Beitrags). Bestätigen lässt sich schließlich in der Tendenz, dass es sich „bei karriereorientierten Idealisten durchgängig um Männer handelt.“ (Klecha/Reimer 2008: 59) wobei einschränkend erwähnt werden muss, dass unter den sieben befragten TNF-Angehörigen nur zwei Frauen sind, wovon eine als „karriereorientierte Idealistin“ gewertet wurde.

6.2. Zeitliche Dimension des Prekaritätsempfindens

Dass Klecha/Reimer die zeitliche Dimension eines wandelnden Prekaritätsempfindens zu wenig berücksichtigen, stellten den Autorinnen bei ihrer Arbeit mit den Typologien fest. So gehen die Autorinnen davon aus, dass sich erst im Laufe einer zeitlich länger dauernden Beschäftigung als Drittmittelangestellte Prekaritätsgefühle wie bei den „Prekaritätsmanger_innen“ einstellen. Für die an der JKU befragten Drittmittelbediensteten kann festgestellt werden, dass diese oft erst an ihrem ersten Drittmittel-Projekt arbeiten oder sich in der Über-

³ Zum Beispiel für das Management: Daniela Rastetter (2005): Gleichstellung contra Vergemeinschaftung. Das Management als Männerbund. In: Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Gabler, S. 247–266.

gangsphase zu einem zweiten befinden (beispielsweise Interviews 5, 8, 11, 13, 14). Das subjektive Prekaritätsempfinden von schon länger an Drittmittel-Projekten beschäftigten Menschen könnte demnach durchaus höher ausfallen, wenn mit zunehmendem Zeitablauf das Bewusstsein für prekäre Beschäftigungen ansteigt. So „fürchtet“ der von den Autorinnen als Prekaritätsmanager kategorisierte Befragte „das Ende seiner Befristungszeit und die Befristungsobergrenzen“ (Klecha/Reimer 2008: 55) eher (noch) nicht. Er nimmt die eigene Befristung zwar als „dauerprovisorisch“ (I10-A18-S5A9) wahr, betont aber gleichzeitig, dass er sich seine – für ihn sehr bedeutende – inhaltliche „Kontinuität“ bisher bewahren könne/konnte.

6.3 Ausgeprägteres „Prekaritäts“- Empfinden der SOWI-Angehörigen

Eine weitere Ableitung aus der Auswertung der Interviews an der JKU ist, dass das Prekaritätsempfinden sich studienrichtungsspezifisch unterscheidet. So existiert bei den Befragten der Sozialwissenschaften eine stärkere Sensibilisierung für prekäre Beschäftigungsformen und deren (Aus-)Wirkungen wie bei Interview 9 das fehlende „Büro“ (I9-A12-S6A1) oder bei Interview 12 "das ein bisschen ahm ausgegrenzt sein." (I12-A12-S5A3) als dies bei den Befragten technischen Studienrichtungen der Fall ist. U.a. zeigt sich dies auch darin, dass bei den karrierorientierten Idealist_innen ein klarer Überhang von TNF-Beschäftigten erhoben werden konnte.

6.4. Sozial-kommunikative Dimension der Prekarität

Für die von Klecha/Reimer (2008: 37) ausgewiesene sozial-kommunikative Dimension der Prekarität konnten in den Interviews nur wenige Anhaltspunkte ausgemacht werden. Ein gefühltes Einzelkämpfer_innentum war nicht wirklich auszumachen (Ausnahme z.B. Interview 10 – der Prekaritätsmanager), die Integration in die Universitätsstrukturen erfolgte primär über die Institute. Der Kontakt zu Kolleg_innen wird überwiegend sehr positiv dargestellt, teilweise sogar als „open-door-policy“, bei dem man zu jedem Kollegen gehen kann (vgl. I10-A10-S4A3) beschrieben. Da auch an vielen Forschungsprojekten mehrere Menschen arbeiten (vgl. hierzu beispielsweise I14-A24-S3A7, I12-A18-S4A2), scheint die sozial-kommunikative Integration bei Drittmittelangestellten doch anders zu liegen als bei den von Klecha/Reimer interviewten Doktorand_innen.

Die Angestellten der JKU verfügen über ein Angestelltenverhältnis, sind Instituten (nicht nur Betreuer_innen) zugehörig, verfügen über einen Arbeitsplatz an der Universität etc. Dies unterscheidet sie wohl wesentlich von den von Klecha/Reimer interviewten Dissertant_innen, denen diese Anbindung fehlt. Wird allerdings z.B. ein Arbeitsplatz an der Universität nicht zur Verfügung gestellt, so ist davon auszugehen, dass auch bei Drittmittelangestellten schneller ein Prekaritätsgefühl in sozial-kommunikativer Dimension eintritt. Die desintegrierenden Folgen von fehlenden Büroräumen wurden auch in Interview 9 geschildert (vgl. I9-A12-S6A1).

6.5. Einstieg in die Wissenschaft

Interessant bei der Betrachtung des Einstiegs in die Wissenschaft der interviewten Drittmittelangestellten der JKU war ebenfalls die Feststellung, dass nur eine (vgl. I9-A1-S1A7) der Befragten ihre aktuelle Anstellung über eine Ausschreibung erhalten hat. Bei allen anderen waren soziale Kontakte – hauptsächlich Diplomarbeits-, Master- oder Dissertationsbetreuung bzw. Forschungskontakte – notwendig, um die Anstellung zu erhalten. Der Impuls für die Anstellung ging also in vielerlei Fälle von ihren Vorgesetzten oder Kolleg_innen aus. Bei den von Klecha/Reimer interviewten Dissertant_innen ist davon auszugehen (nachdem offen bleibt, ob diese z.B. in Forschungsprojekten mitarbeiten), dass sie in stärkerem Maße als die österreichischen Drittmittelangestellten die Entscheidung nach dem Studium weitere Schritte in Richtung einer wissenschaftlichen Karriere zu setzen, selbständiger getroffen zu haben.

6.6. Arbeitsinhaltliche Prekarität

Spannend hinsichtlich der arbeitsinhaltlichen Dimension der Prekarität von Drittmittelangestellten ist vielleicht weniger die Frage der Überqualifizierung, wie sie von Klecha/Reimer (2008: 37) aufgeworfen wird spannend. Vielmehr müsste der Frage nach der Selbstbestimmtheit der Arbeitsinhalte bzw. der inhaltliche Freiraum des Forschungsvorhabens, die mit dem klassischen Bild des Wissenschafters/der Wissenschaftlerin und der „freien“ Forschung und Lehre kollidiert, gestellt werden. Insbesondere bei Projekten, die in Auftrag von Firmen durchgeführt werden geben Drittmittelangestellte an, dass ihr Inhaltlicher Freiraum einge-

schränkt ist: Das mit dem inhaltlichen Freiraum „ist schwierig, da Projekte vorgegeben sind“ (I13-A8-S3A7) oder wie von einem anderen Interviewten, der an einem Softwareentwicklungsprojekt mitarbeitet, geschildert: „Es ist schon vorher im Vertrag fest gelegt, was jeder Teilnehmer in dem Projekt zu erfüllen hat“ (I8-A9-S3A17).

Als Fluchtpunkt kommt hier insbesondere die Dissertation ins Spiel (vgl. hierzu beispielsweise I14-A8-S3A5), die den mangelnden Freiraum bei der Durchführung des Projekts in einzelnen Fällen zumindest wettmachen kann. In weitergehenden Forschungen zum Thema Prekaritätsempfinden von Drittmittelangestellten sollte an diese ersten Erkenntnisse anschließend die Frage, in wieweit Auftragsforschung arbeitsinhaltliche Prekarität fördert, näher untersucht werden. Daran anschließend stellt sich natürlich auch die Frage, in wieweit durch Drittmittelforschung kritische Wissenschaft für die Befragten überhaupt möglich ist (vgl. Bretthauer/von Fromberg 2008).

7. Schlussbetrachtung

Die Typologie von Klecha/Reimer ermöglicht sehr gut, den unterschiedlichen Umgang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen an den Universitäten abzubilden. Eine „klare“ Zuordnung zu den mit gewissen Merkmalen ausgestatteten Idealtypen konnte allerdings nicht immer durchgeführt werden. Die Autorinnen haben daher das Mittel der „Add-ons“ verwendet sowie im Kapitel sechs ausführlich weitere Erkenntnisse aus der Arbeit mit der von Klecha/Reimer entwickelten Typologie dargestellt. Zugleich weisen die Autorinnen darauf hin, dass bei Klecha/Reimer die Fallauswahl nach einzelnen Studienrichtungen (Germanistik, POWI, WIWI) durchgeführt wurde (vgl. Klecha//Reimer 2008: 38ff) während die Autorinnen zwei Fakultäten (SOWI, TNF) mit ihren Studienrichtungen genauer betrachteten.

Besonders spannend zu beobachten ist, dass ein Befragter den extremen Anstieg an Drittmittelstellen als solchen explizit erwähnt und als „sehr erfreuliche Entwicklung“ (I6-A6-S3A6) ansieht. Gerade an der technischen Fakultät sei dafür ein „großes Potenzial“ (I6-A6-S3A6) vorhanden. Ein Informatiker beschreibt, dass am eigenen Institut schon fast „mehr als 2/3“ (I5-A11-S4A9) der Beschäftigten über Drittmittel angestellt sind. Dass Drittmittelangestellte auch bereits formale Posten wie „Institutsleiter-Stellvertreter“ (I3-A4-S3A1) erreichen kön-

nen, zeigt wieder ein anderes Interview. Diese Aussagen zeigen zum Abschluss noch einmal klar den im zweiten Abschnitt des Papers dargelegten Strukturwandel an den Universitäten.

Je nach Geld-/Wirtschaftsbedarf werden dabei (dauer-)provisorische Stellen geschaffen, deren Aussichten ungewiss sind und eine längerfristige und vor allem unabhängige wissenschaftliche Planung (vgl. Klecha/Reimer 2008: 19) unmöglich machen. Gerade die Einnahmen der JKU aus F&E-Projekten (vgl. Punkt 3), die 2009 mit rund 23 Mio. Euro (gesamt: rund 34 Mio. Euro) aus sonstigen Quellen unterstreichen diese Tendenzen. Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung drittfinanzierter Wissenschaftler_innen der JKU kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass die von Klecha/Reimer oder anderen aufgeworfenen Probleme dieser Beschäftigungsverhältnisse nicht von allen Befragten auch so wahrgenommen werden.

Anhang

Interviewleitfaden

1.) Einleitung / Informationen zum Interview

- Begrüßung & Selbstvorstellung
- Danke für die Bereitschaft zum Interview
- Hintergrund des heutigen Interviews: Forschungsprojekt im Rahmen der Lehrveranstaltung „Projektmanagement“ zum Thema „Arbeitsverhältnisse an der JKU“
- Rahmenbedingungen: Aufnahmegerät, Anonymisierung, Transkription, Auswertung im Rahmen der Lehrveranstaltung, Dauer des Interviews ca. 30-45 Minuten.
- Gibt es ihrerseits noch Fragen?

2.) Einstieg / Vergangenheit

a. Studium

- Welches Studium haben Sie absolviert und welche Schwerpunkte und Akzente haben Sie dabei gesetzt?

b. Berufseinstieg

- Auf welchem Wege sind Sie von Ihrem Studium zur Ihrer aktuellen Tätigkeit gelangt? (Biographie!)
- Haben Sie eine wissenschaftliche Karriere angestrebt bzw. was waren Ihre Beweggründe die aktuelle Tätigkeit auszuüben?
- Welche Erwartungshaltungen hatten Sie vor Beginn Ihrer Tätigkeit an diese?

3.) Gegenwart

a. Arbeitsinhalt

- Welche Tätigkeiten üben Sie im Rahmen Ihres Drittmittelprojektes aus?
- Arbeiten Sie sonst noch an der Universität (zB in der Lehre, an einer Dissertation...)?
- Macht Ihnen die Tätigkeit im Rahmen ihres Drittmittelprojekts Spaß? Welche Aspekte an Ihrem Projekt interessieren Sie besonders und wo sehen Sie Anknüpfungspunkte an Ihre Ausbildung?
- Haben Sie im Rahmen Ihres Drittmittelprojektes die Möglichkeit an Entwicklungen und Veranstaltungen in Ihrem Fachbereich zu partizipieren? Etwa durch Teilnahme an Tagungen oder dem Arbeiten an der Dissertation bzw. an Beiträgen in Fachzeitschriften?
- Wieviel inhaltlichen Freiraum haben Sie im Rahmen Ihres Drittmittelprojektes?

b. Soziale Dimension

- Arbeiten Sie eher alleine an Ihrem Drittmittelprojekt oder arbeiten Sie intensiv mit Kolleg_innen und Vorgesetzten zusammen? Wenn ja, dann berichten Sie doch ein bisschen über Ihre Erfahrungen in Ihrer jeweiligen Organisationseinheit [=Institut x,

SFB y...]... (durch Nachfragen tiefer in die konkrete Situation eintauchen!)

- Wer ist Ihre zentrale Anlaufstelle für Fragen und Probleme, egal ob persönlicher oder inhaltlicher Natur, und wie funktioniert die Kommunikation mit selbiger?

c. Institutionelle Dimension

- Welchen Stellenwert haben Drittmittelprojekte in Ihrer Organisationseinheit?
- Welche Unterschiede gibt es Ihrer Wahrnehmung nach zwischen Drittmittelangestellten und „normalen“ Universitätsangestellten? Sind diese überhaupt wahrnehmbar und empfinden Sie diese als positiv oder negativ? (z.B. Reisekostenersatz, BV Soziales, Bibliothek...)

d. Materielle Dimension

- In welchem Ausmaß und mit welcher Befristung sind Sie aktuell beschäftigt? Sind Sie damit zufrieden oder würden Sie ein alternatives Anstellungsverhältnis bevorzugen?
- Fühlen Sie sich der Leistung und dem Stundenausmaß entsprechend entlohnt?
- Inwieweit haben Sie genug Spielraum um Zeit in Dinge zu investieren, die Ihnen persönlich wichtig sind, z.B. Familie, Bekanntenkreis, Hobbies...?

e. Anerkennungsdimension

- Welchen Eindruck hat Ihr privates und familiäres Umfeld von Ihrer beruflichen Tätigkeit?
- Was empfinden Sie wenn Sie, beispielsweise im Rahmen eines Behördengangs, „Drittmittelangestellter“ als Berufsbezeichnung angeben?

4.) Zukunft

- Wie bewerten die Aufstiegschancen im Wissenschaftsbetrieb im Allgemeinen?
- Wo sehen die größten Schwierigkeiten und Barrieren?
- Wo sehen Sie sich persönlich in 3-5 Jahren? Was sind Ihre beruflichen Ziele?
- Was sind aus Ihrer Sicht die Vor- und Nachteile der aktuellen Beschäftigung für die (gewünschte) spätere berufliche Tätigkeit?

5.) Demographische Daten

Alter:

Geschlecht:

Familienstand:

Organisationseinheit:

Beginn und Dauer des Drittmittelprojekts:

Stundenausmaß der Anstellung:

Literatur

Bourdieu, Pierre (1997): Vortrag „Prekarität ist überall“ während der »Recontres européennes contre la précarité«, Grenoble, 12.-13. Dezember 1997. Aus dem Französischen übertragen von Andreas Pfeuffer

URL: <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/prekaer/bourdieu.pdf> (Stand 13. Oktober 2010)

Bretthauer, Lars /von Fromberg, Daniel (2008): Prekarisierung und Marginalisierung von Kritik. Eine politische Polemik. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Berlin: Dietz, S. 7-11.

URL: http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Manuskripte_78.pdf (Stand: 6. September 2010)

Bultmann, Thorsten (2008): Prekarisierung der Wissenschaft. Berlin: Karl Dietz Verlag.

URL: http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Manuskripte_78.pdf (Stand: 6. September 2010)

Castel, Robert (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.

Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert /Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. S. 11-18.

Castel, Robert /Dörre, Klaus (2009): Einleitung. In: Castel, Robert /Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. S. 11-18.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40.-41./2006. 7-14.

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert /Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. S. 35-64.

Erläuterungen zum Dienstrecht: URL:

http://www.chemie.tuwien.ac.at/Downloads/Dienstrecht_Erlaeuterungen.pdf, (Stand: 7. September 2010)

Europäische Kommission (Hg.) (2010) online

http://ec.europa.eu/education/news/news2259_en.htm (Stand: 5. September 2010)

Goes, Thomas (2008): Die Hochschule als Wandelhalle – Anmerkungen und Fragen zu Prekarisierung und deren (politische) Verarbeitungsformen im Wissenschaftsbetrieb. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Berlin: Dietz, S. 12-22.

Interview mit Rektor Georg Winckler im "STANDARD" (15. April 2009)

URL: <http://www.dieuniversitaet-online.at/beitraege/news/rektor-georg-winckler-im-standard-interview/65/neste/7.html> (Stand: 14. September 2010)

Von den Autorinnen selbst geführtes Interview mit Prof. Barbara Trost (JKU) zum Thema „Drittmittel an der JKU“ vom 7. September 2010.

Johannes Kepler Universität Linz (Hg.), Wissensbilanz 2005, Einnahmen auf F&E-Projekten, IV.2.5., S 36.

Johannes Kepler Universität Linz (Hg.), Wissensbilanz 2009, Personal, II.1.1., S 3.

Johannes Kepler Universität Linz (Hg.), Wissensbilanz 2009, Anzahl der laufenden drittfinanzierten F&E-Projekte nach Wissenschaftszweigen, III.2.2, S 48.

Johannes Kepler Universität Linz (Hg.), Wissensbilanz 2009, Einnahmen aus F&E-Projekten sowie Projekten der Entwicklung und Erschließung der Künste IV.2.5, S 75.

Klecha, Stephan/ Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: Klecha, Stephan; Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (VS research). S. 13-87.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., überarb. und neu ausgestattete Aufl. Weinheim u.a.: Beltz (Beltz Studium: Erziehung und Bildung).

Nowotny, Christian (2010): UG 1.03 § 26 [I.1.]. In: Mayer, Heinz (Hg.): Kommentar zum Universitätsgesetz 2002. MANZ'sche Wien (URL: <http://ug.manz.at>)

Rastetter, Daniela (2005): Gleichstellung contra Vergemeinschaftung. Das Management als Männerbund. In: Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Gabler, S. 247–266

Schmidinger, Thomas (2009): Prekarisierte Wissenschaft. In: Zukunft 12/2009. Wien: edition rot Buch & Zeitschriften Handels & Verlags GmbH, o. S.

Schwarz, Monika (2007): Abbau der sozialen Sicherung statt Abbau der Arbeitslosigkeit. Auswirkungen der Arbeitsmarktflexibilisierung. In: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.): Ende der Normalarbeit. Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit - Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 9-14.

E-Portal der Bundesministerien Wissenschaft und Forschung sowie Bildung und Kultur: Personal an Universitäten – Kopfzahl

URL ausgeschrieben: http://www.bmwf.gv.at/publikationen_und_materialien/ -

Wissenschaft/Statistiken – Öffentlicher Zugang – Auswertungen – Personal – Universitäten – Personal an Universitäten - Kopfzahl – Abfrageversion – Auswahl: Universität Linz

Weidinger, Dagmar (2010): Wissenschaft als Lotteriespiel. Erschienen in der "Wiener Zeitung" vom 8. Mai 2010.

URL: <http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?>

TabID=3946&Alias=wzo&cob=492013 (Stand: 14. September 2010)