

Gute Arbeit in der Wissenschaft: Die Diskussion um alternative Personalmodelle und demokratische Organisationsformen

*IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen
(Christian Cargnelli, Daniela Haarmann,
Anton Tantner, Aurelia Weikert)*

Policy paper, September 2021

Einleitung

Die IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen – Wer sind wir?

Die Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen, gegründet während des Universitätsstreiks 1996 als Interessengemeinschaft Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen, ist eine Plattform zur Vertretung universitärer, bildungs- und forschungspolitischer Anliegen des befristet beschäftigten akademischen Personals, also in erster Linie Lehrbeauftragter und "freier" Wissenschaftler*innen.

Einige Zahlen zu den Rahmenbedingungen akademischer Prekarität in Österreich:

Derzeit sind knapp 80 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Hochschulen nur befristet beschäftigt. An der Universität Wien, mit ca. 90.000 Studierenden die mit Abstand größte österreichische Universität, sind von den knapp 7000 Angehörigen des wissenschaftlichen Personals bis zu 85 Prozent befristet als Assistent*innen, Prä- und Postdocs, Drittmittelbeschäftigte und/oder Lektor*innen angestellt. Etwa ein Drittel dieser befristet Beschäftigten – um die 1900 Personen – sind als Lehrbeauftragte tätig und bestreiten ca. 40 Prozent der Lehre, in manchen Fächern sogar mehr als 60 Prozent. Nur 59 dieser Lehrbeauftragten sind unbefristet angestellt – und das meist auf niedrigem Niveau, in der Regel für vier Semesterwochenstunden Lehre. Alle anderen werden in der Regel von Semester zu Semester mit befristeten Halbjahresverträgen angestellt.

Im Sommersemester 2021 haben fast 350 Lektor*innen erstmals an der Universität Wien begonnen - das sind dreimal mehr als all die Jahre zuvor.

Der Ist-Zustand: Keine Einstellungskultur

Der Ist-Zustand an Österreichs Hochschulen kann mit einem einfachen Satz zusammengefasst werden: Es gibt keine Anstellungskultur. Die 85 Prozent prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen begründen sich in einer seit gut 20 Jahren sich verschärfenden Gesetzeslage, die ihren Ausgang mit dem Universitätsgesetz (UG) 2002 nahm. Anstelle des zuvor üblichen Karrieremodells: Student*in / PräDoc-Assistent*in / Ass.-Prof. / Professur trat eine Kettenvertragsregelung: Wissenschaftler*innen dürfen nur noch sechs bis acht Jahre an einer Institution befristet angestellt sein, dann müssen sie entweder entfristet werden (passiert so gut wie nie) oder ein Jahr Pause machen, um die Kette wieder beginnen zu lassen.

Diese Regelung, niedergeschrieben im Paragraphen 109 des UG 2002, zerstörte die Einstellungskultur an den Hochschulen. An die Stelle von planbaren Karrieremodellen traten Verunsicherung, Prekarität und Durchhalteparolen. Viele Wissenschaftler*innen wurden zu Nomaden, die zwei Jahre in dem einen Land, vier Jahre in der anderen Stadt leben. Familie wurde für diese zu einem Wochenend- und Urlaubserlebnis (die Universitäts- und Wissenschaftspolitik umschreibt dies gerne als „Certain Degree of Flexibility“). Andere versuchen, an ihrer „Stamminstitution“ zu bleiben und nehmen regelmäßige Pausen in Kauf. Daneben gibt es aber auch eine unbekannte Zahl an Forschenden, die aufgeben und sich in der Privatwirtschaft eine entfristete Stelle suchen. Der Wunsch, sich ein Leben und Zukunft aufzubauen, eine Familie zu gründen und zu sehen und sich finanzielle Rücklagen zu schaffen, wird hier irgendwann größer als das Ideal „Traumberuf Wissenschaft.“

So ist auch die Arbeitslosigkeit nach sechs bis acht Jahren, also am Ende einer Kette, ein fixer Bestandteil der Lebensplanung von allen prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen. Das Arbeitslosengeld dient in dieser Zeit nicht selten als Drittmittel. Im AMS (Arbeitsmarktservice, das österreichische Arbeitsamt) sitzen die Betreuer*innen häufig ratlos top ausgebildeten Fachkräften gegenüber. Promovierte Wissenschaftler*innen Anfang 30, Mitte 40 oder 50 mit internationaler Erfahrung, nicht selten fließend in mehreren Sprachen, werden als Arbeitslose nicht erwartet, gehören aber längst zur Stammklientel des AMS.

Besonders betroffen sind hiervon Frauen. Wie auch sonst in der Arbeitswelt tragen häufig sie die Betreuungspflichten von Kindern. Schwangerschaft und Karenz führen ohnehin zu einer Unterbrechung der wissenschaftlichen

Tätigkeit. Zwar haben spezifische Frauenförderungsprogramme versucht, dies abzufedern, doch da die zwei wichtigsten Programme – das Hertha-Firnberg- und das Elise Richter-Programm des österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) – durch geschlechtsunspezifische Förderungen ersetzt werden, sind hier gravierende Karriereeinbrüche zu befürchten. Die unrühmliche Statistik, dass der Anteil der Frauen konstant zu den Karriereschritten abnimmt, wird so erhalten bleiben.

Prekarität prägt also den Arbeitsalltag von Wissenschaftler*innen. Lebensplanung über ein paar Jahre hinweg ist kaum möglich. Die aus dieser Verunsicherung heraus resultierende psychische Belastung ist ein weiterer Aspekt des Ist-Zustands, über den aber kaum gesprochen wird. Der Ruf nach Veränderung ist entsprechend groß.

Berufsverbot als Perspektive

Diese Situation zu ändern und mehr Wissenschaftler*innen in eine entfristete Beschäftigung zu bringen, ist eine Forderung seit nun zwei Jahrzehnten. Die türkis-grüne Regierung nahm sich dieser auch an und reformierte das gesamte UG. Der Paragraph 109 sieht nun anstatt einer Kettenvertragsregelung ein Berufsverbot vor: Wer nicht nach sechs bzw. acht Jahren entfristet wird, darf an der jeweiligen Hochschule nicht mehr arbeiten. Die Politik nahm sich hierbei wohl Deutschland zum Vorbild, wo dieses Verbot allerdings bundesweit gilt.

Eva Blimlinger, Bildungssprecherin der Grünen und starke Kämpferin für das Ende der Kette, begründet diese Reform mit der „Hoffnung“ (sic),¹ dass die Universitäten zu einer Einstellungskultur übergehen. Bildungsminister Heinz Faßmann, ehemaliger Vizerektor und pragmatisierter Professor an der Uni Wien, appelliert an die „biographische Verantwortung“ der Institutionen.² Die Chance, dies gesetzlich festzulegen, den Universitäten verbindliche Vorgaben zur Entfristung von wissenschaftlichem Personal zu machen und hierfür Anreize und Geld zur Verfügung zu stellen, ließ die Regierung aber bei dieser großen Reform verstreichen. Nirgends im UG werden auch die

¹ Eva Blimlinger: UG-Novelle. Am Unhaltbaren festhalten? derstandard.at, 11.09.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000122520954/ug-novelle-am-unhaltbaren-festhalten>.

² Theo Anders: Faßmann über Uni-Reform. "Termin für Veränderung ist oft unpassend für Betroffene". derstandard.at, 11.09.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000123294415/fassmann-hofft-auf-biografische-verantwortung-der-unis-bei-kettenvertraegen>.

Institutionen als Arbeitgeber in die Pflicht genommen, langfristige Personal- und Karrieremodelle zu entwickeln.

Nicht selten repetieren hier die Entscheidungsträger*innen das „Verstopfungsnarrativ“: Wer mit 40 nicht entfristet ist, also keine Professur hat (andere Formen der Entfristung gibt es eigentlich nicht mehr), ist als Forscher*in nicht gut genug und solle nicht weiter den wissenschaftlichen Betrieb für den Nachwuchs verstopfen. Die UG-Novelle böte mit ihrem Berufsverbot dahingehend Sicherheit. Dass nicht alle Forschenden Professor*innen werden möchten, weil die sonstigen Verpflichtungen eines Lehrstuhls kaum mehr Forschung ermöglichen, bleibt unberücksichtigt. Auch gibt es nicht einmal ansatzweise ausreichend Professuren, um nur einen Bruchteil der prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen zu entfristen.

Gleiches gilt auch für Tenure Track-Positionen. Diese sind sog. Qualifikationsstellen: Die Inhaber*innen verpflichten sich, in einem bestimmten Zeitraum – zumeist sechs Jahre – bestimmte Qualifikationen (in der Regel eine Habilitation, internationale Publikationen und Lehre) zu erfüllen. Am Ende steht eine Evaluation, die zu einer Entfristung führen *kann*. Hier forderte Blimlinger die vermehrte Einführung dieser Art von Beschäftigungsmodellen.³ Zwar ist damit zu rechnen, dass die Universitäten mehr Tenure Tracks einführen könnten, aber auch diese wären nur sehr kleine Tropfen auf einem viel zu großen und heißen Stein. Ein weiteres Problem ist, dass Tenure Tracks keine entfristeten Stellen sind, sondern lediglich zur Entfristung führen könnten. Damit fallen derartige Qualifikationsstellen ebenso unter den Paragraphen 109, soll heißen: Wer an einer Universität bereits befristet angestellt ist oder war, kann sich gar nicht auf so eine Stelle bewerben, weil der „Countdown“ zum Berufsverbot abgelaufen wäre, bevor die Qualifikationsstelle auslaufen würde und die zur Entfristung obligatorische Evaluation erfolgen könnte.

Das UG bestraft also Wissenschaftler*innen dafür, dass es keine entfristeten Positionen für sie gibt. Der Ist-Zustand wird hierdurch nur noch verschlimmert anstatt verbessert. Tausenden von Forschenden droht nun das berufliche Aus, zumindest in Österreich.

Ausblick: Wissenschaftsstandort Österreich als Laufhaus

³ <https://twitter.com/blimlinger/status/1416824439153598466?s=20>, 11.09.2021.

Wenn diese Zeilen im Sommer 2021 geschrieben werden, lässt sich über die lang- und mittelfristigen Konsequenzen der UG Novelle nur spekulieren. Es bedarf allerdings keiner prophetischen Fähigkeiten, um zu erahnen, dass – unter Berücksichtigung der Ist-Situation und der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte – sich der Wissenschaftsstandort Österreich zu einem Laufhaus umwandeln wird: Forschende laufen in den Gängen der österreichischen Forschungslandschaft von Projekt zu Projekt, bis Sperrstunde für sie ist. Langfristige Bindung an eine Institution, Aufbau und Mitentwicklung von Forschungsschwerpunkten sind ab Oktober 2021 eigentlich unmöglich. Ein wissenschaftlicher Beitrag Österreichs zur Lösung von Problemen der Zukunft und der Vergangenheit – wie etwa der Klimakrise – wird aber ohne nachhaltige Forschungsperspektiven unmöglich sein.

Ein kurzfristigeres Problem der UG Novelle: Sie ist nicht eindeutig formuliert und damit offen für Interpretationen. So legen die Universitäten das Gesetz unterschiedlich aus. Die Universität Wien etwa wird die Jahre bis zum Berufsverbot fortlaufend zählen, ein „unstoppable countdown“ also. Beispiel: Ein PostDoc ohne sonstige Anstellung an der Uni Wien bietet im Wintersemester 2021/22 im Umfang von zwei Semesterstunden Lehre an, bekommt hierfür einen normalen Arbeitsvertrag. Nach diesem Semester unterrichtet oder arbeitet er nicht mehr an der Universität Wien. Der Countdown läuft dennoch weiter und nach 2029 (acht Jahre, weil teilzeitangestellt) dürfte dieser PostDoc nicht mehr befristet an der Uni anfangen. Andere Unis sehen hingegen sehr wohl eine Unterbrechung des Countdowns mit Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vor. Zugleich ist aber das Sammeln von Lehrerfahrung eine wesentliche Voraussetzung für die weitere wissenschaftliche Karriere und mögliche Entfristung.

So scheint auch die Lehre in ihren Grundfesten bedroht zu sein. In zahlreichen Instituten wird die Lehre von befristeten Lektor*innen getragen. Würden diese wegbrechen, würde auch die Lehre zusammenbrechen. Doch wer möchte schon mit einem „unstoppable countdown“ im Nacken (noch) befristet und noch dazu zumeist geringfügig bezahlt arbeiten? Die Universität Wien bietet zur Umgehung des Countdowns zwar die Option eines Freien Dienstvertrages an, jedoch müssen die Lektor*innen hierfür ein Bruttomonatsgehalt von €3.300,- nachweisen. Damit wird Lehre zu einer nebenberuflichen Tätigkeit für Gutverdienende.

Damit wird auch die Habilitation unattraktiv, da die Durchführung eines Mindestmaßes an Lehrtätigkeiten an der Habilitationsstätte Voraussetzung

zu Beibehaltung der *venia docendi* ist.⁴ Wer allerdings keine konkrete Aussicht auf Entfristung hat, für die oder den entwickelt sich die Habilitation zu einem russischen Karriereroulette.

Das UG dürfte damit zwar das Ziel erreichen, Forschende ab 40 aus der Wissenschaft zu treiben. Die Frage stellt sich aber, ob das wirklich irgendein Beschäftigungsproblem löst. Forschende sind nicht wie ein Fettklotz in der Londoner Kanalisation, die das System verstopfen. Sie sind erfahrene und topausgebildete Menschen. Von ihrer Erfahrung profitiert nicht selten der Nachwuchs in jeder Hinsicht, von Karriereplanung über Forschungsmethodik bis zu Lehroutine. Mehr noch definieren sie als Mehrheit der Forschenden, was der Forschungsstandort Österreich ist und welches Potenzial in ihm steckt.

So ist festzuhalten, dass die UG Novelle mehr Probleme aufwirft als löst. Für Wissenschaftler*innen wird es kaum mehr attraktiv sein, in Österreich an einer Universität eine befristete Stelle anzutreten, außer sie haben ohnehin nicht vor, langfristig hier zu bleiben. Auch die Ansiedlung von Drittmitteln, die für Universitäten höchst prestigeträchtig sind, wird so immer schwieriger bis unmöglich. Es mehreren sich bereits jetzt Meldungen, dass Wissenschaftler*innen ihr bereits bewilligtes Projekt nicht mehr an der geplanten Forschungsstätte durchführen können, weil das Projekt länger als der Countdown laufen würde. Entsprechend perspektivenlos ist auch die Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs. So wird es im Endeffekt für die Wissenschaftler*innen zwei Möglichkeiten geben, sofern sie kein innerösterreichisches Nomadendasein ohne Perspektive und finanzielle Absicherung führen wollen: die akademische Forschung verlassen oder Abwanderung ins Ausland. Der Republik Österreich gehen so oder so aber exzellent und teuer ausgebildete Fachleute verloren.

Ein Spezialfall: Die Mischung von unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen

Ist nur Lehre auch Wissenschaft?!

Vielleicht war es gut gemeint, aber in der Realität führt die Novellierung des UG zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen (Kettenvertragsregelung, Einrechnung von vorangegangenen

⁴ An der Universität Wien etwa erlischt die *Venia Docendi*, wenn der/die Privatdozent*in vier Jahre lang nicht gelehrt hat. Siehe: <https://satzung.univie.ac.at/alle-weiteren-satzungsinhalte/erloeschen-der-lehrbefugnis/> (abgerufen am 09.09.2021).

Dienstverhältnissen). Dazu gesellen sich weitere Unklarheiten und Verunsicherungen, beispielsweise im Falle der bisherigen entfristeten Anstellungen von Lektor*innen. Die wenigen entfristeten Lektor*innen sind jeweils für 4 Semesterwochenstunden unbefristet, manche darüber hinaus für weitere 2 bis 4 Semesterwochenstunden befristet angestellt, sodass dies bei manchen ein Gesamtausmaß von 6 bis 8 Semesterwochenstunden ergibt. In der Praxis bedeutet das, einen unbefristeten Vertrag im Ausmaß von 4 Stunden und jedes Semester einen weiteren befristeten Vertrag für weitere Stunden zu unterschreiben. Der Sinn dieser Gleichzeitigkeit von ent- und befristeten Verträgen erschließt sich niemandem so recht. Es bedeutet jedoch für die Personalabteilung der Uni Wien: alle 6 Monate abmelden und unmittelbar darauf wieder anmelden, für die/den Lektor*in alle 6 Monate einen neuen Vertrag unterschreiben. Diese Vorgehensweise wird seit Jahren praktiziert und man könnte meinen, dass sich die betreffenden Lektor*innen als unbefristete Angestellte der Uni Wien begreifen dürfen. Die UG-Novellierung zeigt anderes: Auch hier gilt für die jeweils zusätzlichen befristeten Verträge das Ende der Lektor*innen-Laufbahn nach 8 Jahren. Anstatt die bisherigen alle 6 Monate zusätzlich befristeten Stunden endlich zu entfristen und damit unbefristete Verträge mit 4, 6 oder 8 Semesterwochenstunden auszustellen, wird man sich das anschauen – so die Universitätsleitung. Angedacht ist die Umwandlung von 8-stündigen Lektor*innen-Anstellungen in Senior Lecturer-Stellen, die laut Kollektivvertrag aber neben Lehrtätigkeit auch einen anderen Tätigkeitsbereich haben können.

Das Ergebnis der UG-Novellierung wären somit für maximal 8 Jahre befristet angestellte Lektor*innen auf der einen Seite und lehrende Senior Lecturers auf der anderen Seite. Die lt. Kollektivvertrag vorgesehenen Lektor*innen gäbe es dann nur mehr als befristete Stellen? Als wäre Lehre allein nicht gut genug als Wissenschaft!

Wünsche und Forderungen

Die katastrophalen Zustände der Beschäftigungsverhältnisse an österreichischen und deutschen Universitäten sind seit Jahren bekannt und werden zunehmend auch öffentlich thematisiert, zuletzt auch mittels einer Unzahl an erschreckenden Erfahrungsberichten, die per Twitter-Hashtag #ichbinhanna verbreitet wurden. Leider beschränkt sich diese Diskussion nur zu oft auf die Darstellung der Misere, ohne Auswege anzubieten – bestenfalls erscheint „Leaving Academia“, also der Ausstieg aus der Wissenschaft als die einzig gangbare, oft mit viel Schmerz verbundene Alternative. Um so wichtiger ist, dass mit dem von dem Netzwerk für Gute

Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) vorgelegten Diskussionspapier „Personalmodelle für Universitäten in Deutschland“ gut durchberechnete Alternativen zur aktuellen Situation vorliegen.⁵ An dieser Stelle soll nun versucht werden, einen Forderungskatalog zu erstellen, der auf die Lage an den österreichischen Universitäten abgestimmt ist und gleichermaßen realistische, kurzfristig verwirklichtbare Verbesserungen wie utopische Perspektiven umfasst, vergleichbar etwa einem auf die gesamtgesellschaftliche Situation abzielenden Forderungskatalog, der von sozialdemokratischen, dem Keynesianismus verhafteten Forderungen nach Arbeitszeitsverkürzung und mehr Investitionen in klimaschützende Infrastruktur über die Forderung nach einem tendenziell systemtransformierenden Bedingungslosen Grundeinkommen bis hin zum „Fully Automated Luxury Communism“ (Aaron Bastani) reicht.

Die IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen fordert:

1.) eine neue Kennzahl für das Universitätsmanagement: Die Permanenz!

Da auch an den Universitäten die Sprache des Managements und der Betriebswirtschaft eingeführt wurde, soll für deren Zielvorgaben eine neue *Kennzahl* implementiert werden, die zumindest aus der Perspektive der Ministerialbürokratie und der Universitätsleitungen als Indikator für qualitative Forschung und Lehre herangezogen werden soll. Diese Kennzahl ergibt sich aus dem Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse an der Gesamtzahl der an den Universitäten abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals. In Österreich liegt derzeit diese Kennzahl, nennen wir sie vorläufig „Permanenz“ oder „permanent ratio“, zwischen 15 und 30 Prozent. Auf diese Weise könnte die Prekarität und Unzumutbarkeit der Arbeitsverhältnisse an den Universitäten in kürzestmöglicher reduzierter Form als Zahl sichtbar gemacht werden. Darauf verweisend ließen sich entsprechende Forderungen erheben, zum Beispiel die nach der Erhöhung dieser Kennzahl auf einen Wert zwischen 70 und 90 Prozent. Die Erreichung dieser Kennzahl, der geforderten „Permanenz“, könnte zum Beispiel in den Leistungsvereinbarungen festgeschrieben werden.

Die Umsetzung dieser Forderung, den Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zu erhöhen, bedarf keiner Änderung des Universitätsgesetzes: Lehrbeauftragte können schon jetzt unbefristet angestellt werden, dasselbe gilt für die im Kollektivvertrag vorgesehenen

⁵ <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle>

Stellen der „Senior Scientists“ – dies wäre jedenfalls, womöglich auch unter inhaltlicher Redefinierung des Jobprofils, eine Lösung, die kurzfristig realisierbar ist.

2.) Sichtbarmachung der Arbeitsbedingungen

Die Sichtbarmachung der prekären Arbeitsbedingungen sollte selbstverständlicher Teil der wissenschaftlichen Kommunikation werden - in der Kommunikation mit der Unibürokratie, mit Drittmittel vergebenden Stellen, Veranstalter*innen von Tagungen, bei öffentlichen Vorträgen, in schriftlichen Präsentationen und Abschlussberichten: Arbeit, die ohne Finanzierung bzw. unter Aufwändung von Eigenmitteln oder durch Arbeitslosenbezüge geleistet wurde, sollte genauso in den offiziellen Teilen wissenschaftlicher Kommunikation angeführt werden wie allfällige, durch die Prekarisierung (mit)bedingte psychische und physische Gesundheitsschäden.

Als kleines Beispiel sei eine Episode bei einer Berliner Tagung zur Provenienzforschung im Jahr 2018 erwähnt:

„der Wiener Historiker Leonhard Weidinger [bat] (...) während seines Vortrags die Provenienzforscher im Auditorium (...), sich zu erheben. Etwa hundertfünfzig Frauen und Männer standen auf. Dann bat Weidinger jene, die eine feste Stelle hätten, sich wieder zu setzen. Fast alle blieben stehen.“ (FAZ, 29.11.2018)

3.) Faire Arbeit als Bestandteil der Richtlinien für gute wissenschaftliche Praxis

Karoline Döring und Kristin Eichhorn haben zuletzt „Überlegungen zu einem Siegel ‚Faire Arbeit in der Wissenschaft‘“⁶ angestellt – tatsächlich boomten in den letzten Jahre „Code of Conducts“ und „Richtlinien zur Guten Wissenschaftlichen Praxis“⁷, also Gütesiegel für faire Arbeit. Die Forderung, dass im wissenschaftlichen Bereich solche Richtlinien und Gütesiegel auch zu berücksichtigen haben, dass die Forschung und Lehre unter angemessen bezahlten Bedingungen erfolgt und die geforderte „Permanenz“-Rate eingehalten wird, ist nur zu gerechtfertigt.

⁶ <https://publikum.net/uberlegungen-zu-einem-siegel-faire-arbeit-in-der-wissenschaft>

⁷ Z.B.: <https://oeawi.at/richtlinien>

4.) Eine Novelle der Novelle

Die mit Oktober dieses Jahres in Kraft getretene Novelle des Universitätsgesetzes hat schon jetzt Auswirkungen, die wohl auch von den für dieses Gesetz Verantwortlichen als äußerst negativ betrachtet werden könnten: Bewilligte Forschungsprojekte können nicht oder nicht an der dafür vorgesehen Einrichtung durchgeführt werden, schon zugesagte Lehraufträge werden von Kolleginnen und Kollegen zurückgelegt, weil sich diese ansonsten negativ auf Ihre künftigen Karrieremöglichkeiten auswirken könnten – eine Reparatur der UG-Novelle ist also äußerst dringlich, allerdings sollten diesmal auch die Betroffenen in die Vorbereitung der Gesetzesänderung mit einbezogen werden – und nicht nur Gewerkschaftsvertreter*innen, die von der Lebensrealität der Mehrheit der in der Wissenschaft Beschäftigten oft nur wenig wissen.

5.) Organizing!

In unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gilt „Organizing“ als Schlagwort der Stunde.⁸ Im Bereich der Wissenschaft ist genau dies – die auf den je eigenen Erfahrungen basierende kollektive Debatte darum, welche Forderungen als besonders dringlich anzusehen sind, sowie Aktionen, diese zu realisieren – ein großes Problem bzw. eine »Herausforderung«, wie Neoliberale sagen würden: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind leicht erpressbar und zugleich schwer organisierbar, ihre Begeisterung für ihre Tätigkeit, ihre Obsession für Forschungsfragen lässt sie die Widrigkeiten des Betriebs und seine Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen, oft ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen. Gerade in Fächern, in denen individualisiertes Arbeiten die Norm ist und die für Dissertationen und Habilitationen oft jahrelanges, vereinsamtes Arbeiten verlangen, wird solidarisches Handeln dadurch erschwert. Kompetitives Verhalten wird oft verinnerlicht und die nur kurzfristigen Beschäftigungen schwächen die Bindung an die jeweilige Institution – auch zum Schaden der Studierenden. Im Zuge der Debatten, die um das Hashtag #ichbinhanna auftauchten, wurde von jenen, die schon länger aktiv sind, die universitären Arbeitsverhältnisse zu verbessern, den vielen Empörten die Frage gestellt, ob sie denn schon gewerkschaftlich aktiv seien – nur die wenigsten hatten dies bislang in Betracht gezogen, wobei gerade in Österreich die jahrelange Ignoranz der für die Universitäten zuständigen Gewerkschaft Öffentlicher

⁸ Siehe etwa Eric Mann: Transformatives Organizing. 7 Bausteine, 12 Rollen, 16 Fähigkeiten. Köln: ISP, 2017.

Dienst (GÖD) für die Belange der Prekären das ihre dazu beitrug, gewerkschaftliches Engagement als wenig attraktiv zu betrachten. Allerdings: Die GÖD hätte durchaus das Potenzial, einen solchen Organizing-Prozess im Bereich der prekär beschäftigten WissenschaftlerInnen zu begleiten und unterstützen – personell, finanziell und auch durch die Zurverfügungstellung ihrer Infrastruktur. Ein Nutzen wäre für beide Seiten gegeben: Ein vielleicht beträchtlicher Zuwachs an Mitgliedern für die Gewerkschaft, deren Vertreter*innen wiederholt den niedrigen Organisationsgrad an den Universitäten beklagen, und ein höheres Maß an Durchschlagskraft für die Artikulation und Umsetzung ihrer Forderungen für die Prekären.

6.) Allgemeines Arbeitsrecht statt Paragraph 109!

Im Zuge der 2020/21 stattgefundenen Protestbewegung wurde unter anderem die Forderung erhoben, die Sonderbestimmungen, mittels derer an den österreichischen Universitäten die Befristung von Arbeitsverhältnissen geregelt werden – den Paragraphen 109 des Universitätsgesetzes –, schlicht aufzuheben, womit die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung fänden. Für viele an den Universitäten, die insbesondere mit der Verwaltung der Lehre betraut sind, mag dies auf den ersten Blick als kaum umsetzbar erscheinen, doch besteht in der Realisierung dieser Forderung auch das Potenzial, mittels entsprechender Kreativität Verhältnisse zu schaffen, die beträchtliche Verbesserungen für universitäre Lehre und Forschung mit sich bringen.

7.) Berechnung alternativer Personalmodelle

Nach Vorbild des Diskussionspapiers der NGAWiss wäre die auf Österreich umgelegte Berechnung alternativer Personalmodelle an den Universitäten sehr wünschenswert. Im Gegensatz zu den meisten deutschen Bundesländern ist in Österreich sogar eine öffentliche Einrichtung vorhanden, die solches mit professioneller Expertise leisten könnte: Die Kammer für Arbeiter und Angestellte, die seit der Ausgliederung der Universitäten vor 20 Jahren nun auch für diese zuständig ist.

8.) Erhöhung des Globalbudgets statt Drittmittel-Zeitvergeudung

Der in den letzten Jahrzehnten stark gestiegene Betrag an Geldern, die Wissenschaftler*innen selbst bei öffentlichen Förderstellen einwerben müssen, um befristet an Universitäten beschäftigt sein zu können, gerät

zunehmend in Kritik – in Deutschland wird sogar pointiert die Abschaffung der DFG verlangt.⁹ Tatsächlich darf angenommen werden, dass das Bemühen um Drittmittelförderungen und die Verwaltung der Auswahlverfahren mittlerweile eine der größten Zeit- und Ressourcenvergeudungen im Wissenschaftsbetrieb ist: In ungezählten Arbeitsstunden werden Anträge verfasst und Formulare ausgefüllt, deren Aussicht auf Bewilligung zuweilen nur in einem niedrigen zweistelligen Prozentsbereich liegt (mittlerweile gibt es eine ganze Industrie des Coachings zum korrekten Verfassen von Anträgen). Hier wäre als erstes Kostenwahrheit zu verlangen: Wieviel Arbeits- und Lebenszeit wird hier vergeudet?¹⁰ In der Folge sollte der Großteil der für das Drittmittelwesen öffentlicher Stellen aufgewandter Gelder dem Globalbudget der Universitäten zufließen und nur mehr in begründeten Ausnahmefällen befristete Forschungsförderungen ausgeschüttet werden.

9.) ein grundlegend neues Universitätsgesetz für eine demokratische Hochschule

Jenseits kosmetischer Korrekturen wäre allerdings eine grundlegend andere, nämlich demokratische Organisationsform der Universitäten von Nöten: Es braucht eine Abschaffung der Kurienuniversität mit ihrer Privilegierung einer Minderheit und vielfältigen Abhängigkeiten, ein Faculty- oder Departmentmodell, bei dem alle wissenschaftlichen Universitätsmitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, Entscheidungen an der Universität zu beeinflussen. Dafür nötig wäre ein gänzlich neues Universitätsgesetz – wie dieses geschaffen sein sollte, benötigt einen noch zu organisierenden Diskussionsprozess.

Literatur

Anders, Theo: Faßmann über Uni-Reform. "Termin für Veränderung ist oft unpassend für Betroffene", in [derstandard.at](https://www.derstandard.at), 11.09.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000123294415/fassmann-hofft-auf-biografische-verantwortung-der-unis-bei-kettenvertraegen>.

⁹ <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/schluss-mit-dem-projektgehuber>

¹⁰ Dies gilt übrigens in ähnlicher Form für das Karussell der Preisverleihungen, bei denen zuweilen gerade mal dreistellige Eurobeiträge ausgelobt werden – die Vermutung, dass die Verwaltung dieser Preise (Begutachtungen, Jurysitzungen, Preisverleihungen, ...) ein mehrfaches von der Höhe des vergebenen Preises ausmacht, liegt nur zu nahe.

Blimlinger, Eva: UG-Novelle. Am Unhaltbaren festhalten?, in: derstandard.at, 11.09.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000122520954/ug-novelle-am-unhaltbaren-festhalten>.

Cargnelli, Christian/Ehs, Tamara/Tantner, Anton: Organisation prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. Das Beispiel der IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Band 48, Nr. 193 (2018), S. 641–661. <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/1150>

IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen: Resolutionen, Interviews, Studien und Medienberichte seit 1996: <http://ig-elf.at>

Günther, Elisabeth/Fink, Dagmar: Wir brauchen ein anderes Universitätsgesetz!, in: Volksstimme, 2021, Nr. 1/2, S.16-18, <https://www.volksstimme.at/index.php/wo-kaufen/item/475-wir-brauchen-ein-anderes-universitaetsgesetz.html>

Niggemann, Jan: Warum sich Studierende und Lehrende gegen das neue Uni-Gesetz wehren, in: Mosaik Blog, 12.1.2021, <https://mosaik-blog.at/uni-gesetz-studienrecht-novelle>

Tantner, Anton: Gegen Prekarität – für gute Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, in: Die Zukunft. Diskussionszeitschrift für Politik, Gesellschaft und Kultur, 11-12/2020, S. 14–17. [Redebeitrag zur Demonstration ADVENT, ADVENT, DIE #BILDUNGBRENNT vom 19. Dezember 2020 im Wiener Resselpark]
 Online-Version: <http://www.ig-elf.at/index.php?id=106> sowie <https://wiener-bildungsakademie.wien/gegen-prekaritaet-fuer-gute-arbeitsverhaeltnisse>

Tantner, Anton: Österreich schafft Quasi-Berufsverbote an Hochschulen, in: Jacobin Magazin, 9.2.2021 <https://jacobin.de/artikel/ig-lektorinnen-universitaetsgesetz-oesterreich-ugnovelle-befristung-entfristung-paragraph-109-bildung-brennt>

Tantner, Anton: Kennzahl: Permanenz – Für eine Uni ohne Ablaufdatum! Rede bei der Demonstration Bildung brennt weiter, Wien 3.3.2021, <http://www.ig-elf.at/index.php?id=109>

Theißl, Brigitte: UG-Novelle: Wissenschaftlerinnen im Abseits, in: derstandard.at, 31.1.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000123736564/ug-novelle-wissenschaftlerinnen-im-abseits>