

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

Daniela Haarmann, Anton Tantner

Arbeit in der Wissenschaft ist prekär – diese Erkenntnis ist an sich keine Neuigkeit: Wer sich in Österreich oder Deutschland unterhalb der Karrierestufe eines Universitätsprofessors befindet, wird höchst wahrscheinlich einen auf drei oder vier Jahre befristeten Vertrag haben. Neu ist jedoch seit der Reform des Paragraphen § 109 des Universitätsgesetzes 2022 in Österreich, dass Forschende (hierzu zählt im Folgenden auch das als Lektor*innen tätige Hochschulpersonal) eine Form von institutionellem Berufsverbot ausfassen, falls sie nicht nach einer bestimmten Zeit (sechs bis acht Jahre) entfristet werden. Das besonders Perfide an diesem Gesetz: Die Jahre werden rückwärtsgerundet mit bis zu vier Jahren angerechnet. Das heißt, wenn eine Forschende bereits vor 2021 für eine Lehrveranstaltung zwei oder drei Semester oder im Rahmen eines Drittmittelprojektes für vier Jahre an der Universität angestellt war, so wird sie bereits 2025 von dem institutionellen Berufsverbot betroffen sein.

Die politischen Entscheidungsträger*innen begründen dies mit der Notwendigkeit, die elendigen Kettenverträge zu beenden und Forschenden eine Perspektive zu geben. Denn zuvor erlaubte der § 109, wie er seit dem UG 2001 in Kraft war, dass mehrere Beschäftigungsverhältnisse aneinandergereiht werden, um nach sechs oder zwölf Monaten Pause die Kette wieder von vorne beginnen zu lassen. Diese Situation rief besonders bei den Betroffenen Unzufriedenheit hervor: Der Gang zum AMS war alle paar Jahre ein fixer Bestandteil der Karriereplanung, längerfristige Planungen im privaten wie beruflichen Bereich folglich unmöglich. Die Reform sollte Abhilfe schaffen, verschlimmerte aber das Problem nur noch, da nun Forschende nun nicht einmal mehr nach der Pause wieder an ihrer Stamminstitution anfangen können, sondern sich nach einer neuen Institution umsehen müssen. Je nach Forschungsdisziplin bedeutet dies, dass einige Forschende gleich Stadt oder gar das Land verlassen müssen.

Doch auch die jeweiligen Forschungsinstitute erleben die negativen Auswirkungen dieser Reform: Drittmittelprojekte können nicht begonnen werden (= bis zu zweistelligen Millionenverlust), einigen Departments droht der Zusammenbruch der Lehre ob der hohen Anzahl an befristet beschäftigten Lektor*innen, exzellente (Jung)Wissenschaftler*innen

können nicht gehalten werden und drohen für immer an eine andere Forschungsstätte abzuwandern. Österreich droht hierdurch ein Brain-Drain und der Verlust von durch viel (Steuer)Geld teuer und lange ausgebildetes Spitzenpersonal.

Zudem zeigen sich bereits Konsequenzen in den demokratischen Strukturen der Universität. Der Mittelbau besteht hauptsächlich aus prekär beschäftigtem Personal in steigender Zahl. Es wird zunehmend schwieriger, Vertreter*innen für diverse Gremien (Senat, Betriebsrat etc.) zu finden, weil die Personen nicht einmal eine Funktionsperiode an der jeweiligen Universität angestellt werden. Hierdurch manifestieren sich hegemoniale und hierarchische Strukturen, welche die Entscheidungsgewalt und Gestaltungsmöglichkeiten in die Hände von ein paar wenigen legt.

Der folgende Beitrag möchte das Problem von schlechten Arbeitsbedingungen auf gute wissenschaftliche Arbeit skizzieren und Lösungsansätze vorstellen, wie sie die Interessensgemeinschaft (IG) Lektor*innen und Wissensarbeiter*innen seit über 25 Jahren vertritt. Die dargestellten Punkte erheben hierbei natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit, scheinen aber in der aktuellen Debatte die dringlichsten Punkte zu sein, so die subjektive Wahrnehmung der Autoren und Autorin. Zum Schluss soll ein Leitfaden als Weg zu einer gerechteren Wissenschaft vorgestellt werden.

Research Culture – Ideal versus Wirklichkeit

Research Culture ist das Fundament guter wissenschaftlicher Arbeit. Auch wenn der Begriff an sich schwammig ist, beschreibt er doch grob die Werte, Erwartungen und Normen in der Forschung sowie Forschungsschwerpunkte, Arbeitsbedingungen und Karriereverläufe:

„Research culture encompasses the behaviours, values, expectations, attitudes and the norms of research communities. It influences **who** is doing research, **what** research is done and **how** it is communicated. Research culture impacts on...integrity, diversity, career paths, reward and recognition, open science and the ethos of collaboration.“¹

Im anglo-amerikanischen Raum hat sich die Research Culture als Wert zur Förderung guter wissenschaftlicher Arbeit bereits etabliert. Eine Studie der Wellcome Trust 2020 erhob den Ist-

¹ Royal Society, What is Research Culture?, <https://www.youtube.com/watch?v=mZ3bdTmjPKg> (hochgeladen: 21.08.2018, abgerufen 18.07.2023), zitiert nach University of Aberdeen, <https://www.abdn.ac.uk/research/support/research-culture.php> (abgerufen am 18.07.2023).

Status und den gewünschten Ideal-Status der Research Culture.² Beim gegenwärtigen Zustand fiel die Antwort der 2.839 Teilnehmer*innen denkbar widersprüchlich aus: Als „competitive“ beschrieben sie 26%, was damit die am häufigsten genannte Beschreibung ist. Doch 16% charakterisierten die Research Culture auch als „collaborative“, dem zweithäufigsten Charakteristikum. An dritter Stelle steht „pressured“, wiederum dicht gefolgt von „supportive“ (9%). Es scheint also eine gewisse Divergenz in der Wahrnehmung der Research Culture zu geben, die sich zwischen negativen (Konkurrenz, Druck) und positiven Empfindungen (Kooperation, Unterstützung) ausdrückt.

Die hiesigen positiven Schlagworte sind auch die meist genannten bei der Frage nach der idealen Research Culture, welche interessanterweise knapp 600 Personen mehr beantwortet haben. Auch Werte wie „sicher“ (secure), „fair“, „inclusive“ und „diverse“ sind häufig genannte Begriffe. Dem gegenüber steht in der „Current Research Culture“ Cloud „unsicher“, „elitist“, „toxic“ und „stressfull“. Doch auch „inclusive“, „diverse“ oder „exciting“ stechen in dieser Wolke hervor.

Eine schlechte Research Culture kann schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen, wie die Royal Society in einem 2018 veröffentlichten Animationsvideo verdeutlichte: eine gestörte Kommunikation zwischen Wissenschaft und der breiten Öffentlichkeit sowie zwischen Wissenschaft, Regierung und Industrie, Behinderung von Interdisziplinarität, erschwerte bis unmögliche Gewinnung der besten Wissenschaftler*innen und schließlich mangelhafte Unterstützung einer innovativen und kreativen Forschungslandschaft.³ Die Coronapandemie und der Klimawandel verdeutlichen, wie wichtig eine gute Wissenschaftskommunikation ist und zeigen zugleich, dass diese – in Anbetracht der wachsenden öffentlichen Skepsis in die Forschung⁴ – stark gestört ist.

² Wellcome Trust, What Researchers Think About the Culture They Work In, <https://cms.wellcome.org/sites/default/files/what-researchers-think-about-the-culture-they-work-in.pdf> (abgerufen am 17.09.2023).

³ Royal Society, What is Research Culture?, <https://www.youtube.com/watch?v=mZ3bdTmjPKg> (hochgeladen: 21.08.2018, abgerufen 18.07.2023).

⁴ Erst im Sommer 2023 zeigte eine Studie namens „Klimaschutzbarometer 2023“ auf, dass ein zunehmender Teil der steirischen Bevölkerung den Klimawandel leugnet: https://www.technik.steiermark.at/cms/dokumente/11514048_67473811/247d21a6/23890_Bericht_Amt%20der%20Steierm%C3%A4rkischen%20Landesregierung_Klimaschutzbarometer%202023.pdf (abgerufen am 18.07.2023). Auch ein einberufener Autogipfel zur Solidaritätbekundung seitens des österreichischen Kanzlers Karl Nehammer für die Individualmobilität mit Verbrennermotor bezeugt ein Misstrauen in Forschung. Der FPÖ-Vorsitzende Herbert Kickl, der über keine medizinische Ausbildung oder überhaupt einen Studienabschluss verfügt, empfahl während der Coronapandemie Pferdeentwurmungsmittel und warnte zugleich vor einer Impfung.

Die Einführung eines solchen Wertekatalogs und die bewusste Förderung einer positiven Research Culture wäre auch für Österreich dringend notwendig, allein hinsichtlich der steigenden öffentlichen Skepsis. Die Österreichische Agentur für Wissenschaftliche Integrität ist hierzu ein wichtiger Schritt, doch bedarf es auch auf Makro- (politische Stakeholder), Meso- (Forschungsstätten) und Mikroebene (individuelle Netzwerke und kollegiale Beziehungen) ein stärkeres Bewusstsein und Transparenz mit der Öffentlichkeit.

Gender Equality und Schutz von Frauen

Wie auch in anderen Branchen, gilt auch für die Wissenschaft: desto höher die Karriereleiter, desto weniger Frauen. Dabei sind Frauen im Studium längst in der absoluten Mehrheit. Zahlreiche Initiative auf Makro-, Meso- und Mikroebene versuchen den Anteil von Forscherinnen in den höheren Karrierestufen (SeniorPostDoc, Habilitation und Professur) zu erhöhen.

So etwas verpflichtet die EU alle Institutionen, die sich um Horizon Europe-Mittel bewerben, einen Gender Equality Plan auszuarbeiten und zu veröffentlichen. Dieser Plan soll dabei vorgegebenen Guidelines folgen und sich an Best Practice-Beispielen orientieren.⁵ Um die Umsetzung dieses Plans zu garantieren, hält sich Horizon Europe vor, stichprobenartig und nach dem Zufallsprinzip Institutionen zu überprüfen. Auch sind regelmäßige institutsinterne Erhebungen und Veröffentlichungen dieser vorgeschrieben, um den Progress zu einer mehr inklusiver und diverser Forschungseinrichtung sichtbar zu machen.

Auf Bundesebene unterstützt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (kurz: BMBWF) die Forschungsstätten bei der Erstellung von Gender Equality Plänen mit Workshops und Seminare.⁶ Kollektivverträge, welche allerdings nur für öffentliche Institutionen und nicht für private gelten, helfen die Gender Pay Gap zu verkleinern.

Der FWF verfügte bis Ende 2021 über zwei spezielle Frauenförderungsschienen mit dem Elise Richter- und Hertha Firnberg-Programm. Letzteres wurde durch das ESPRIT-Programm ersetzt, das allen Forschenden in einem frühen Stadium ihrer Karriere offensteht (ESPRIT

⁵ European Union, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> (abgerufen am 05.09.2023).

⁶ Siehe jüngste Publikation: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023.

steht für Early-Stage-Programme: Research-Innovation-Training),⁷ wobei jedoch sind nach wie vor 50% der ESPRIT-Mittel für Frauen vorgesehen sind.⁸ Die Zukunft wird zeigen, ob die Umstellung Auswirkungen auf die Zahl an weiblichen Forschenden in der frühen Karrierephase haben wird.

Auch die Forschungsstätten selbst sind gefordert, Frauen zu fördern. Dies beginnt mit dem genannten Gender Equality Plan bis hin zu flexibleren Arbeitszeiten. Die meisten Forschungsstätten verfügen auch über eine Anlaufstelle für Gleichbehandlung und Diversitätsmanagement. Es scheint auch – glaubt man dem Sammelband „Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum“ (2023)⁹ – ein beliebter Trend zu sein, Gender und Diversity Awards einzufügen, der geschlechtersensible Lehre fördert.

Es bleibt allerdings dennoch die Frage, wieso auf dem Weg von (Senior) PostDoc zur Professur die Zahl von Frauen einbricht. Zweifellos sind Betreuungspflichten und Familienplanung als Grund zu nennen. Gerade in der Coronapandemie zeigte sich, dass Frauen – ungeachtet der Ausbildung – sich verstärkt um die Kinder kümmerten. Berichte über Dozentinnen, die vom Klo als einzig ruhigen Raum im Lockdown ihre Lehrveranstaltungen hielten, sind kein Einzelfall. Die mit den Betreuungspflichten einhergehende Teilzeit ist ein weiteres Hemmnis im Ausbau der wissenschaftlichen Karrieren, denn Wissenschaft ist nicht nur ein 40-Stunden-Vollzeitjob, sondern ein(e) Beruf(ung) mit doppelter Anzahl an unbezahlten Überstunden, Siebe-Tage-Wochen, 365 Tage im Jahr. Auch die Zwangsmobilisierung aufgrund der gesetzlich geförderten Ansicht, dass Forschende mobil sein müssen, erschweren es Müttern, eine wissenschaftliche Karriere nachzugehen. Väter hingegen dürften – auch aufgrund der größeren gesellschaftlichen Akzeptanz des „Wochenendvaters“ – hier weniger gehindert sein.

Die Prekarität und gesetzlich ungesetzlichen Arbeitsbedingungen treffen daher besonders Frauen mit Betreuungspflichten oder Familienplänen. Es darf an dieser Stelle angemerkt werden, dass in Einzelfällen unter vorgehaltener Hand Frauen auch Schwangerschaften empfohlen werden oder sie selbst diesen Weg wählen, um mit der Karenz die Dauer ihres Forschungsprojektes und universitären Arbeitsverhältnisses zu verlängern.

⁷ Vgl. <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/esprit-programm> (abgerufen am: 06.09.2023).

⁸ Vgl. Barbara Zimmermann, Neue Wege in der Karriereförderung. Reflexion des Umstiegs von Frauenprogrammen auf ESPRIT, in: BMBWF, Geschlechterpolitik, S. 303–314, hier: S. 311.

⁹ Siehe Anm. 6.

Tatort Uni

Besonders evident werden die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern jedoch bei dem Thema der sexuellen Belästigung. In den letzten Monaten häuften sich die Meldungen über die Ausnutzung der Machtverhältnisse durch männliche Professoren gegenüber ihren weiblichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen. *#MeTooScience* trendete in der akademischen Bubble auf Twitter, ein Sammelband erschien Mitte 2023 im Springer-Verlag¹⁰ und das ZDF strahlte sogar eine Doku mit dem Titel „Tatort Uni“ aus.¹¹ Erschreckend an diesen Fällen ist, dass die Täter oft ungeschoren davonkommen, selbst wenn die betroffenen Frauen Anzeige erstatten. Zumeist sind es die Frauen, die die Universität und nicht selten auch die Forschung verlassen.

Die männlichen Täter können hingegen ihre Karriere unbehelligt fortsetzen. Die Taten sind zwar weitläufig im Kollegium bekannt, werden aber maximal als Anekdoten bei einem Glas Wein erzählt. Auch dieses Verhalten ist ein Ausdruck von Hegemonie, die nach wie vor patriarchale Strukturen in der Forschung fördert und beschützt. Anlaufstellen zur Gleichstellung oder Gender Awards sind Feigenblätter, wenn nicht die Wurzeln des Systems sich ändern. Dies beginnt damit, dass Geschlechterrollen neu gedacht werden, Kinderbetreuung auf beide Elternteile gleichmäßig verteilt und Zwangsnomadisierung als obligatorischer Teil einer erfolgreichen Karriere abgeschafft wird. Blended Mobility-Programme bieten hier ebenso gute Möglichkeiten, Vernetzung und Erfahrung an anderen Universitäten bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Familien- und Privatleben zu berücksichtigen. Auch Teilzeitarbeit sollte nicht als Hemmnis einer wissenschaftlichen Karriere verstanden werden, sondern vielmehr die Projektlaufzeiten gestreckt und die finanzielle Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet werden.

Bewusst (un)attraktiv: Die Universität als Arbeitgeberin

Die University of Glasgow hielt in einem Entwicklungsplan ihrer Research Culture als Ziel fest „Making Glasgow the best place to pursue a career“.¹² Universitäten in Österreich und Deutschland scheinen sich aktuell (Stand: Sommer 2023) gegenseitig überbieten zu wollen in der Kategorie „unattraktive Arbeitgeberinnen“. Während Unternehmen in der Privatwirtschaft

¹⁰ Heike Pantelmann, Sabine Blackmore (Hrsg.), *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderung, Umgangsweise und Prävention*, Wiesbaden 2023.

¹¹ ZDF-Doku „Tatort Uni“, <https://www.zdf.de/dokumentation/die-spur/diespur-metoo-machtmissbrauch-tatort-uni-102.html>

¹² University of Glasgow, Our Research Strategy 2020–2025, <https://www.gla.ac.uk/research/strategy/ourstrategy/priorities/#:~:text=We%20will%20make%20Glasgow%20the%20progression%20and%20opportunity%20are%20easy> (abgerufen am 17.09.2023).

sich bemühen, mit Auszeichnungen wie „familienfreundlicher Betrieb“ neue Bewerber*innen zu gewinnen und etablierte Mitarbeiter*innen zu halten, scheinen die öffentlichen Universitäten genau den gegenteiligen Weg zu gehen: mit teurem (Steuer)Geld selbst ausgebildetes und hochqualifiziertes Personal schnell los werden, zu einer anderen Institution schicken, ins Ausland, in die Privatwirtschaft, egal, Hauptsache nicht langfristig anstellen. Irrsinnigerweise unterstützt die Bildungs- und Wissenschaftspolitik beider Staaten diese Personalpolitik mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Deutschland, kurz: WissZeitVG) und dem UG § 109. Dies widerspricht völlig den Ansätzen einer guten Research Culture, welche durch attraktive Arbeitsbedingungen eine langfristige Bindung von Wissenschaftler*innen als Grundpfeiler sieht.

Der drohende Brain-Drain für beide Länder wurde bereits angesprochen. Dennoch nehmen die jeweiligen Gesetze nicht die Institutionen in die Pflicht, Personen zu entfristen. So wäre es denkbar, dass Kriterien zur Prüfung von Qualifikation und Erfahrung (etwa Einwerbung von Drittmitteln, Zahl der Publikationen, Aktivitäten in der Lehre) eingeführt werden, um Forschende dauerhaft anzustellen.

Die Universitäten wehren sich allerdings dagegen mit dem Verweis auf Verstopfung des Systems durch mangelhaft qualifizierte oder motivierte Wissenschaftler*innen in ihren 40ern auf Dauerstellen, die man nur mit mühsamen und für die Uni häufig teuren Gerichtsverfahren kündigen kann. Mit diesem Argument verbunden ist der Glaube, dass nur durch Fluktuation Innovation passieren könnte: Wenn Wissenschaftler*innen alle paar Jahre die Institutionen wechseln, erfolgt – so der allgemeine Glaube – die in der Forschung so wichtige Innovation.

Beweise hierfür gibt es bislang nicht, aber einige Gegenbeispiele: Die ungarische Biochemikerin Katalin Karikó konnte etwa durch eine langfristige Anstellung an der University of Pennsylvania die RNA-Forschung vorantreiben, auf deren Grundlage der mRNA-Impfstoff gegen Covid19 entwickelt werden konnte und in Folge unzähligen Menschen das Leben rettete. Der 2022 mit dem Nobelpreis für Physik ausgezeichnete Quantenphysiker Anton Zeilinger hat seine Karriere größtenteils in Österreich verfolgt, mit einigen Gastaufenthalten in Österreich. Er betonte hierbei ebenfalls, dass Familie, Freunde und Verbundenheit mit Österreich der Grund hierfür waren.¹³

¹³ ORF, Unbescheiden zum Nobelpreis (Interview 10.12.2022), <https://science.orf.at/stories/3216507/> (abgerufen am 17.09.2023).

Doch auch einfache Grundsätze der Human Resource Policy wissen: Mitarbeiter*innen, die sich nicht alle zwei bis drei Jahren Sorgen über ihre Zukunft machen müssen und unter Existenzängsten leiden, sind produktiver für das Unternehmen. Auch dürften sie sich eher mit dem Unternehmen identifizieren als solche, die nur einen kurzen Zeitraum als Gast empfangen werden. Wer würde schon gerne eine Universität etwa auf einer Konferenz stolz repräsentieren oder für diese Universität etwas mehr an Extraarbeit leisten, wenn er/sie weiß, dass diese ihm/ihr in naher Zukunft sagen wird: „Ciao, großartige Arbeit geleistet, aber komm ja nicht wieder!“?

Dass es auch anders geht, zeigen die Privatuniversitäten. Sie fallen nicht unter das Universitätsgesetz, sodass der § 109 hier auch nicht gilt. Tatsächlich dürften sie auch gar nicht Verträge an Verträge ketten, denn sie fallen unter das allgemeine Arbeitsrecht: Nach zwei befristeten Verträgen muss ein entfristeter folgen. Hieraus ergibt sich – mit einzelnen Ausnahmen – eine hohe Quote an entfristetem wissenschaftlichem Personal, auch unterhalb der Professur. Dabei finanzieren sich Privatuniversitäten ausschließlich aus Studiengebühren und erhalten keine Unterstützung von öffentlicher Hand. Die Mobilität der Forschenden kann dennoch durch Mitwirkung an unterschiedlichen Mobilitätsprogrammen (wie Erasmus +) oder der Möglichkeit, ein oder mehrere Semester an einer anderen Universität zu verbringen, garantiert werden.

Die Forschenden haben ihrerseits die Möglichkeit, flexibler ihre Forschung zu gestalten und Projekte zu planen, die über den üblichen Förderungszeitrahmen (drei bis fünf Jahre) hinausgehen. Nebenbei kann davon ausgegangen werden, dass die Identifikation mit der Forschungsstätte größer ist als an öffentlichen Einrichtungen. Entsprechend sind auch die Mitgestaltungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals an den Privatuniversitäten vielfältiger.

Öffentliche Universitäten müssen entsprechend seitens des Gesetzgebers in die Pflicht genommen werden, Pläne zur langfristigen Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Personals vorzulegen. Im Sinne der Universität, können und sollten diese Pläne Qualifizierungskriterien zur Entfristung unterhalb eines Lehrstuhls beinhalten. Regelmäßige Leistungsvereinbarungen und die Einführung des allgemeinen Arbeits- und Kündigungsrechtes könnten für die Unis die nachträgliche Kündigung von „schwarzen Schafen“ erleichtern. Die Vergabe öffentlicher Gelder sollte ebenso davon abhängig gemacht werden, wie attraktiv die jeweilige Universität als Arbeitgeberin für das wissenschaftliche Personal ist. Sowohl

Österreich als auch Deutschland sind auch den Steuerzahler*innen gegenüber verpflichtet, hoch qualifizierte und international wettbewerbsfähige Wissenschaftler*innen zu halten, um in Zukunft in Sachen Fortschritt und Innovation mit anderen Nationen mithalten zu können. Die Devise muss lauten „best instead of worst place to pursue your career“.

Peer Review – Forum des Supports oder Forum der Psychosen?

Es gibt niemanden in der Wissenschaft, der nicht schon einmal ein Peer Review erhalten hat, dass jenseits der Prinzipien von Kollegialität, konstruktiver Kritik und einem Mindestmaß an Freundlichkeit war. Respektlosigkeit, Unter- und Übergriffligkeiten sowie unprofessionelle Beurteilung eines Research Papers oder Projektantrages sind an der Tagesordnung. Oft als Anekdoten („Reviewer B“) erzählt, sind unprofessionelle Peer Reviews der Ausdruck eines Machtsystems in der Wissenschaft: Kolleg*innen, die im Schutz der Anonymität, scheinbar die Chance nutzen, andere Kolleg*innen – oft mit Klarnamen bekannt – niederzumachen. Nicht selten erscheinen Peer Reviews, die ja eigentlich ein Forum des Supports und sachlichen Feedbacks sein sollten, als ein Forum der Psychosen. Auch treten in den Reviews nicht selten ein Mangel an Qualifikation des jeweiligen Reviewers zu Tage, die ebenfalls zu einem vernichtenden Urteil führen.

Von zahlreichen Zeitschriftenherausgeber*innen und Drittmittelstellen werden solche Reviews oft kommentarlos an die jeweiligen Einreichenden übermittelt, häufig mit dem Begleitschreiben „Es tut uns leid, Sie informieren zu müssen, dass...“. Für die Betroffenen bedeutet dies nicht selten, dass monatelange Forschungs- und Schreibearbeit plus ebenfalls monatelange Wartezeit auf ein Review im besten Falle umsonst (Paper) waren oder weiterhin Arbeitslosigkeit und prekäre Lebensverhältnisse (Drittmittelantrag) zu ertragen sind. Beschwerden sind zwar grundsätzlich möglich, aber zumeist nutzlos oder kontraproduktiv, da der/die sich Beschwerdende mit Klarnamen bekannt ist und sich damit möglicherweise Chancen in der Zukunft verbaut.

Die jeweiligen Institutionen, seien es Drittmittelstellen oder Editorial Boards, haben hier eine Machtstellung gegenüber den einzelnen Wissenschaftler*innen. Eine solche Machtstellung sollte mit einem entsprechenden Verantwortungsbewusstsein einhergehen, der die Wissenschaftler*innen vor unqualifizierten Peer Reviews schützt. Daher ist zu fordern, dass sowohl Peer Reviewer als auch die Institutionen sich an die wissenschaftliche Integrität halten und notfalls der Review-Prozess wiederholt werden muss. Die Bedeutung von Drittmitteln als ein Indikator einer gelungenen wissenschaftlichen Karriere sollte gesenkt aufgrund des hohen

Glücksfaktors und Kasinocharakters. Vielmehr sollte das Globalbudget der Universitäten erhöht werden, um exzellente Forschung dauerhaft anstatt nur für ein paar Jahre zu fördern.

Wege zu einer gerechteren Wissenschaft – Die Vorschläge und Forderungen der IG

Die IG Lektor*innen und Wissensarbeiter*innen setzt sich seit nun mehr 27 Jahren für gute Arbeitsbedingungen sowie gerechte und demokratische Strukturen an den österreichischen Universitäten ein. Aufgrund der vorherigen Skizzierung der groben Probleme in der österreichischen Forschung schlägt sie die folgenden Punkte für eine gerechte Wissenschaft vor:

- Einführung der **Kennzahl Permanenz** für öffentliche Universitäten: Sie beschreibt die unbefristeten Arbeitsverhältnisse in Relation zu den gesamten Arbeitsverhältnissen an einer öffentlichen Forschungseinrichtung. Die Kennzahl sollte sich bei 70 bis 90 Prozent bewegen anstatt der aktuellen 15 bis 30 Prozent, um nachhaltige Forschung gewährleisten und die psychische Belastung genährt von Existenzängsten zu verhindern. Das Land Österreich könnte so die besten Köpfe auch unterhalb der Professur behalten, ein Brain-Drain wäre abgewendet. Universitäten sollten die (Blended) Mobility ihrer Forschenden durch Freistellung für ein, zwei Semester (oder mehr) fördern, aktiv hierfür europäische Mobilitätsprogramme nutzen, um so die Innovation durch Austausch zu gewährleisten und eine Stagnation zu verhindern. Von der Kennzahl Permanenz ist die Förderung von Forschungsstätten mit öffentlichen Geldern abhängig, um einen Anreiz für die Universitäten zur Entfristung zu schaffen.
- Einführung des **allgemeinen Arbeitsrechts** und **Abschaffung des Paragraphen § 109**: Anstelle des Paragraphen § 109 soll das allgemeine Arbeitsrecht eingeführt werden. Dies gibt eine Rechtssicherheit für die Betroffenen und Möglichkeit der Universitäten zur Kündigung vom entfristeten wissenschaftlichen Personal. Privatuniversitäten können hier als Best Practice Beispiele für den Austausch und Entwicklung alternativer Personalmodelle dienen.
- **Geregelte Arbeitszeiten** anstatt Forschung 24/7: Wissenschaft und Forschung sind eine Berufung, sollten aber dennoch Arbeitszeiten unterliegen. Publikations- und Drittmitteldruck, zu kurze Projektzeiten, Lehrverpflichtungen und generelle

Erwartungshaltungen lassen Forschung zu einem 24/7-Betätigung werden, die selbst im offiziellen Urlaub und an Wochenende betrieben wird. Projektlaufzeiten gehören stattdessen gestreckt und das Personal entfristet.

- Entwicklung von **alternativen Personalmodellen**: Entfristete Forschung unterhalb der Professur muss (wieder) zur Norm werden. Forschungsstätten sollten in den Wettbewerb um *best anstatt worst place to pursue a career* treten. Erkenntnisse der Human Resources müssen stärker einbezogen werden in der Schaffung einer modernen und sicheren Arbeitskultur. Die Lehre muss als Erfolgsfaktor einer guten wissenschaftlichen Karriere höher angerechnet und Drittmittel niedriger angerechnet werden. Österreich sollte hier sich stärker bei europäischen Initiativen wie COARA (Coalition for Advancing Research Assessment)¹⁴ beteiligen.
- Ende des **Drittmittel-Kasinos**: Die Chance auf einen erfolgreichen Drittmittelantrag liegt bei ein paar wenigen Prozent und steht in keiner Relation zum Arbeitsaufwand: Vom Beginn der Antragsausfertigung bis zur Verständigung vergehen sechs bis neun Monate und dann noch einmal die gleiche Zeit für die in der Regel notwendige Überarbeitung und Neueinreichung. Die Forschenden verbringen also bis zu 1,5 Jahren in ihren auf häufig drei bis vier Jahren befristeten Projektstellen mit der Ausfertigung von Folgeanträgen. Zudem sind die Peer Reviews häufig offensichtlich unsachlich und unprofessionell, was den Wert eines erfolgreichen Antrages weiter zu einem Kasino macht.
- **Stipendien-Hintertüren** schließen: Stipendien sind vor allem für Jungwissenschaftler*innen reizvoll, werden aber immer häufiger in Form von „neuer Selbstständigkeit“ u. ä. ohne den Brutto- und Arbeitgeberanteil ausgezahlt. Die Folge ist, dass Stipendiat*innen sich selbst versichern müssen, ihnen Jahre in der Rentenkasse fehlen oder sie ohne Arbeitslosenversicherung sind. Diese Hintertüren sind zu schließen. Der kollektivvertragliche Bruttosatz inklusive des Anteils für Sozial- und Rentenversicherung muss ausbezahlt werden.
- **Faire Arbeitsbedingungen** als Teil der wissenschaftlichen Integrität und Förderung der **Research Culture**: Faire, langfristige und sichere Arbeitsbedingungen zählen zum integrativen Bestandteil einer positiven Research Culture und sollten

¹⁴ <https://coara.eu/> .

verpflichtender Teil der wissenschaftlichen Integrität einer jeden Forschungsstätte sein. Hierzu sind in Kooperationen mit Stakeholdern wie dem ÖAWI, dem BMBWF oder Uniko klare Kriterien auszuarbeiten. Ein Verfehlen dieser Kriterien sollte zum Verlust von öffentlichen Geldern führen.

- **Gelebte Geschlechtergerechtigkeit:** Es muss eine Zero-Tolerance-Haltung gegenüber sexueller Übergriffligkeiten geben. Frauen mit Betreuungspflichten gehören besonders gefördert, Teilzeit als kein Karrierehindernis wahrgenommen. Flexible Arbeitszeiten und Stärkung von Blended Mobility können Nachteile durch die Betreuungspflichten abmildern, wobei ein gesamtgesellschaftliches Umdenken wünschenswert wäre.
- **Organising:** Verstärktes Organisieren der Forschenden untereinander (wie etwas bereits unter dem Hashtag *IchBinHanna* erfolgt) und Solidarisierung der Gewerkschaften, Arbeiterkammer u. dgl. mit den Forschenden. Forschende selbst müssen das Gefühl entwickeln, sich nicht erpressbar machen zu lassen und ihre Chancen realistisch einzuschätzen.
- **(Re)Demokratisierung der Universitätsstrukturen:** Die Universitäten sollten (re)demokratisiert werden. Die schon lange kritisierte Professorenmehrheit gehört zu Gunsten der Stärkung des Mittelbaus abgeschafft. Die Entfristung von Personal führt zur Stärkung dieser demokratischen Prozesse.

Die Universität muss kein hegemonialer Raum sein, der nach dem Top-to-Bottom-Prinzip als semi-autokrate Einrichtung strukturiert ist. Karrieren in der Forschung können unter fairen Bedingungen stattfinden und sollten es auch: Das Brain-Drain durch sich schön reimender Slogans wie Innovation wie Fluktuation ist unfair gegenüber den Forschenden, den Steuerzahler*innen und dem Land selbst. Wenn Österreich prekäre Arbeitsbedingungen weiter fördert anstatt auf faire wissenschaftliche Arbeit, einer positiven Research Culture und demokratischen Universitätsstrukturen setzt, schadet es sich und seiner Zukunft.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023.

Christian Cargnelli, Tamara Ehs, Anton Tantner: Organisierung prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. Das Beispiel der IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 193, 48.2018, S. 641–661, DOI (Open Access): 10.32387/prokla.v48i193.1150.

Coalition of Advancing Research Assessment, <https://coara.eu/>, (abgerufen am 17.09.2023).

European Union, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> (abgerufen am 05.09.2023).

FWF, ESPRIT-Programm, <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/esprit-programm> (abgerufen am: 06.09.2023).

IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen: Gute Arbeit in der Wissenschaft: Ein Forderungskatalog, in: Birkner, Martin (Hg.): Emanzipatorische Wissenschaftskritik in Zeiten von Klimakrise & Pandemie. Wien/Berlin: Mandelbaum, 2022, S. 286–296, institutionelles Repositorium: <https://phaidra.univie.ac.at/o:1611083>.

ORF, Unbescheiden zum Nobelpreis (Interview 10.12.2022), <https://science.orf.at/stories/3216507/> (abgerufen am 17.09.2023).

Heike Pantelmann, Sabine Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderung, Umgangsweise und Prävention, Wiesbaden 2023.

Royal Society, What is Research Culture?, <https://www.youtube.com/watch?v=mZ3bdTmjPKg> (hochgeladen: 21.08.2018, abgerufen 18.07.2023).

Technik Steiermark, Klimaschutzbarometer 2023, https://www.technik.steiermark.at/cms/dokumente/11514048_67473811/247d21a6/23890_Bericht_Amt%20der%20Steierm%C3%A4rkischen%20Landesregierung_Klimaschutzbarometer%202023.pdf (abgerufen am 18.07.2023)

University of Aberdeen, <https://www.abdn.ac.uk/research/support/research-culture.php>, (abgerufen am 18.07.2023).

University of Glasgow, Our Research Strategy 2020–2025, <https://www.gla.ac.uk/research/strategy/ourstrategy/priorities/#:~:text=We%20will%20make%20Glasgow%20the,progression%20and%20opportunity%20are%20easy> (abgerufen am 17.09.2023).

Wellcome Trust, What Researchers Think About the Culture They Work In, <https://cms.wellcome.org/sites/default/files/what-researchers-think-about-the-culture-they-work-in.pdf> (abgerufen am 17.09.2023).

ZDF-Doku „Tatort Uni“, <https://www.zdf.de/dokumentation/die-spur/diespur-metoo-machtmissbrauch-tatort-uni-102.html> (abgerufen am 18.07.2023).

Barbara Zimmermann, Neue Wege in der Karriereförderung. Reflexion des Umstiegs von Frauenprogrammen auf ESPRIT, in: BMBWF, Geschlechterpolitik, S. 303–314.