

Wissenschaftlicher Nachwuchs *quo vadis?* Eine Analyse der prekären Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten

Policy Paper

Leoni Breth, Florian Part, Nicolas Schlitz und Philipp Sperner

Einleitung

Das UG 2002 hat für die Personalstruktur an den österreichischen Universitäten neue Weichen gestellt. Ein großer Teil derjenigen Universitätsbediensteten, die heute als „Mittelbau“ gelten, hat damals gerade erst zu studieren begonnen und sich vermutlich kaum darüber Gedanken gemacht, welchen Dienstvertrag die Betreuer*innen und sonstige Lehrende unterschrieben haben. Der akademische Mittelbau umfasst heutzutage mehrheitlich befristete Forschende und Lehrende. Hierarchisch unterhalb der Professur sehen die universitären Karrieremodelle zwar Positionen vor, die auch unbefristet besetzt werden könnten, aber tatsächlich ausgeschrieben und transparent vergeben werden diese Stellen kaum. Mit der aktuellen UG-Novelle 2021 wird der bestehenden Stellenknappheit eine weitere Spitze hinzugefügt, die gut gemeint, in Anbetracht ihrer absehbaren Auswirkungen aber alles andere als gut gemacht ist.

Der geschichtliche Hintergrund dieser Entwicklung besteht im Außerkrafttreten des Universitäts-Organisationsgesetz (UOG 1993), wobei die Universitäten, Fakultäten, Institute und Bibliotheken endgültig aus ihrer Teilrechtsfähigkeit entlassen wurden und somit Arbeitsverträge nicht mehr selbstständig ausstellen durften. So wurden im Zuge des Inkrafttretens des Universitätsgesetzes (UG 2002) Kollektivverträge (KV) verhandelt, die für alle Universitätsangestellte Gültigkeit haben. Durch das UG 2002 kam hinzu, dass das Rektorat nun alleinig dazu befähigt ist, wichtige Personalentscheidungen zu treffen. Mit der ursprünglichen Absicht, Kettenverträge – also eine Anzahl aufeinanderfolgender, aber befristeter Dienstverhältnisse beim gleichen Dienstgeber – zu unterbinden, wurde damals der § 109 geschaffen, welcher eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen auf max. 6 Jahre beschränkt, im Falle von Teilzeitbeschäftigung auf max. 8 Jahre (mit Option auf begründeter einmaliger Verlängerung bis zu insgesamt 12 Jahren). Im Vergleich zum österreichischen Arbeitsrecht, welches vorschreibt, dass einem befristeten Dienstverhältnis beim gleichen Dienstgeber jedenfalls ein unbefristetes folgen muss, bietet diese Regelung nach § 109 den Universitäten deutlich mehr Flexibilität beim Personalaufbau. Nach Ablauf dieser 8-jährigen „Probezeit“ könnten bzw. sollten die zuständigen Rektorate befristete Verträge verstetigen und somit unbefristete Dienstverhältnisse den Wissenschaftler*innen 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. 8 Jahre an einer Universität in befristeten Vollzeit- bzw. Teilzeit-Arbeitsverhältnissen zu lehren und forschen. Diese Umstände haben 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.¹

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-Modell² fast ausschließlich über Tenure-Track- oder Full-Professor-Stellen möglich. Somit konkurriert das Personal unterhalb der Professur-Ebene um die wenigen unbefristeten Stellen oder muss aus der Institution ganz ausscheiden – mit wenigen Ausnahmen für jene, die z. B. als Senior Lecturer oder Senior Scientist entfristet werden. So zynisch wie korrekt formuliert es Till Reiners in der Heute-Show vom 20. August 2021: „[...] Wenn die Uni ein Unternehmen sein soll, warum wird sie dann geführt wie das schlechteste Unternehmen der Welt? [...] Kein Konzern würde 12 Jahre in die Ausbildung einer Mitarbeiterin stecken, um dann zu sagen: „Wir entlassen Sie, weil Sie nicht der Chef geworden sind.“³

Mit der UG-Novelle 2021 wurden der § 109 geändert, um Umgehungsstrukturen nicht mehr zu ermöglichen. Befristete Angestellte werden nach 8 Jahren auf Berufslebenszeit für weitere befristete Dienstverhältnisse an derselben Universität gesperrt.⁴ Dies gleicht bei dem aktuellen Angebot an unbefristeten Planstellen einem Berufsverbot – so waren z. B. Ende 2020 lediglich 107 Tenure-Track- bzw. Laufbahnstellen in ganz Österreich durch Universitätsassistent*innen besetzt.⁵ Die türkis-grüne Bundesregierung hat sich in einer Nachbesserung des Gesetzesentwurfes dann darauf geeinigt, durch den neuen § 13 die Universitäten dazu zu verpflichten „konkrete Maßnahmen zur Verstetigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ zu schaffen.⁶ Auf Basis festgelegter Qualifizierungsvereinbarungen (QV) soll es so zu Verstetigungen von Arbeitsverträgen des „höchstqualifizierten“ Nachwuchses kommen. Ob dies zu spürbaren Verbesserungen für befristet angestellte Wissenschaftler*innen führen wird, darf allerdings bezweifelt werden. Es sei auch angemerkt, dass QV bisher nur auf professoraler Ebene gefordert wurden, was darauf schließen lässt, dass zukünftige Verstetigungsmodelle vorwiegend für Professuren weiterentwickelt werden.

Dass die Reaktionen auf diese Situation höchst unterschiedlich ausfallen, haben auch die rund 600 Stellungnahmen zu den geplanten UG-Novelle 2021 in den letzten Monaten gezeigt – ein Textkorpus von insgesamt über 2.100 Seiten. 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 erkennt sowie eine Beschränkung der Anzahl der Befristungen ablehnt, 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 Auswirkungen des § 109 und der UG-Novelle 2021 genauer analysieren und diskutieren. So stehen Stellungnahmen, wie jene der Protestbewegung *#bildungbrennt*⁷, dem Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (ULV)⁸ oder des

Betriebsrats des wissenschaftlichen Personals der Universität für Bodenkultur Wien⁹, in welchen die ersatzlose Streichung des § 109 gefordert wird, jenen Stellungnahmen (z. B. uniko, GÖD BV13 etc.)¹⁰ gegenüber, die an diesem umstrittenen Paragraphen weiter festhalten. In der Stellungnahme des Österreichischen UniversitätsprofessorInnenverbands (UPV)¹¹ wird z. B. befürchtet, dass durch diese 8-Jahres-Regel ein langfristiger Verlust an Drittmittelprojekten und Forschungsprojektleiter*innen droht. Die Bundeskammer für ZiviltechnikerInnen stellt in Hinblick auf externe Lehre fest: „Warum sollte die Universität beispielsweise einer Kollegin, die nach dem Studium acht Jahre lang Assistentin war und danach zB bahnbrechende Leistungen als Ziviltechnikerin gezeigt hat, keinen Lehrauftrag geben können?“¹²

Unser Beitrag soll damit eine Grundlage für eine neuangefachte Debatte über zukünftige 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 den *Momentum Kongress 2021* dazu nutzen, um eine öffentlich breite Diskussion über zukunftsweisende und v.a. auch sozial nachhaltige Personalmodelle an europäischen Universitäten zu führen.

Aktuelle Personalstruktur und Karrieremodelle

An den österreichischen Universitäten arbeiten insgesamt ca. 62.700 Personen, wovon 69,3% zum wissenschaftlichen und 30,7% zum allgemeinen Personal zählen.¹³ Somit arbeiten ca. 43.400 Personen im wissenschaftlichen Bereich, wovon ca. 10,4% Professor*innen oder Assoziierte Professor*innen sind, welche laut Kollektivvertrag (KV) mindestens ein monatliches Bruttogehalt von rd. 5.320.- in Form eines unbefristeten Vertrags (in Gehaltsgruppe A1) erhalten.

Die Mehrheit der Wissenschaftler*innen von 89,6% setzt sich aus durch Drittmittel bzw. Forschungsförderungen finanziertem Personal (ca. 28%), Privat-Dozent*innen (mit großer Lehrbefugnis), Universitätsassistent*innen (PhDs und PostDocs), Lektor*innen, Senior Lecturers, Senior Scientists oder auch Ärzt*innen in Fachausbildung (in Universitätskliniken) zusammen. Diese Gruppe erhält laut KV ein monatliches Mindestbruttogehalt von rd. 2.970.- (Gehaltsgruppe B1), wobei Lektor*innen ausschließlich nach Semesterstunden-Aufwand entlohnt werden und daher aliquot wesentlich weniger Gehalt ausbezahlt bekommen als bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden.

Zusammengefasst haben alle Personen der Professurenkurie einen unbefristeten A1- oder A2-Vertrag mit erweitertem Kündigungsschutz. Hingegen haben Wissenschaftler*innen der Gehaltsgruppe B1 (der „echte Mittelbau“), zumeist befristete Verträge. Mit der UG-Novelle 2021 wird die maximale Dauer für die Aneinanderreihung solcher Verträge nun auf 8 Jahre an derselben Universität begrenzt. Nur sehr wenige Angehörige des Mittelbaus wurden als sogenannte Senior Lecturers, Senior Scientists oder Privat-Dozent*innen verstetigt und erhielten somit einen unbefristeten Arbeitsvertrag (in Gehaltsgruppe B1). Darüber hinaus existieren noch relativ wenige definitiv gestellte außerordentliche (Ao.) Professor*innen, die mit einem alten „Beamtenvertrag“ (d.h. keinen dem KV gemäß UG 2002 unterliegenden Dienstvertrag) angestellt sind. Diese Ao. Professor*innen aus der sogenannten Baby-Boomer-Generation stehen aktuell mehrheitlich kurz vor ihrer Pension und werden als befristeter Mittelbau oder Laufbahnstelle nachbesetzt.

Hinsichtlich der aktuellen Personalstruktur ist zu betonen, dass lediglich 22,4% aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Stand Ende 2019) eine unbefristete Anstellung haben.¹⁴ Diese Gruppe setzt sich rd. zur Hälfte aus der Professurenkurie und zur anderen Hälfte aus verstetigtem Personal des Mittelbaus zusammen. Somit muss sich das Gros des wissenschaftlich künstlerischen Personals einem massiven Konkurrenzdruck aussetzen, um eine der wenigen verstetigten bzw. unbefristeten Anstellungen zu ergattern. Erschwert wird diese Situation auch noch dadurch, dass derzeit existierende Karrieremodelle nur die klassische Professor*innen-Laufbahn vorsehen und die Rektorate grundsätzlich voraussetzen, dass Wissenschaftler*innen flexibel und mobil sein müssen, wenn sie im akademischen System überleben wollen. In diese Kerbe schlug auch der ehemalige Vizerektor für Personal an der Universität Innsbruck und Dachverbandsvorsitzende der Universitäten Wolfgang Meixner in einem Interview in der Tageszeitung *Kurier*: *„Innovation entsteht durch Wettbewerb und Konkurrenz. [...] Die Entfristung als Professor ist die Karotte vor der Nase, die Leistung bringt. So denkt man auf der Uni.“*¹⁵ Michael Lang, der Vizerektor für Forschung und Personal an der WU, bezeichnete das in einem *DerStandard*-Interview vom 15.7.2021 so: *„Neben den Professuren sind die Tenure-Track-Stellen an vielen Universitäten zu einer wichtigen Säule der Personalpolitik geworden. Vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler brauchen Karriereperspektiven. [...] Eine zukunftsorientierte Personalstrategie strebt ein ausbalanciertes Verhältnis von Laufbahnstellen und befristeten Stellen an. Daher bedarf es auch befristeter Stellen: Die Universitäten müssen sicherstellen, dass in einem Fach nicht alle verfügbaren Stellen von Forscherinnen und Forschern in ähnlichem Alter besetzt werden. Kommende Generationen hätten dann für Jahrzehnte keinen Zugang mehr zum Wissenschaftsbetrieb.“*¹⁶

Vor der UG-Novelle 2021 konnte der „Traum“ einer verstetigten Professur oder Tenure-Track-Stelle solange aufrecht erhalten bleiben, solange die Kandidat*in (zumeist als PostDoc) von einer Stelle zur anderen im In- und Ausland wanderten und sich so die notwendigen Qualifikationen für eine Bewerbung auf eine frei werdende Professur erwerben. Mit der Verschärfung des § 109 (Vertragskette wird auf Berufslebenszeit gerechnet) ist jedoch keine Unterbrechung auf anderen österreichischen Universitäten oder durch „Arbeitslosenpausen“ mehr möglich, um die Kettenvertragsregel umgehen zu können und so wieder auf die Heimuniversität zurückkehren zu dürfen. In Zukunft wird die Verschärfung von § 109 daher nur noch geradlinige Karrieren bis zur Professur ermöglichen. Neben diesem Tenure-Track- bzw. Faculty-Modell¹⁷, welches sich sehr stark an das anglo-amerikanische Universitätssystem anlehnt, gibt es auf wenigen Universitäten auch alternative Aussichten auf eine Entfristung: So werden unterhalb der Professor*innen-Ebene teilweise und in sehr wenigen Fällen unbefristete Stellen als Senior Lecturer oder Senior Scientist angeboten, die allerdings zumeist sehr intransparenten Entscheidungsprozessen unterliegen.

Auswirkungen der Prekarisierung am Arbeitsplatz Universität

Die Auswirkung befristeter Dienstverhältnisse auf die Jobzufriedenheit von Universitätsbediensteten ist u.a. in einer aktuellen Studie über mehrere Länder hinweg untersucht worden und liefert die Erkenntnis, dass gerade in den mittleren Karrierestufen die Unzufriedenheit mit den immer weiter verbreiteten Befristungen besonders groß ist.¹⁸ Die latente Unzufriedenheit im akademischen Mittelbau ist kaum überraschend, fällt doch

gerade in dieses Zeitfenster auch jene Lebensphase, in der sich viele Menschen der Familienplanung widmen wollen. Viele Wissenschaftler*innen zwischen 30 und 40 Jahren fragen sich daher angesichts ausufernder Arbeitsstunden und dem ständigen Druck zu produzieren: „Wird mein Projektantrag genehmigt, meine Publikation als positiv bewertet, kann ich die nächsten Jahre noch weitermachen, wie lange halte ich noch durch?“. Unabhängig davon, ob Pläne zur Familiengründung oder etwa ein Wohnungskauf angegangen werden (wozu meist die Bewilligung eines Kredits erforderlich ist, welche in der Regel nur bei einem aufrechten unbefristeten Dienstverhältnis erfolgt), leidet laut einer Erhebung von *Nature* gut die Hälfte der befragten 7.600 Post-Docs aus 93 Ländern derart unter den Arbeitsbedingungen, dass psychologische bzw. psychotherapeutische Unterstützung bereits in Anspruch genommen oder angesucht werden musste.¹⁹ Es sei angemerkt, dass diese Daten die Situation vor dem Ausbruch der COVID-Pandemie widerspiegeln. Auf die besondere Situation der COVID-Pandemie²⁰ hat sich jedoch die Situation noch weiter zugespitzt, da die Möglichkeit zum Aufbau von Netzwerken massiv eingeschränkt war und Wissenschaftler*innen und Lehrende mit Betreuungspflichten vor denselben Herausforderungen standen wie andere Arbeitnehmer*innen auch.

Die Stellungnahmen zur UG-Novelle 2021 thematisieren psychische Belastungen in erster Linie in Zusammenhang mit der neu eingeführten Mindeststudienleistung für Studierende und der Sperre von 10 Jahren für das jeweilige Studium bei Nicht-Erfüllung.²¹ Hier wird vor allem auf die Belastung für berufstätige Studierende und solche mit Betreuungspflichten verwiesen, aber auch jene mit psychischen Erkrankungen. Der Gesetzesentwurf wurde in seiner jetzt gültigen Fassung dahingehend entschärft, dass die Sperre auf zwei Jahre reduziert wurde. Für den Großteil derjenigen, die die Studierenden unterrichten, betreuen und den Hauptanteil zur Wissensbilanz der Universitäten beitragen – jene maßgebliche Kennzahlen-gesteuerte Metrik, die auch für die Zuteilung der zur Verfügung gestellten Bundesmitteln herangezogen wird – hat diese Novelle jedoch eine bereits prekäre Situation noch prekärer gemacht: Lehrende werden nach 8 Jahren zum Berufs- oder Funktionswechsel (z. B. vom PostDoc zum Tenure-Track) gedrängt. Der Verweis auf den zu erwartenden Brain Drain ins Ausland bzw. in andere Arbeitsmarktsektoren ist Thema in den Stellungnahmen u.a. des Marie Curie Alumni Austrian Chapter,²² des Mittelbaus der Historisch-kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien²³ und des Senats der Universität für Bodenkultur.²⁴ Die Europäische Kommission hat bereits im Jahre 2005 auf diesen Brain Drain aufgrund der prekären Anstellungsverhältnisse hingewiesen.²⁵ Diese Befürchtung ist bis dato nicht kleiner geworden.

Die hohe und zum Teil brutale Selektivität einer Karriere in der Wissenschaft wird von vielen Angehörigen der Universitäten bis zu einem gewissen Grad als „gerecht“ empfunden und als „Bestenauslese“ verklärt. Blickt man genauer hin, so verteilen sich Zugang, Verbleibchancen und Aufstiegsmöglichkeiten jedoch nicht schlicht nach individueller Leistung und Fleiß. Als Reaktion auf den geringen Frauenanteil auf den höchsten Stufen der akademischen Karriereleiter wurden in den letzten Jahren verstärkt Maßnahmen und Programme ausgerollt, um Chancengerechtigkeit in Bezug auf die soziale Kategorie Geschlecht herzustellen. Weniger im Fokus systematischer Anstrengungen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit ist der Faktor soziale Herkunft. Ein Beispiel, wozu dies führt, ist etwa die Besetzung der Juniorprofessuren im deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen. Diese Art der Professur wurde 2004 geschaffen und besteht aus einer zweimaligen Befristung von jeweils 3 Jahren und ist nur selten mit einer Tenure-Track-Option versehen. Die Bezeichnung

Professur meint also in diesem Fall keineswegs ein verstetigtes Dienstverhältnis. Innerhalb der Professor*innenkurie weist diese spezielle Art der Professur den höchsten Frauenanteil innerhalb Deutschlands auf. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass fast 90% der Professorinnen aus statushohen gesellschaftlichen Kreisen und über 60% davon sogar aus doppelt akademischen Elternhäusern stammen. Frauen aus sozioökonomisch schwächeren Gesellschaftsschichten haben also im Umkehrschluss doppelt verminderte Aufstiegschancen. Der Aufstieg in eine statushohe Position gelingt Frauen als Angehörigen einer historisch vom Hochschulwesen ausgeschlossenen Gruppe statistisch gesehen also nur, wenn diese Gruppe zusätzliche Ressourcen zur Verfügung hat, welche die mangelnde „natürliche“ Zugehörigkeit zur dominanten sozialen Gruppe kompensieren kann. Fehlende Ressourcen zum Abfedern der Unwägbarkeiten durch prekäre Beschäftigung wirken sich dagegen verstärkt hinderlich auf die Durchhaltestrategie der Betroffenen bis zur Professur als aktuell einzigem Ausweg aus dem Prekariat aus.²⁶

Zur Situation in Bezug auf gleiche Teilhabe von Frauen in den höheren Karrierestufen im Wissenschaftsbetrieb in Österreich sei auf die Stellungnahme des Netzwerkes der Elise-Richter-Preisträgerinnen verwiesen, in dem auf die immer noch bestehende „Leaky Pipeline“ bis zur unbefristeten Professur hingewiesen wird.²⁷ Außerdem werden die Verhältnisse unbefristete Professur zu befristetem Dienstverhältnis (nach dem Doktorat) für Männer (1:3) und Frauen (1:6) genannt. Über die Zusammensetzung nach sozialer Herkunft wird jedoch keine Aussage gemacht. Die Elise-Richter-Preisträgerinnen folgern aus den genannten Zahlen, dass sich § 109 in seiner jetzigen Form unmittelbar nachteilig auf jene auswirkt, die sich noch in befristeten Dienstverhältnissen befinden, die unter die neue maximale Beschäftigungsdauer fallen. Aktuell gibt es demnach unter den Betroffenen anteilig doppelt so viele Frauen wie Männer. Das Hinzufügen des § 13 in der gültigen UG-Fassung, in welchem die Universitäten angewiesen werden, Karrieremodelle für den Verbleib exzellenter Wissenschaftler*innen zu schaffen, mag ein Silberstreif am Horizont für bereits erfolgreiche Wissenschaftler*innen sein. Konkrete Rahmenbedingungen für die Arbeitsverhältnisse, mit denen dieser Exzellenzstatus erreicht werden soll, fehlen jedoch.

Die Diskussion, ob schlussendlich jemand wirklich alle Chancen hatte seine/ihre Exzellenz für den Fortgang der akademischen Karriere zu entwickeln und auch erfolgreich einzusetzen, führt jedoch nicht aus dem naiven Glauben an ein mögliches vollkommen meritokratisch gerechtes System zur Feststellung ebendieser Exzellenz hinaus. Es ist nicht nachvollziehbar, warum sich die Stammebelegschaft des „Unternehmens Universität“ ausschließlich aus „Exzellenten“¹ zusammensetzen sollte. Universitäten haben den gesellschaftlichen Auftrag Forschung und Lehre der Wissenschaften und Künste zu betreiben und bekommen hierfür ein Budget aus Steuergeld zugesprochen. Forschung und Lehre werden nicht ausschließlich von einigen exzellenten Professor*innen betrieben, sondern es braucht für diese Kernaufgaben auch fest angestelltes Personal unterhalb der Professur. Wer oder was genau sich gerade im Wettbewerb um Fördermittel durchsetzen kann, unterliegt diversen, von den Universitäten nicht direkt beeinflussbaren Entwicklungen. Die Grundausrichtung eines Instituts wird sich jedoch nicht derart kurzlebig verändern, als dass man nicht Personal

¹ Mit den „Exzellenten“ meinen wir jene, die nach den geltenden Wettbewerbsmetriken als exzellent ausgewiesen sind. Der Gegensatz hierzu sind nicht etwa „Nicht-Exzellente“ in dem Sinne, dass ihre Arbeit weniger qualitativ hochwertig ist, sondern dass deren Arbeit aus verschiedenen Gründen im Kräfteressen der Exzellenz-Indikatoren nicht oder weniger prominent aufscheint.

anstellen könnte, um den Betrieb am Laufen zu halten. Für die Durchführung transparenter Ausschreibungsprozesse und fairer Bewerbungsverfahren gibt es genug Erfahrungswerte. Wenn der Anspruch besteht, Chancengerechtigkeit auch unter den Angehörigen der Universitäten zu leben, würde eine Aufstockung des Stellenangebotes unterhalb der Professur definitiv dazu beitragen, die wissenschaftliche Laufbahn auf persönlicher Ebene weniger zum Einzelrisiko als vielmehr zu jenem kooperativen Unterfangen (mit geteiltem Risiko) zu machen, welches wahrhaft exzellente Ergebnisse erst hervorbringt.

Die Stellungnahme zur UG-Novelle der Senatsvorsitzenden-Konferenz äußert gleich zu Beginn: *„Universitäten als Orte der Bildung, Kreativität und Innovation leben von der Freiheit der Wissenschaft, der Kunst und der Lehre. Autonomie und partizipative Selbstverwaltung sind zentrale Säulen, um ein universitäres Umfeld zu schaffen, in dem Exzellenz entstehen und gedeihen kann. Diese unverzichtbaren Rahmenbedingungen für eine zukunftsgerichtete Weiterentwicklung der Universitäten zum maximalen Wohl der Gesellschaft sind durch die in der vorgelegten Gesetzesnovelle vorgeschlagenen Maßnahmen, die mit dem Argument der Effizienzsteigerung eingeführt werden sollen, in hohem Maße gefährdet.“*²⁸ Dieses Statement unterstreicht das Verständnis der Universität als Institution, welche die Aufgabe hat, gerechte Voraussetzungen für das Entstehen von Exzellenz überhaupt erst zu schaffen. Die angesetzte Maximaldauer von 8 Jahren erscheint hierfür einigermäßen willkürlich und wird auch in einigen Stellungnahmen mitunter als zu kurz charakterisiert, um sich als Wissenschaftler*in etablieren zu können. Die ERC-Preisträger*innen der Universität für Bodenkultur weisen darauf hin, dass unter dem jetzt gültigen Gesetz die Zusammenarbeit mit Drittmittelbediensteten erheblich erschwert wird, da diese ungeachtet ihrer Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln nicht automatisch erwarten können, eine unbefristete Stelle angeboten zu bekommen.²⁹ Der ULV der TU Wien spricht explizit die entstandene demotivierende Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs an, welcher weiterhin sich erst jahrelang im Prekariat beweisen soll mit ungewisser Perspektive auf eine Festanstellung.³⁰

Eine Universität, die Chancengerechtigkeit beim Wissensaufbau und bei der Anwendung dieses Wissens in Forschung und Lehre bietet, wäre tatsächlich eine historische Sensation, etwas, das es so noch nie in der langen österreichischen Uni-Historie gegeben hat. Die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit erfordert wirksame Mechanismen wie transparente Ausschreibungs- und Bewerbungsprozesse, sowie handlungsfähige Gremien, die mit entsprechender Interventionsmacht ausgestattet sind. Es braucht aber vor allem auch ein Arbeitsklima, in dem der Leistungsdruck und Negativ-Stress nicht derart die Oberhand gewinnt, dass Kooperation und Wissensaustausch dem individuellen Karrierestreben zum Opfer fallen (müssen!). Auch Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern sollen, können unter diesen Bedingungen als Bedrohung wahrgenommen werden – und zwar gleichermaßen von Männern wie Frauen. Subtile Formen der Diskriminierung von Frauen bestehen in der Arbeitswelt bis heute und die Universitäten bilden hier keine Ausnahme. In einer interview-basierten Studie mit Wissenschaftlerinnen an der TU Wien kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen, mehr Frauen in statushohe Positionen und Gremien zu bringen, alleine nicht ausreichend sind, um langfristig den Frauenanteil in Studienrichtungen und auch beim Universitätspersonal in Disziplinen mit historischer Männerdominanz zu erhöhen.³¹ Eine Stärkung des Mittelbaus durch Schaffung von mehr Festanstellungsverhältnissen wäre also bei transparenten

Bewerbungsverfahren ein wichtiger und effektiver Beitrag sowohl zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als auch für fairere Bedingungen für alle Nachwuchswissenschaftler*innen, ungeachtet ihres finanziellen Rückhalts.

Prekarisierung durch § 109 und die Auswirkungen auf die Lehre

Wissensarbeit an Universitäten zeichnet sich durch einen besonderen Anspruch an *Lernen für die Arbeit* und *Lernen bei der Arbeit* aus. Zumindest vom Anspruch her begründet sich dies auch durch die sogenannte Einheit von Forschung und Lehre als Alleinstellungsmerkmal, welches Universitäten von anderen Forschungs- und Bildungsinstitutionen unterscheidet. So charakterisiert UG 2002 § 1 Universitäten als „Bildungseinrichtungen des öffentlichen Rechts, die in Forschung und in forschungsgeleiteter akademischer Lehre auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse [...] ausgerichtet sind“.

Diese Besonderheit der Universitäten geht auf eine lange und ideologisch aufgeladene Geschichte zurück, die Universitäten einerseits als Ausdruck der jeweils bestehenden (und zuvor gehenden) gesellschaftlichen Herrschafts- und Machtverhältnisse erkennbar werden lässt. Andererseits erscheinen Universitäten – als Hort der Wissenschaft – dabei als autonomes gesellschaftliches Subsystem, welches allein dem Weg der wissenschaftlichen Erkenntnis sowie deren Reproduktion bzw. Vermittlung folgt; also frei, nach eigenen Regeln der Wertung funktionierend und damit bis zu einem gewissen Grad als gesellschaftlich unabhängig geltend. In diesem Widerspruch begründet sich – im historischen Kontext – auch die Besonderheit akademischer Arbeit: Sie folgt vermeintlich anderen Werten als der monetären Renumeration oder Entlohnung von Arbeitskraft und bemisst sich stark an der Anerkennung von Lern- und Erkenntniserfolgen. *Lernen* wird so zur Konstante akademischer Wissensarbeit, die sich vermeintlich stark durch die intrinsische Motivation zur individuellen Selbstverwirklichung begründet, wie bereits in UG 2002 § 1 festgestellt wird: „Im gemeinsamen Wirken von Lehrenden und Studierenden wird in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft das Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft vollzogen.“

Die Universitäten seien der Ort dieses Vollzugs. Die durch die aktuelle UG-Novelle drohenden Missstände können dabei als Verschärfung jener Widersprüche verstanden werden, die im UG 2002 verankert wurden und die historische Besonderheit der neoliberalen (unternehmerischen) Universität markieren, die auf Basis von Kennzahlen-gesteuerten Verteilungsmechanismen zu agieren hat. Der sich darin widerspiegelnde Versuch, die Autonomie der Universität einzuschränken bzw. diese in den Dienst vorherrschender Interessen zu stellen, hat – neben der Unterwanderung universitärer Selbstverwaltung – insbesondere auf Studierende und sogenannte Nachwuchswissenschaftler*innen abgezielt. Deren „Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft“ wurde für die Ökonomisierung der Universitäten funktionalisiert. Dies hat drastischen Folgen für die Qualität von Studium und Lehre sowie für die Autonomie und demokratische Selbstverwaltung der Universitäten, für die schlichtweg weder Zeit noch Ressourcen übrigbleiben.

Die Auswirkungen der Novellierung des § 109 auf das im UG 2002 festgeschriebene Ziel „forschungsgeleiteter akademischer Lehre“, sowie die Qualität von Studium und Lehre insgesamt, lassen sich entlang verschiedener Zeithorizonte und Dimensionen diskutieren. Erstens sind drastische kurz- und mittelfristige Folgen für die Aufrechterhaltung des Lehrangebots vieler Studiengänge an österreichischen Universitäten absehbar, da ein

großer Anteil dieses Lehrangebots durch die prekäre Wissensarbeit von Lektor*innen aufrechterhalten wird – 2019 hatten lediglich 4% der Lektor*innen eine unbefristete Anstellung.¹⁴ Einerseits dürfen viele dieser Lektor*innen auf Grund der 8-Jahres-Regel nicht mehr länger angestellt werden; andererseits wird die Annahme von Lehraufträgen sehr unattraktiv für Nachwuchswissenschaftler*innen, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, weil sich ein Lehrauftrag überproportional negativ auf die höchstzulässige Gesamtdauer von Arbeitsverhältnissen mit einer Universität auswirkt. Diese Situation ist für Nachwuchswissenschaftler*innen insofern grotesk, als die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und der Nachweis qualitativ hochwertiger Lehrkompetenzen als wesentlicher Bestandteil ihrer Qualifizierung – ihres *Lernens* – für nachfolgende wissenschaftliche Karriereschritte und zukünftige Anstellungen an Universitäten angesehen wird.

Zweitens impliziert die UG-Novelle 2021 damit auch mittel- und langfristig eine (weitere) strukturelle Abwertung universitärer Lehre. So geht mit den zwangsausgeschiedenen Lehrbeauftragten essenzielle Lehrkompetenz und Diversität in der universitären Lehre in großem Ausmaß verloren. Gleichermaßen wird in den kommenden Jahren das erzwungene Ausscheiden von Nachwuchswissenschaftler*innen nicht nur zu einem enormen Verlust intellektueller Ressourcen (Brain Drain) und der zuvor investierten Steuergelder³², sondern auch zu einem stetig anhaltenden Verlust an Lehrkompetenz und Diversität führen. Die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und der Nachweis qualitativ hochwertiger Lehrkompetenzen wird momentan als notwendige, jedoch nicht als hinreichende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere angesehen. Tatsächlich wird die Lehre angesichts der etablierten Bewertungsmechanismen wissenschaftlicher Leistung schlussendlich als sekundäre Voraussetzung behandelt. Damit steigert die Gesetzesänderung den bereits bestehenden Druck auf Nachwuchswissenschaftler*innen. Angesichts der stark beschränkten Ressourcen und prekären Beschäftigungsverhältnisse wird die Lehre und Lehrkompetenz zugunsten der eigenen Forschungsleistungen vernachlässigt.

Die UG-Novelle des § 109 konterkariert auf diese Weise bestehende Bemühungen zur Verbesserung der Qualität der universitären Lehre in den vergangenen Jahren, wie etwa den Ausbau hochschuldidaktischer Schulung, und unterwandert damit – drittens – langfristig das Ziel einer „forschungsgeliteten akademischen Lehre“. Dies wird auf nachdrückliche Weise in der Unterscheidung von sogenannten Senior Lecturers und Senior Scientists verdeutlicht und festgeschrieben, die primär die Spezialisierung auf universitäre Lehre bzw. Forschung ausgelegt sind. Diese beiden Beschäftigungstypen bilden momentan praktisch die einzigen (und wenigen) verbleibenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse für Nachwuchswissenschaftler*innen jenseits der Professur. Diese Unterscheidung zementiert das Ende forschungsgeliteter universitärer Lehre jenseits der professoralen Ebene.

Befristeter Nachwuchs auf Lebenszeit?

Als befristet angestellte, sogenannte Nachwuchswissenschaftler*in findet man sich also in einer äußerst paradoxen Situation wieder. Auf der einen Seite wird man überall und immer wieder ganz explizit als „Nachwuchs“ oder im Englischen als „Early-Career Researcher“ angesprochen. Damit einher geht nicht nur eine Abwertung der (in den meisten Fällen vollkommen selbstständig und unabhängig erbrachten) Leistung,

sondern auch eine Darstellung des Universitätsbetriebes, die ein befristetes Arbeitsverhältnis „bis zur Erreichung einer „professorablen Reife“, wie sich der Senat der TU Wien ausdrückt³³, als absolut „normal“ und notwendig erscheinen lässt. Die „Notwendigkeit“ befristeter Stellen wird dabei stets mit dem Verweis auf die „Generationengerechtigkeit“ begründet, was allerdings angesichts eines Befristungsanteils von rund 80% nur als zynisch bezeichnet werden kann.³⁴ Während man einerseits stets als Nachwuchs angesprochen wird, der sich das Recht auf eine unbefristete Dauerstelle noch nicht erarbeitet hat, ist man andererseits gerade als Nachwuchswissenschaftler*in ständig dazu gezwungen, sich und die eigene Arbeit als hervorragend und exzellent darzustellen, um an die begehrten Drittmittelgelder zu kommen. Wenn sich die Unis dann mit der „Exzellenz“ ihres „herausragenden“ wissenschaftlichen Nachwuchses schmücken können, ist von fehlender (professorabler) Reife dieses Nachwuchses natürlich keine Rede mehr. Eine Entfristung gibt es aber dennoch nur in den seltensten aller Fälle.³⁵ Mit Bezugnahme auf den Titel unseres Tracks „Lernen für die Arbeit, Lernen bei der Arbeit“ könnte man demnach also sagen, dass die Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen auch damit begründet wird, dass diese noch *für die Arbeit* (und die Entfristung) lernen müssen, diese selbst aber wiederum keinesfalls den Eindruck erwecken dürfen, *bei der Arbeit* zu lernen, sondern stattdessen stets ihre eigene Exzellenz und Hochleistung betonen müssen.

Dass der extrem hohe Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen an österreichischen Universitäten aber keineswegs alternativlos ist, zeigt der internationale Vergleich. Lag der Anteil von befristeten Stellen unterhalb der Professur in Deutschland im Jahr 2018 mit ca. 78%³⁶ noch relativ nahe an und doch erkennbar unter dem österreichischen Wert, so sieht dieses Verhältnis anderswo gänzlich anders aus: Im Jahr 2011 hatten in Frankreich 67%, in den Niederlanden 53%, in England 66% und in den USA immerhin noch 34% aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten eine unbefristete Vollzeitstelle.³⁷ Zwar lässt sich in fast allen genannten Ländern eine (mitunter sehr starke) Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen an Universitäten erkennen, doch die Situation in Österreich (und Deutschland) ist im internationalen Vergleich zweifelsohne besonders prekär – und das schon seit Jahrzehnten.³⁸ Dies hat jedoch nicht allein mit § 109 des UG oder dem deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu tun, sondern liegt ganz maßgeblich an der Struktur der Universitäten, an denen scharf zwischen (unbefristeten) Professuren (und großteils befristeten) Mittelbau unterschieden wird, wohingegen die meisten anderen Länder eine wesentlich weniger stark polarisierte Organisationsstruktur aufweisen.

In vielen Fällen fehlen in Österreich entfristete Stellen mitunter auch deshalb, weil Professor*innen die Umwandlung von befristeten Stellen aktiv verhindern, da unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter ihrem direkten Einfluss und Zugriff viel stärker entzogen wären.³⁹ In den Fällen, in denen auch von Seite der Professor*innen und der Rektorate ein gewisser Bedarf an Entfristungen anerkannt wird – beispielsweise um ausgewählte Personen trotz Kettenvertragsregel weiter beschäftigen zu können – führt die starre Instituts- und Ordinarienhierarchie oft zu intransparenten und informellen Formen der Entfristung, wodurch wiederum bereits marginalisierte und weniger stark im Universitätsbetrieb vertretene Gruppen weiter benachteiligt werden.⁴⁰

Außerdem zeigt der Vergleich mit anderen Ländern – insbesondere auch über einen längeren Zeitraum –, dass

das Argument der Generationengerechtigkeit schlicht Humbug ist. Schließlich werden die verfügbaren Stellen auch in den Niederlanden, Frankreich und Großbritannien nicht über mehrere Generationen derart blockiert, dass kein Berufseinstieg mehr möglich ist. So können z. B. attraktive Gehälter in bestimmten Branchen bei weitem über dem Universitäts-KV liegen. Unabhängig davon ist aber auch klar, dass der Anteil an nicht-dauerhaft oder befristet beschäftigten Personen auch in anderen Ländern, wie beispielsweise den USA, in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen ist. Die Vermutung liegt daher nahe, dass eine einfache Abschaffung des § 109 (oder des WissZeitVG in Deutschland) wie sie neben der *#bildungbrennt* Bewegung auch von einigen weiteren Gruppen und Personen gefordert wird, allein wohl nicht ausreichen würde, um die Arbeitssituation von Nachwuchswissenschaftler*innen in ein tatsächlich ausreichendes Ausmaß zu verbessern. Denn auch das allgemeine Arbeitsrecht bietet gerade in Österreich recht viel Spielraum für die Kündigung unbefristet angestellter Mitarbeiter*innen, insbesondere dann, wenn es aus Sicht der Betriebsführung „notwendig“ erscheint – etwa im Falle fehlender finanzieller Mittel beim Wegfall von Drittmittelfinanzierungen bzw. wenn keine Folgeprojekte eingeworben werden können. Es stellt sich also die Frage, ob der Wegfall von § 109 hinsichtlich der Jobsicherheit langfristig überhaupt irgendwelche Verbesserungen mit sich bringen würde oder ob es nicht einfach vermehrt zu Kündigungen unbefristeter, drittmittelfinanzierter (oder sogar durch das Globalbudget finanzierter) Arbeitsverhältnisse durch die Universitäten kommen würde.⁴¹

Vor der Annahme, dass die Geltung des allgemeinen Arbeitsrechts (an Stelle der Ausnahme zu Kettenverträgen nach UG 2002 § 109) in nachhaltiger Weise vor Prekarisierung des akademischen Nachwuchses bzw. Mittelbaus schützen würde, muss somit mit Vorsicht gesehen werden. Schließlich ist die Prekarisierung von universitären Wissensarbeiter*innen Teil einer allgemeinen arbeits- und sozialpolitischen Entwicklung, die keineswegs nur auf Universitäten beschränkt ist, auch wenn sie sich aufgrund der besonderen rechtlichen Lage auf ganz spezifische Weise auf Nachwuchswissenschaftler*innen auswirkt. Was in Bezug auf das Verhältnis von *Lernen bei der Arbeit, lernen für die Arbeit* schon für den Wissenschaftsbereich festgestellt wurde, lässt sich daher auch auf andere Arbeitsbereiche übertragen: Die immer stärker eingeforderte Weiterbildung und Kennzahlen-getriebene Outputsteigerung (sowohl an Qualität („Exzellenz“) als auch an Quantität (Anzahl der Papers etc.)) geht massiv zu Lasten der Arbeitnehmer*innen, denn die Aus- und Weiterbildung erfolgt nicht mehr als Teil der Arbeit, sondern muss immer mehr zusätzlich zur Arbeit selbstständig und unbezahlt erbracht werden. Etwa indem Drittmittelanträge in der Freizeit geschrieben werden und die dafür benötigten Skills in privat bezahlten Fortbildungskursen und Workshops erlernt werden müssen – wenn nicht gleich hierbei gänzlich auf das Service externer Agenturen zurückgegriffen wird.

Für aktuelle und zukünftige Diskussionen rund um universitäre Arbeitsstrukturen und Hierarchien bedeutet das alles demnach vor allem, dass sich diese Diskussionen nicht auf die Frage von befristeten/unbefristeten Arbeitsverhältnissen allein beschränken dürfen. Mindestens ebenso wichtig wäre die Betonung der Notwendigkeit transparenter und realistischer Karrieremodelle für Jungwissenschaftler*innen. Diese Notwendigkeit, die angesichts eines akut drohenden sogenannten Brain Drains, also der Abwanderung vieler „exzellenter“ Wissenschaftlerinnen ins Ausland, ist mittlerweile auch für die zuständigen Personalabteilungen und Rektorate ersichtlich. Vor allem muss ein allgemeiner Wille und eine konsensuale Strategie vorhanden

sein, die inneren Strukturen der Universitäten umzugestalten, um sie für *alle* demokratischer, offener und zugänglicher zu machen!⁴²

Conclusio und Vorschläge

Mit der vorgelegten Novelle des Universitätsgesetzes wurde eines der erklärten Ziele dieser Überarbeitung nicht erreicht, nämlich eine „*Verbesserung der Rahmenbedingungen für befristete Dienstverhältnisse*“⁴³. Es wurde verabsäumt, eine Diskussion darüber zu führen, wie sich die österreichischen Universitäten unter den Rahmenbedingungen des globalisierten Wissenschaftsbetriebs entwickeln wollen. Eine solche Diskussion sollte über die „Employability“ der Studierenden und auch der hier „on and off the job“ ausgebildeten Wissenschaftler*innen hinausgehen. Die Debatte in Deutschland rund um #ichbinhanna und #ichbinreyhan bildet den sich formierenden Unmut des akademischen Mittelbaus ab, der die Auswirkungen des deutschen Pendantes zu §109 des UG 2002 (WissZeitVG) und die damit einhergehende Perspektivenlosigkeit immer mehr zu spüren bekommt.⁴⁴ Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) formuliert es in einem Statement zum neuen Berliner Hochschulgesetz so: „Wir brauchen auf der politischen Seite endlich eine breite Einsicht dazu, dass Wissenschaftler:innen ohne Professur keine „Zaungäste“ der Wissenschaft sind, die gern mal ein paar Jahre mitspielen und sich mit diesem oder jenem Projekt den Lebenslauf aufpeppen dürfen [...]. Hanna und Reyhan SIND die Wissenschaft.“⁴⁵ Diese Einsicht auf Seiten aller Stakeholder ist auch unserer Ansicht nach die notwendige Bedingung für eine zielführende Debatte um Entfristungsmöglichkeiten jenseits der Professur. § 13 ist keine Lösung, da Entfristungsmöglichkeiten ausschließlich bei bereits erbrachtem Exzellenznachweis vorgesehen sind, was wir in Anbetracht fehlender Transparenz dieser Exzellenz-Kriterien als völlig unzureichend betrachten.

Zukünftige Personalentwicklungsmodelle müssen auf einer neuen Anstellungskultur basieren und auch andere Karrierepfade als das Tenure-Track-Modell bzw. die klassische Professor*innen-Laufbahn berücksichtigen, da die Lebensumstände der Forschenden eine bedingungslose Mobilität und berufliche Aufopferung es nicht immer zu lassen. Somit müssen wir von einem Pyramidenspiel mit einer soliden Spitze und wackeliger Basis endlich wegkommen, hin zur ausgeglichenen Personalstruktur mit flachen Hierarchien und längerfristigen Karriereperspektiven. Solche alternativen Personalmodelle sollten unbedingt Beschäftigungstypen forcieren, die alle Aspekte universitärer Arbeit – insbesondere die Einheit von universitärer Forschung und Lehre – berücksichtigen und vorsehen, zum Beispiel in Form eines allgemeinen entfristeten Beschäftigungstypus *Senior Researcher* anstatt der Unterscheidung von *Senior Lecturer* und *Senior Scientist*. Der Ausbau dieser Karrieremodelle jenseits der professoralen Ebene sollte vom Gesetzgeber verbindlich gefordert werden und darüber hinaus transparente und vertragsübergreifende Mechanismen zur Erlangung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse vorsehen, die nicht zwischen Drittmittelangestellten, Fluktuationsstellen der Globalbudgets und Lehrbeauftragten unterscheiden. Die Abfederung von Finanzierungsausfällen durch wegfallende Drittmittel sollte durch die Schaffung von flexibel handhabbaren Posten im Universitätsbudget ermöglicht werden, um die Kontinuität von ganzen Forschungsbereichen nicht ausschließlich dem aktuellen Zeitgeist und der Ausschreibungssituation von externen Mitteln zu unterwerfen. Damit diese Debatten aber überhaupt erst auf breiter Ebene geführt werden können und langfristige Alternativen zum Status quo

entwickelt werden können, braucht es zunächst einen „öffentlichen Raum“ und mehr Zeit sowie den politischen Willen zur Entprekariisierung. Zudem wäre es äußerst wünschenswert, wenn auch in Österreich systematische Berichte zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchts regelmäßig publiziert werden, wie dies in Deutschland bereits jetzt der Fall ist (Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchts).

Referenzen

- 1 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>
- 2 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
- 3 <https://www.youtube.com/watch?v=5aVDRdQeBZM> ZDF Heute-Show vom 20.08.2021 (ab ca. 6:00 min.), aufgerufen am 02.09.2021 21:20 Uhr
- 4 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
- 5 Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Auswertung nach Kopfzahl für Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG aller österreichischer Universitäten, <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>
- 6 BMBWF, 2021. Die wichtigsten geplanten Änderungen durch die UG-Novelle im Überblick. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:e45c9d16-e3a0-47e9-a6d5-cc47f3d9debd/20210216_Presseunterlage_Eckpunkte%20der%20UG_Novelle_2021.pdf
- 7 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
- 8 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
- 9 BOKU, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 15. Jänner 2021, Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universität für Bodenkultur Wien, S. 2. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36130/imfname_878003.pdf
- 10 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
- 11 UPV, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 15. Jänner 2021, Österreichischer UniversitätsprofessorInnenverband, S. 10. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36255/index.shtml
- 12 Bundeskammer der ZiviltechnikerInnen, 2021. Stellungnahme zum Entwurf zur UG-Novelle vom 14. Jänner 2021, S. 2. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_35994/imfname_877411.pdf
- 13 Datawarehouse Hochschulbereich – uni:data. Personal an Universitäten – Köpfe. <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>
- 14 Universitätsbericht > 2020. Executive Summary. S. 16. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:32276bbc-c96f-407f-bea7-f4ffd4eb392c/Universit%C3%A4tsbericht%202020_Executive%20Summary.pdf
- 15 Wolfgang Meixner in Job | Business Nr. 29/19 in Karrier. „Man hält ihnen eine Karotte vor die Nase“.
- 16 Michael Lang im KOMMENTAR DER ANDEREN in DerStandard vom 15. Juli 2021. Uni-Arbeitsverträge: Eine Frage der Generationengerechtigkeit. <https://www.derstandard.at/story/2000128188322/uni-arbeitsvertraege-eine-frage-der-generationengerechtigkeit>
- 17 Österreichischer Wissenschaftsrat (2019). Ein österreichisches „Faculty-Modell“? Wien, im September 2010. https://www.wissenschaftsrat.ac.at/downloads/Empfehlungen_Stellungnahmen/2015_2010/Faculty_Stellungnahme.pdf
- 18 F. Castellacci und C. Vinas-Bardolet (2020) in Studies in Higher Education: „Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries“, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2019.1711041>
- 19 *Nature* **587**, 689-692 (2020) „Postdocs under pressure: ‘Can I even do this anymore?’“: <https://www.nature.com/articles/d41586-020-03235-y>

-
- 20 Nature **591**, 489-491 (2021), Career Feature „Pandemic burnout is rampant in academia“:
<https://www.nature.com/articles/d41586-021-00663-2>
- 21 Siehe folgende Stellungnahmen: (1) [Fakultätsvertretung Geisteswissenschaften an der ÖH Uni Graz](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_35901/index.shtml):
https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_35901/index.shtml, (2) [Kunstuniversität Linz - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36022/index.shtml):
https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36022/index.shtml, (3) [Studienkommission Technische Mathematik der TU Wien](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36147/index.shtml):
https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36147/index.shtml
- 22 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36094/index.shtml
- 23 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36144/index.shtml
- 24 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36210/index.shtml
- 25 European Commission (2005). The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers https://www.euraxess.at/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf
- 26 „Prekäre Gleichstellung“ – Beiträge von Mike Laufenberg, Martina Erlemann, Maria Norkus, Grit Petschick und Christina Möller
- 27 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_35833/index.shtml
- 28 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36024/index.shtml
- 29 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36210/index.shtml
- 30 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36379/index.shtml
- 31 M. Haas, S. T. Köszegi and E. Zedlacher, *Gender, Work & Organization* 12 , 397-413 (2016) : „Breaking Patterns? How Female Scientists Negotiate their Token Role in their Life Stories“, <https://doi.org/10.1111/gwao.12124>
- 32 Vgl. Bahr et al. 2021 [Nature Artikel]
- 33 Obwohl sich der Senat der TU Wien in seiner Stellungnahme explizit für die „Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für eine unbefristete Anstellung von Nachwuchs-Wissenschaftler_innen bis zur Erreichung einer ‚professorablen‘ Reife“ ausspricht, lässt die Wortwahl dennoch keinen Zweifel an der Bedeutung, die den etablierten universitären Hierarchien beigemessen werden. 319/SN-79/ME XXVII. GP, 15.
- 34 Siehe beispielsweise den Kommentar von Michael Lang, Vizerektor der WU Wien: „Uni-Arbeitsverträge: Eine Frage der Generationengerechtigkeit“ im STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/2000128188322/uni-arbeitsvertraege-eine-frage-der-generationengerechtigkeit>
- 35 Susanne Pernicka, Astrid Reichel, und Günter Hefler, „Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken“, in *Fragmentierte Belegschaften: Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive*, hg. von Hajo Holst und Madeleine Holzschuh, *International labour studies*, Band 12 (Frankfurt: Campus Verlag, 2017), 287, https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/119/WOS/Dokumente_Mitarbeiter/Ausgewaehlte_Publikationen/PernickaetHeflerReichelFragmentierteBelegschaften.pdf.
- 36 DGB Hochschulreport 2020, S. 36. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++ac416a4c-3494-11eb-9e0b-001a4a160123>
- 37 Reinhard Kreckel, „Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich“, *Akademie Aktuell* 54 (2015): 38–39. Die Zahlen für die USA im Jahr 2011 stammen aus: https://www.chronicle.com/article/tenure-status-of-full-time-and-part-time-faculty-members-fall-2018?cid=gen_sign_in
- 38 Pernicka, Reichel, und Hefler, „Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken“, 272.
- 39 Siehe dazu die Auswertung von Interviews mit Personalleiter*innen an österreichischen Universitäten in Pernicka, Reichel, und Hefler, 292.
- 40 Pernicka, Reichel, und Hefler, 294.
- 41 Irene Frischauf, *Drittmittelfinanzierte Arbeitsverhältnisse der Universitätsforschung. Mit Fokus auf Forschungsförderung durch den FWF an der JKU Linz. Masterarbeit* (Linz: JKU Linz, 2018), 53, 59, <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/2897325?originalFilename=true>.
- 42 Dass das Problem zu weniger unbefristeter Stellen untrennbar mit der Trennung zwischen Mittelbau und Professor*innenkurie zusammenhängt, ist natürlich alles andere als neu. Seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten fordern zahlreiche Personen und Initiativen daher die endgültige Abschaffung des Mittelbaus. Siehe auch:
- 43 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00079/index.shtml
- 44 Bahr, A., Blume, C., Eichhorn, K. *et al.* With #IchBinHanna, German academia protests against a law that forces researchers out. *Nat Hum Behav* (2021). <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01178-6>
- 45 <https://mittelbau.net/entscheidung-zum-berlhg/>, abgerufen am 19.09.2021, 14:50 Uhr