

Wissenschaftlicher Nachwuchs *quo vadis*? Eine Analyse der Stellungnahmen zur Verschärfung der Ausnahme zum allgemeinen „Kettenvertragsverbot“ mit geplanter UG-Novelle 2021

Policy Paper

Verfasst am 18.04.2021 von Florian Part, Philipp Sperner, Nicolas Schlitz und Leoni Breth

Mit dem Außerkrafttreten des Universitäts-Organisationsgesetz (UOG 1993) wurden 2003 die Universitäten, Fakultäten, Institute und Bibliotheken endgültig aus ihrer Teilrechtsfähigkeit entlassen. So wurde durch das Inkrafttreten des Universitätsgesetzes (UG 2002) das Rektorat alleinig dazu bemächtigt, wichtige Personalentscheidungen basierend auf dem geschaffenen Kollektivvertrag zu treffen. Mit der ursprünglichen Absicht Kettenverträge zu unterbinden, wurde damals der § 109 geschaffen, welcher eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen auf max. 6 Jahre beschränkt (mit Option auf begründeter einmaligen Verlängerung bis zu insgesamt 12 Jahren bei Teilzeitanstellung). Im Sinne dieser „Kettenvertragsregel“ könnten bzw. sollten die zuständigen Rektorate nach dieser Zeit befristete Verträge verstetigen bzw. unbefristete Dienstverhältnisse anbieten.

Die derzeit gelebte Praxis zeigt jedoch, dass befristete Arbeitsverträge Usus geworden sind, wobei durch zeitliche Unterbrechungen, wie Auslandsaufenthalte, „Arbeitslosen-Pausen“ oder Kurzanstellungen an fremden Instituten, die Wiederaufnahme von befristeten Angestellten ermöglicht wurde. So war es bis dato daher trotzdem möglich, länger als 6 bzw. 12 Jahre an einer Universität in befristeten Arbeitsverhältnisse zu lehren und forschen. Diese Umstände haben allerdings auch dazu beigetragen, dass prekäre Arbeitsverhältnisse mittlerweile die personalpolitische Norm für den Großteil der Wissenschaftler*innen geworden sind. Eine ähnliche Situation liegt auch in Deutschland und anderen EU-Staaten vor. Daher werden alternative Entwicklungsperspektiven für den sogenannten „wissenschaftlichen Nachwuchs“ schon seit längerem eingefordert.ⁱ

Gleichzeitig wurde die „Kettenvertragsregel“ auch zu einem Instrument, um befristete Wissenschaftler*innen zur bedingungslosen Mobilität und Flexibilität zu zwingen. Strebt jemand einen unbefristeten Arbeitsvertrag an, dann ist das beispielsweise nach dem sogenannten Faculty-Modellⁱⁱ fast ausschließlich über Tenure-Track- oder Full-Professor-Stellen möglich. Somit konkurriert das Personal unterhalb der Professuren-Ebene sich um die wenigen unbefristeten Stellen oder muss aus der Institution längerfristig ausscheiden – mit wenigen Ausnahmen für jene, die z. B. als Senior Lecturer oder Senior Scientist entfristet werden.

Mit der geplanten UG-Novelle 2021 soll nun der § 109 dahingehend novelliert werden, Umgehungskonstruktionen nicht mehr zu erlauben, indem befristet Angestellte nach 6 Jahren auf Lebenszeit für weitere befristete Dienstverhältnisse an derselben Universität gesperrt werden.ⁱⁱⁱ Dies gleicht bei dem aktuellen Angebot an unbefristeten Planstellen einem Berufsverbot – so waren z. B. 2019 lediglich 107 Tenure-Track-Köpfe in ganz Österreich besetzt.^{iv} Die türkis-grüne Bundesregierung hat sich in einer Nachbesserung des Gesetzesentwurfes dann darauf geeinigt, in § 13 die Universitäten dazu zu verpflichten „konkrete Maßnahmen zur Verstetigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ zu schaffen.^v Auf Basis festgelegter Qualifizierungsvereinbarungen soll es so zu Verstetigungen von Arbeitsverträgen des am „höchstqualifizierten“ Nachwuchses kommen. Ob dies zu spürbaren Verbesserungen für befristet angestellte Wissenschaftler*innen führen wird, darf allerdings bezweifelt werden.

Aus Sicht vieler Universitäten stellt dieses Faculty-Modell mit unbefristeten Professor*innen und ständig fluktuierendem Nachwuchspersonal ohnehin kein allzu großes Problem dar, da es aus der Sicht vieler Universitätsleitungen nur so zu Innovation und wissenschaftlichen Höchstleistungen kommen kann. Was der Begriff der befristeten „Fluktuationsstelle“ allerdings verschleiert ist, dass sich nur sehr wenige Nachwuchskräfte in diesem hoch kompetitiven Umfeld langfristig durchsetzen können. Das Ergattern einer Tenure-Track-Stelle ist oftmals purer Zufall. So waren im WS 2019 von ca. 44.000 Angestellten (82,8%) des wissenschaftlich-künstlerischen Personals unterhalb der Professur befristet angestellt. Selbst unter Einbeziehung der Professor*innen bzw. Tenure-Track-Stellen lag der Befristungsanteil noch bei 78,6%.^{vi} Dass die Reaktionen auf diese Situation höchst unterschiedlich ausfallen, haben auch die zahlreichen Stellungnahmen zu den geplanten UG-Novelle 2021 in den letzten Monaten gezeigt. So haben insbesondere die im Gesetzesentwurf vorgesehen Änderungen des §109 sowohl Widerstand als auch Zuspruch hervorgerufen. Während eine Seite in den Verschärfungen des Kettenvertragsverbots eine zunehmende Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus und ein drohendes Berufsverbot für viele Betroffene erkennen sowie eine Beschränkung der Anzahl der Befristungen ablehnen, sieht die andere Seite einen gelungenen Ausgleich zwischen den Interessen der Universitäten nach größtmöglicher Flexibilität und denen der Angestellten nach Planbarkeit und Jobsicherheit.

In unserem Beitrag wollen wir die verschiedenen Positionen zum § 109 genauer analysieren und vergleichen. So stehen Stellungnahmen, wie jene der Protestbewegung Bildung brennt^{vii}, dem ULV^{viii} oder des Betriebsrats der BOKU Wien^{ix}, in welchen die ersatzlose Streichung des § 109 gefordert wird, jenen Stellungnahmen (z.B. uniko, GÖD BV13 etc.)^x gegenüber, die an diesem umstrittenen Paragraphen weiter festhalten. Unser Beitrag soll damit eine Grundlage für die Diskussion zukünftiger Personalentwicklungspläne bzw. Karrieremodelle bieten. Eine der Kernfragen lautet: Welche Vor- und Nachteile haben Personalmodelle, die entweder auf dem geplanten UG 2002 § 13 bzw. § 109, oder – so wie in der Privatwirtschaft üblich – auf dem österreichischen Arbeitsrecht basieren? Wir wollen Momentum 2021 dazu nutzen, um eine breite Diskussion über zukunftsweisende und v.a. auch sozial nachhaltige Personalmodelle an europäischen Universitäten zu führen.

ⁱ Beispiele: (1) European Commission, 2005. The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, S.17, https://www.euraxess.at/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf. (2) Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen, s.a. Eine

kurze Geschichte der IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen. <http://www.ig-elf.at/index.php?id=34>

ⁱⁱ Österreichischer Wissenschaftsrat, 2013. Governance und Partizipation. Empfehlung zur Fortentwicklung der österreichischen Universität, S. 17. https://phil-kult-mbkurie.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_phil_kult_mbkurie/Anhang_Governance_Endversion.pdf

ⁱⁱⁱ Österreichisches Parlament, 2020. Textgegenüberstellungen zum Universitätsgesetz, Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz u.a., Änderung (79/ME). https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00079/imfname_852541.pdf

^{iv} Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Auswertung nach Kopffzahl für Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG aller österreichischer Universitäten, <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>

^v BMBWF, 2021. Die wichtigsten geplanten Änderungen durch die UG-Novelle im Überblick. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:e45c9d16-e3a0-47e9-a6d5-cc47f3d9dcbd/20210216_Presseunterlage_Eckpunkte%20der%20UG_Novelle_2021.pdf

^{vi} Universitätsbericht 2020, Tabelle 4.1.3-7; Zeitraum: WS 2019. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>

^{vii} Bildung Brennt, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 9. Jänner 2021, Protestbewegung gegen die Novelle des Universitätsgesetzes (UG) 2021 Arbeitskreis „Paragraph 109“.

https://www.parlament.gv.at/pls/portal/hi.link?pfad=/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00079/index.shtml

^{viii} ULV-Dachverband, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 12. Jänner 2021, S. 10. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_35892/imfname_877104.pdf

^{ix} BOKU, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 15. Jänner 2021, Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der BOKU, S. 2. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36130/imfname_878003.pdf

^x uniko, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 13. Jänner 2021, Österreichische Universitätenkonferenz. https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=25845_DE_O&f=1&jt=7906&cs=0419