

Strukturelle Diskriminierung und Prekarität im Wissenschafts- und Universitätsbetrieb.

Perspektiven aus dem „Unterbau“¹

von Mario Keller und Cornelia Dlabaja



Abbildung 1: Demonstration „Fair statt prekär“, Wien, 23.3.2023, Foto von Christopher Glanzl.

Rund 2000 Personen gingen am 23. März 2023 in Wien auf die Straße, um ihrem Ärger über die aktuellen Arbeitsbedingungen im Universitäts- und Wissenschaftsbetrieb lautstark Luft zu machen. Auf ihren Transparenten zu lesen waren Slogans wie „Supergau im Mittelbau“, „Die Uni raubt uns das letzte Hemd“, „Forschung und Familienleben, warum kann es nicht beides geben?“ und „Wir haben nichts zu verlieren als unsere Kettenverträge“. Die Demonstration stellte den bisherigen Höhepunkt einer Protestbewegung dar, die von den prekär beschäftigten Universitätsmitarbeiter:innen, dem sogenannten „Mittelbau“, getragen wird, mit der sich jedoch auch zahlreiche Studierende und Professor:innen solidarisch zeigen. Die Bewegung bezeichnet sich dabei als „Unterbau“², eine ironische Abwandlung von Mittelbau³, die zum

¹ Der erste Teil des Beitrages erscheint als Beitrag in der Zeitschrift Schulheft. www.schulheft.at

² Der Bewegung zuzurechnen sind insbesondere das *Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss)* sowie mehrere lokale Initiativen, die an verschiedenen Standorten gegründet wurde. Bisher sind dies *Unterbau Uni Wien*, *Unterbau TU Wien*, *Unterbau Linz* und *Unterbau Graz*. Der Autor ist Mitgründer von Unterbau Uni Wien und aktiv bei NUWiss und den IG Lektor:innen, einem Verein, der sich schon seit über 25 Jahren für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einsetzt. Inspiriert wurde die Bewegung von Initiativen aus Deutschland wie dem *Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)* sowie von der Twitter-Kampagne #ichbinhannah. Links zu den Initiativen finden sich auf www.nuwiss.at/.

³ Anzumerken ist, dass es auch einen ‚alten‘ Mittelbau gibt, insbesondere die „außerordentlichen“ Professoren, die durchaus unbefristete Verträge haben, aktuell jedoch unmittelbar vor der Pensionierung stehen.

Ausdruck bringen soll, dass es sich bei den befristet und prekär angestellten Mitarbeiter:innen der Universitäten – aktuell befinden sich österreichweit rund 80 Prozent der Uni-Mitarbeiter:innen in befristeten Arbeitsverhältnissen – keineswegs um eine Randgruppe handelt. Vielmehr stellt diese Gruppe das Fundament – eben den Unterbau – der Universität dar, ohne die ein Forschungs- und Lehrbetrieb der großen Massenuniversitäten nicht mehr aufrechtzuhalten wäre.

Unmittelbarer Auslöser für die Wut und Empörung der Universitätsangehörigen war dabei die Novellierung des Universitätsgesetzes (UG) im Jahr 2021, die laut Beiblatt des Gesetzestextes das Ziel hatte, „prekäre Arbeitsbedingungen möglichst hintanzuhalten“. Da die Novelle jedoch an den gelebten Realitäten der Universitäten vorbeiging und darüber hinaus zahlreiche handwerkliche Schwächen aufwies, bewirkte sie de facto das genaue Gegenteil und hatte für die betroffene Gruppe eine massive Verschlechterung und weitere Prekarisierung zur Folge (siehe unten). Diese verfahrenere Situation, in der Rektorate und Politik sich nun gegenseitig die Schuld für die unbefriedigende Situation zuweisen, zeigt dabei auf, dass die Probleme des aktuellen akademischen Systems struktureller Natur sind und daher auch nicht einfach durch eine „Korrektur“ des Gesetzes behoben werden können.

Besagte Novelle war Auslöser, nicht jedoch Ursache für den Protest der betroffenen Universitätsangehörigen. Die Ursachen liegen weit tiefer und sind in einer allgemeinen breiten Unzufriedenheit von ‚Nachwuchs‘-Forscher:innen⁴ und Universitätsangehörigen mit der Art, wie Wissenschaft und Universitäten im 21. Jahrhundert funktionieren, begründet. Dieser Unmut ist dabei nicht nur auf Österreich und den deutschsprachigen Raum beschränkt (auch wenn die Situation hier als besonders dramatisch erlebt wird), sondern kann als weltweites Phänomen erachtet werden. Im Kern beruht diese Unzufriedenheit darauf, dass sich zwar der Leistungsdruck auf Forscher:innen konstant erhöht, ihre Arbeitsbedingungen und Anstellungsverhältnisse aber gleichzeitig über weite Strecken des Erwerbslebens hinweg durch ein hohes Maß an Prekarität und Unsicherheit geprägt sind. Der akademische Sektor zeichnet sich darüber hinaus durch starke Hierarchien aus, was unter Umständen wiederum zu problematischen Abhängigkeiten und Ausbeutungsverhältnissen führen kann. Diese oft unbefriedigenden Arbeitsbedingungen stehen einer meist überdurchschnittlich hohen Motivation und Begeisterung für die wissenschaftliche Tätigkeit gegenüber, was wiederum

⁴ Der Begriff wird von Betroffenen oft als euphemistisch empfunden, da alles unter Tenure Track/Professur als ‚Nachwuchs‘ gilt und man daher nicht selten auch noch mit Mitte 40 als solcher gilt.

erklärt, weshalb viele Betroffene trotz der widrigen Umstände lange im akademischen System verweilen und eine hohe Bereitschaft zur Selbstaussbeutung aufweisen.

Alles in allem erleben viele betroffene ‚Nachwuchs‘-Forscher:innen ihre Arbeitssituation in hohem Maß als psychische Belastung. So berichtet beispielsweise die renommierte Zeitschrift *Nature* davon, dass über ein Drittel aller „graduate students“⁵ in einer Umfrage angaben, bereits aufgrund der belastenden Arbeitssituation psychologische Hilfe in Anspruch genommen zu haben.⁶ Eine vielfach toxische Arbeitsatmosphäre, so heißt es in dem Beitrag, befördere dabei nicht nur Burnout und gesundheitliche Probleme, sondern auch Mobbing und Diskriminierung von Frauen und Minderheiten. Auch wenn für Österreich diesbezüglich bisher keine umfassenden Studien vorliegen, kann angenommen werden, dass die sich jüngst verschärfende Situation in Bezug auf Prekarität der Uni-Mitarbeiter:innen hier ähnliche Folgen zeigt.

Der folgende Beitrag befasst sich mit der Frage, wie der Mangel an nachhaltiger Personalpolitik sowie die eingeschränkte Sichtweise der Verantwortungsträger:innen auf mögliche Karrierewege an den Universitäten nicht nur Prekarität, sondern auch strukturelle Diskriminierung befördert. In einem ersten Teil wird dabei in Kürze skizziert, welche Entwicklungen und Logiken das akademische System seit den 2000er Jahren kennzeichnen. Im Anschluss daran erfolgt eine Kritik an der aktuellen Personalpolitik der Universitäten und der jüngst umgesetzten Novellierung des UG. Zuletzt sollen mögliche Auswege aus der Situation vorgestellt werden.

1. Umbrüche im akademischen System der letzten 20 Jahre

Das heutige akademische System in Österreich wurde stark durch Reformen geprägt, die Anfang der 2000er Jahre von der ÖVP-FPÖ-Regierung umgesetzt wurden. Mehrere Entwicklungen kennzeichneten diese Umbruchsphase. Insbesondere war dies der Umbau der Universitäten im Rahmen des Universitätsgesetzes (UG) 2002, das weitreichende Folgen in Bezug auf Organisationsstruktur, Anstellungsverhältnisse sowie den Rechtsstatus der Universitäten hatte. Rechtlich wurden die Universitäten wie auch andere staatsnahe Betriebe ausgegliedert. Unterstanden sie bis dahin direkt dem Bundesministerium für Wissenschaft und

⁵ Die Entsprechung im österreichischen Universitätssystem wäre die Position Praedoc.

⁶ Shannon Hall, A mental-health crisis is gripping science – toxic research culture is to blame, in: *Nature*, 23.5.2023, <https://www.nature.com/articles/d41586-023-01708-4>.

Forschung, galten sie nun als „autonome“ Institutionen. Finanziert werden sie freilich nach wie vor durch die öffentliche Hand, das Budget wird jedoch stets aufs Neue mittels Leistungsvereinbarungen ausgehandelt. Die Reform brachte weiters eine starke Verschiebung der Macht innerhalb der Universitäten hin zur Professor:innenschaft und stellt den Beginn einer starken Zunahme befristeter Verträge dar. Eingeführt wurden die Anstellungsmöglichkeiten junger Wissenschaftler:innen als Praedoc und Postdoc, die jeweils Verträge für vier bzw. sechs Jahre haben. Verstärkt wurde auch der seit den 1990er Jahren feststellbare Trend, dass in der universitären Lehre vermehrt auf ‚externe‘ Lektor:innen gesetzt wird. Für viele dieser Lektor:innen wurden die Lehraufträge, für die sich zwar jedes Semester erneut bewerben müssen, die sie jedoch viele Jahre hinweg durchgehend erhielten, zu einer hauptberuflichen Tätigkeit.⁷

Auch die soziale Zusammensetzung des Personals der Universität veränderte sich in dieser Zeit grundlegend. Dem Trend einer Internationalisierung und Flexibilisierung folgend, wurde von nun an Personal, sowohl unter Assistent:innen als auch unter Professor:innen, sehr oft international rekrutiert, anstatt wie bisher Anstrengungen darin zu setzen, am eigenen Standort ausgebildetes und verwurzelt Personal zu halten. Zugleich wurde inländischem Personal immer stärker vermittelt, international mobil zu sein und die eigene Universität zu verlassen, um eine erfolgreiche Karriere zu haben. Folge davon ist bis heute eine hohe Fluktuation unter Beschäftigten und damit eine geringe Bindung an die eigene Institution.⁸

Zweitens kennzeichnete der Umbruch der 2000er Jahre der massive Bedeutungsgewinn des Drittmittelwesens bei gleichzeitig stagnierenden Universitätsbudgets. Budgetäre Mittel werden somit in geringerem Ausmaß mittels Basisfinanzierung von Forschungsinstitutionen vergeben, sondern müssen stattdessen von Forscher:innen in hoch kompetitiven Verfahren eingeworben werden. Das Drittmittelwesen beansprucht dabei insofern viele Ressourcen, als sowohl Antragsteller:innen als auch Gutachter:innen viel (oft unbezahlte) Arbeit investieren, ein großer Prozentsatz der Projekte jedoch nicht bewilligt wird.⁹ Dies geschieht oft nicht wegen mangelnder Relevanz oder aufgrund von schlechten Gutachten, sondern schlicht wegen fehlender finanzieller Mittel bei gleichzeitig hoher Anzahl exzellenter Projektanträge.

⁷ Laut Auskunft des Betriebsrats des wiss. Personals der Universität Wien werden dort aktuell um die 40 Prozent der Lehre von ‚externen‘ Lektor:innen durchgeführt. Für die Interessen dieser Gruppe macht sich seit über 25 Jahren die IG Lektor:innen stark. <http://www.ig-elf.at/>

⁸ Vgl. „Die Universität heute will einen nicht binden, die will, dass man geht!“. Maria Dabringer und Julia Heinemann im Gespräch mit Annemarie Steidl über prekäre Arbeitsverhältnisse an österreichischen Universitäten, in: OeZG 34/2 (2023), <https://doi.org/10.25365/oezg-2023-34-2-11>.

⁹ Vgl. Gerald Schweiger, Can't We Do Better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment, in: PLOS ONE 18/4 (2023), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282320>

So beträgt die Bewilligungsquote beim Wissenschaftsfonds FWF 2022 lediglich 25 Prozent.¹⁰ Die große Zunahme von an Universitäten angesiedelten Forschungsprojekten brachte es auch mit sich, dass zusätzlich zu den aus dem Globalbudget finanzierten befristeten Prae- und Postdocs viele junge Forscher:innen als Projektmitarbeiter:innen, ebenfalls eingestuft als Prae- oder Postdocs, an die Universitäten geholt wurden und es somit insgesamt zu einer massiven Zunahme an jungen, befristet angestellten „Nachwuchs“-Forscher:innen kam. Da aber keine daran aufbauenden Stellen geschaffen wurden, brachte die Situation eine starke Zunahme des Konkurrenzdrucks mit sich.

Drittens betrafen die Umbrüche der 2000er Jahre auch den Bereich der universitären Lehre. Bemerkbar machte sich hier insbesondere die allgemeine Tendenz einer zunehmenden Verschulung. So wurden die Universitäten dem so genannten Bologna-Prozess unterworfen, im Rahmen dessen nicht nur das Bachelor-Master-System eingeführt wurde, sondern darüber hinaus auch eine deutliche Verschlankung und Verschulung der Curricula selbst stattfand und man Lehrenden damit weit weniger thematischen Freiraum in der Lehrgestaltung zumaß. Parallel dazu gewannen Fachhochschulen an Bedeutung, die von vornherein als wesentlich stärker verschultes System angelegt sind. Allgemein kann innerhalb des universitären Gefüges von einer Abwertung der Lehre und einer Aufwertung der Forschung gesprochen werden. So haben ‚externe‘ Lektor:innen beispielsweise innerhalb der Hierarchie der Universität kaum eine Stimme, obwohl – jedenfalls an der Universität Wien – ohne sie die Aufrechterhaltung des Lehrbetriebs in einigen Fächern unmöglich wäre. Zugleich ist für die zahlreichen befristet angestellten Wissenschaftler:innen ein Engagement in der Lehre aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks in der Forschung eher von Nachteil.

Die geschilderten Entwicklungen, wie sie in Österreich in den letzten 20 Jahren, international auch bereits zuvor, zu beobachten sind, beruhen dabei auf einigen problematischen Grundannahmen. Dies ist erstens, dass Konkurrenz bzw. hoher Konkurrenzdruck *per se* bessere Wissenschaft hervorbringe, zweitens, dass wissenschaftliche Leistung anhand von quantitativ orientierten Statistiken messbar sei und drittens, dass Fluktuation und Mobilität *per se* zentrale Innovationsfaktoren seien. Diese Grundannahmen beziehen sich dabei kaum auf gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse, sondern eher auf Erfahrungswerten und anekdotischem Wissen der Entscheidungsträger:innen, die in ihrer Jugend das Universitätssystem oft als starr und unflexibel erlebt hatten. Das aktuell bestehende

¹⁰ Vgl. <https://dashboard.fwf.ac.at/>

Universitätssystem und die nun skizzierte Debatte ist somit vor dem Hintergrund eben dieser Grundannahmen zu sehen.

2. Der „normale“ universitäre Karriereweg – eine strukturelle Diskriminierung

Im Frühling 2022 fand an der Universität Wien, der mit Abstand größten und wichtigsten Universität Österreichs, die Wahl eines neuen Rektors statt. Vom Universitätsrat als Rektor bestimmt wurde der Kunsthistoriker Sebastian Schütze. Wie bei Rektorenbestellungen üblich, hielten alle Bewerber:innen im Zuge des Wahlverfahrens eine öffentliche Rede im Audimax, in der sie ihre Vorstellungen der zukünftigen Universität schilderten und sich den Fragen der Universitätsöffentlichkeit stellten. Bei dieser Gelegenheit sorgte der Rektor in spe Sebastian Schütze unter den zahlreich anwesenden Angehörigen des Mittelbaus für heftiges Kopfschütteln und hörbaren Unmut, als er auf die Karrierewege an der Universität Wien zu sprechen kam. Explizit betonte er, dass es eben nur einen „normalen“ Karriereweg gebe und dass sich besagter Karriereweg etabliert und bewährt habe. Dieser führe vom Praedoc zum Postdoc, dann zum Tenure Track¹¹ und im Anschluss daran zur Professur. Jede Stelle sei im Idealfall in einer anderen Universitätsstadt angesiedelt. In der anschließenden Fragerunde wurde er von einer Vertreterin des Mittelbaus auf diese Aussage hin angesprochen. Es sei schön, dass für ihn dieser Weg so reibungslos funktioniert habe, merkte die Kollegin an, aber sei er sich auch bewusst, dass nicht jede Person, die in der Wissenschaft und an der Universität tätig sei, dieselben guten Voraussetzungen habe wie er? Sei er sich weiters bewusst, dass die Möglichkeit, diesen „normalen“ Karriereweg zu beschreiten, von einer Vielzahl äußerer Umstände abhängen, die nichts mit der tatsächlichen wissenschaftlichen Leistung zu tun haben? Fragen, die sich der nun amtierende Rektor wohl bis dato nicht gestellt hatte und die er auch rasch wieder verdrängt haben dürfte, denn auch noch in einem jüngst geführten Interview betonte er erneut, wie gut das *eine* Karrieremodell der Universität Wien funktioniere.¹² Diese Aussagen spiegeln ein in der akademischen Welt weit verbreitetes meritokratisches Weltbild wider, also den Glauben, dass wer sich nur genug anstrenge, es auch an die Spitze kommt. Hat man es dorthin geschafft, dann natürlich *nur* aufgrund eigener exzellenter Leistung und harter Arbeit.

¹¹ TenureTrack-Stellen sind Positionen, die zwar befristet aber mit einer Qualifikationsvereinbarung verbunden sind. Bei Erbringung der vereinbarten Qualifikation erfolgt eine unbefristete Anstellung und ein Aufrücken in die Professorenkurie.

¹² Interview vom 30.8.2023, <https://science.orf.at/stories/3220962/>

Ausgeblendet werden dabei die höchst heterogenen sozialen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Spannungsfelder, denen Wissenschaftler:innen mitunter ausgesetzt sind. Denn um die von Rektor Schütze skizzierte Laufbahn mustergültig zu bestreiten und es tatsächlich bis zum Tenure Track oder zum Professor/zur Professorin zu schaffen, sind wenigstens folgende Voraussetzungen erforderlich: Neben der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation muss man eine umfassende, teils hunderte Titel umfassende Publikationsliste vorweisen, sollte man bereits Drittmittelprojekte eingeworben und durchgeführt haben und oder mehrere Jahre an verschiedenen Standorten tätig gewesen sein. Es ist somit klar, dass eine solche Karriere mit außerordentlichen Herausforderungen verbunden ist, die nicht jede:r erfüllen kann oder will. Erstens ist dies ein enorm hohes Arbeitspensum, das weit über jenes durchschnittlicher Arbeitnehmer:innen hinausreicht. Denn neben einer regen Forschungs-, Lehr-, Vortrags- und Publikationstätigkeit gehört zum Arbeitsalltag von Forscher:innen auch das Schreiben von Projektanträgen und Gutachten, das Pflegen von Netzwerken, der Besuch bzw. die Organisation von internationalen Tagungen, die Herausgabe von Zeitschriften und Sammelbänden und vieles mehr. Nebenbei sollte man sich dann bestenfalls auch noch um seine „Third Mission“ kümmern und seine Forschung in der medialen Öffentlichkeit präsentieren. Implizite Erwartung ist dabei, dass man sein Leben jedenfalls zu einem überwiegenden Teil dem Beruf widmet. Neben diesem hohen Arbeitspensum gilt zweitens physische Mobilität als weitere zentrale Anforderung. Um Karriere im Wissenschaftsbetrieb zu machen, ist „Auslandserfahrung“ heute eines der wichtigsten Kriterien. De facto wird dabei erwartet, dass man bereit ist, mehrmals in seinem Arbeitsleben in eine neue Stadt oder besser noch ein neues Land umzuziehen oder ein permanentes Pendlerdasein zu führen. Partnerschaften und Familienplanung werden durch solche Umstände erheblich erschwert. Besagte Anforderung einer physischen Mobilität ist dabei nicht nur sozial aufreibend, sie kann auch kostspielig und für Menschen mit sozial schwächerem Hintergrund deutlich schwieriger umzusetzen sein. Menschen mit Betreuungspflichten, aber auch mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die eine Vollzeitarbeit unmöglich machen, können diese Erwartungen kaum erfüllen.

Auch in anderer Hinsicht muss man sich eine wissenschaftliche Karriere, im wahrsten Sinn des Wortes, erst einmal leisten können. Schließlich ist die erste unbefristete Stelle in diesem System in der Regel oft erst die Professur, die man – falls man so lange im System bleibt – erst in einem Alter von frühestens Anfang, meist gegen Ende 40 erreicht. Bis dahin müssen sich Forscher:innen stets von befristeter zu befristeter Stelle bzw. von Projekt zu Projekt hangeln, wodurch sich oft längere Phasen ohne geregelte Anstellung ergeben. Ob ein

beantragtes Forschungsprojekt bewilligt oder abgelehnt wird oder ob gerade eine passende Stelle frei wird, ist dabei meist nicht vorhersehbar. Neben einer großen psychologischen Belastung gehen diese Unsicherheit und Nicht-Planbarkeit auch mit finanziellen Risiken und Problemen einher. Welche Bank gewährt beispielsweise einem/einer Kund:in unter solchen Umständen einen Kredit? Klar ist somit, dass Personen mit wohlhabenderem familiären Hintergrund deutlich eher bereit und in der Lage sind, das Risiko einer wissenschaftlichen Karriere einzugehen als jene aus finanzschwächeren Familien. Dass Personen aus Arbeiterfamilien bzw. Nicht-Akademiker:innenhaushalten oder mit Migrationshintergrund diesen unsicheren Karriereweg einschlagen, ist gegenwärtig deutlich unwahrscheinlicher. Neben dem notwendigen finanziellen Background spielen dabei auch das notwendige kulturelle und soziale Kapital eine Rolle, wie auch die simple Tatsache, dass eine Karriere für viele Personen aus ‚bildungsfernen‘ Gruppen schlichtweg wenig attraktiv erscheint.

Am deutlichsten in Zahlen belegbar ist die soziale Selektion innerhalb des akademischen Systems anhand der Frauenquoten. Denn obwohl Frauen seit Jahrzehnten die Mehrheit unter den Studierenden wie auch im akademischen Nachwuchs stellen, ist der Männeranteil an der Spitze der Pyramide, also unter Professor:innen, nach wie vor deutlich größer.¹³ Eine Tatsache, die wohl kaum in der größeren Brillanz der männlichen Kollegen begründet ist, sondern viel damit zu tun hat, dass Frauen in besagtem System – trotz zahlreicher Maßnahmen zur Frauenförderung – aufgrund äußerer Umstände vielfach vor Erreichen der Spitzenpositionen ausscheiden. Entweder weil sie – beispielsweise aufgrund der Geburt und Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen – das für den Erfolg erforderliche Arbeitspensum sowie die notwendige Mobilität und Flexibilität schlicht nicht leisten können oder weil sie sich ab einem gewissen Zeitpunkt aufgrund des unmöglichen Spagats aktiv gegen eine wissenschaftliche/universitäre Karriere entscheiden.¹⁴

Besagte Mechanismen einer impliziten sozialen Selektion und unausgesprochenen strukturellen Diskriminierung haben vielfältige Auswirkungen auf das universitäre Leben. Nicht nur führen sie zu geringerer Diversität unter der Professor:innenschaft, sie beeinflussen auch, wie gelehrt und was beforscht wird. Eine Universität, die eine zentrale Scharnierfunktion zwischen Wissenschaft und Gesellschaft einnimmt und für die Gesellschaft wichtiges Handlungs- und Orientierungswissen bereitstellt, sollte daher alles daransetzen, auf

¹³ Bundeskanzleramt (Hg.), Frauen und Männer, Zahlen, Daten, Fakten 2020, 21-23.

¹⁴ Vgl. dazu die aktuelle Studie von PARENT: <https://femchem.chemie.tuwien.ac.at/index.php/parents-in-research-and-technology-parent/> sowie einen Bericht dazu: <https://www.derstandard.at/story/3000000187880/warum-in-der-forschung-elternschaft-fuer-muetter-noch-immer-ein-karrierehemmnis-ist>

größtmögliche Diversität unter Lehrenden und Forschenden zu achten. Um eine solche zu ermöglichen, bedarf es allerdings deutlich attraktiverer und vor allem vielfältigerer Karrierewege und Anstellungsformen.

3. Wer nicht Chef wird ... – der fragwürdige Umgang mit dem eigenen Personal

Die oben vorgebrachte Kritik, so ließe sich an dieser Stelle argumentieren, betrifft freilich nicht nur den akademischen Sektor. Auch an anderer Stelle finden sich viel zu wenige Frauen in Spitzenpositionen, haben es Personen mit finanziell schwächerem Hintergrund schwieriger und sind für die Erreichung von Leitungspositionen hoher Arbeitseinsatz, vielfältige Erfahrungen und oft auch soziales und kulturelles Kapital erforderlich. Zweifellos handelt es sich dabei um einen berechtigten Einwand. Was ist es also, das die Lage im akademischen System verglichen mit anderen Bereichen des Arbeitsmarktes auf spezifische Weise problematisch und prekär macht? Es ist schlichtweg die Tatsache, dass der skizzierte Karriereweg hin zur Professur eben der *einzig*e Karriereweg ist! Denn anders als überall sonst im Arbeitsmarkt ist es an Universitäten nicht vorgesehen, dauerhaft in einer niedrigeren Position zu bleiben. Schließlich sind alle Verträge mit wenigen Ausnahmen (siehe unten) unterhalb von Tenure Track/Professur befristet, wodurch die betreffenden Personen nach einer gewissen Zeit still und leise aus dem System ausscheiden. Die vielbeschworene „normale“ Karrieremodell ist somit nichts anderes als ein verdammt dünner Flaschenhals, durch den es nur ganz wenige Personen schaffen. Würde man die Situation mit einem privatwirtschaftlichen Betrieb vergleichen, könnte man sagen, dass alle, die nicht Chef:in geworden sind, aus dem Betrieb fliegen.

Doch nicht ohne Grund gilt bei Ratings von privatwirtschaftlichen Betrieben hohe Personalfuktuation als stark negativer Faktor. Der permanente Austausch eines überwiegenden Teils des Personals bedeutet nämlich klarerweise einen ständigen Verlust an Know-how, verhindert nachhaltige Planung und belastet nicht nur die direkt Betroffenen, sondern auch das Dauerpersonal, also vor allem die Pofessor:innen, zusätzlich, da diese sich nicht auf eine konstante Mitarbeiter:innenschaft einstellen können und Daueraufgaben übernehmen, die in einem anderen System genauso gut von anderem Personal übernommen werden könnten.

Akademisches Pyramidenspiel: vom PraeDoc zur Professur

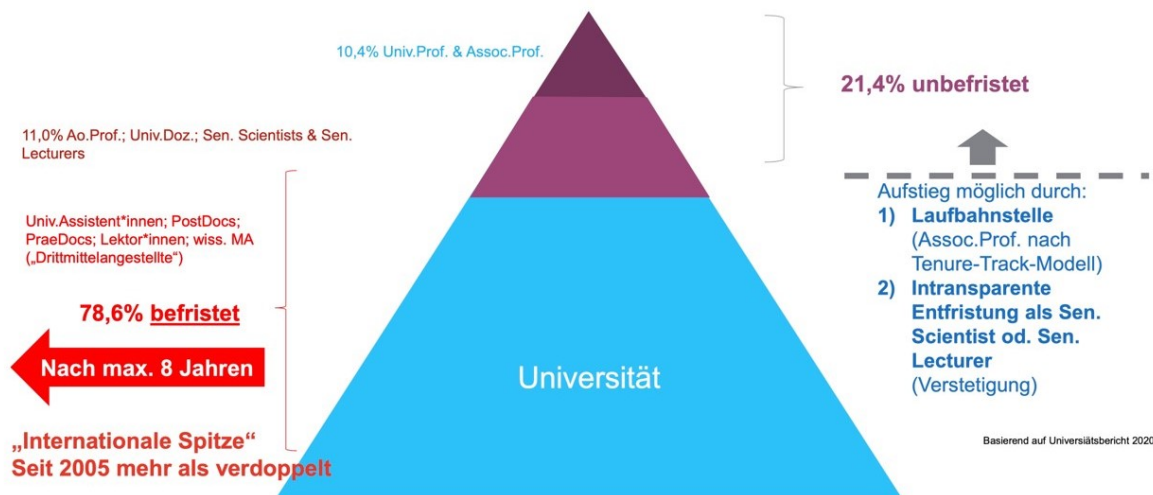


Abbildung 2: Aktuelle Personalstruktur und Karrieremöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Grafik von Stephan Pühringer (NUWiss). Seit 2005 hat sich die Anzahl an befristeten Angestellten verdoppelt und ist damit „internationale Spitze“.

Interessanterweise existieren im aktuellen System durchaus die Möglichkeit, solche unbefristeten Stellen zu schaffen. So gibt es die Anstellungsformen des Senior Lecturers und Senior Scientists. Während erstere unbefristete Lektor:innenstellen (oft leider mit sehr hohem Lehrdeputat und daher wenig attraktiv) sind, werden letztere vor allem für Daueraufgaben wie Labors, Datenbanken oder wissenschaftliche Sammlungen angestellt. Besonders letztere Form der Anstellung wird jedoch, jedenfalls an der Universität Wien, nur in seltenen Fällen ermöglicht, ungern gesehen und keinesfalls als attraktiver Karriereweg präsentiert. Hierbei ergibt sich ein eklatanter Widerspruch zwischen der Vorstellungswelt der Universitätsleitungen und den Zielen und Wünschen von Nachwuchsforscher:innen. Denn wie eine jüngst durchgeführte Umfrage ergeben hat, würde die Mehrheit dieser tatsächlich eine solche Anstellungsform als Senior Scientist jener einer Professur vorziehen.¹⁵ Angesichts der Tatsache, dass Professor:innen mit einem hohen Lehrdeputat, zahlreichen Verwaltungsaufgaben, der Leitung von Forschungsprojekten und vielem mehr oft hoffnungslos überlastet sind, ist dieser Wunsch durchaus nachvollziehbar. Festzuhalten bleibt, dass aufgrund der sozialen Selektion nicht nur viele Personen besagten „normalen“ Karriereweg nicht gehen *können*, sondern dass viele Betroffene dies auch gar nicht *wollen*. Dass Universitätsleitungen sich beharrlich weigern, über alternative Karrierewege auch nur nachzudenken, erscheint somit mehr als fragwürdig. Alles in allem stellt das bestehende

¹⁵ Die Umfrage wurde von der AG §109 unter der Leitung von Julia Partheymüller unter Angehörigen des Mittelbaus verschiedener Universitäten durchgeführt. Der Ergebnisse liegen bereits vor und werden in Kürze publiziert.

System eine immense Vergeudung von Geld und Wissen dar. Denn schlussendlich haben nicht nur die Betroffenen bereits viele Jahre oder Jahrzehnte ihres Lebens in die Wissenschaft und in die Tätigkeit an der Universität investiert, sondern hat dieses System auch viel in sie investiert. Den Universitätsleitungen sollte daher deutlich mehr als bisher daran gelegen sein, das eigene Personal zu halten, anstatt aktive Anstrengungen aufzubringen, dieses zu vertreiben – gleichgültig, wie herausragend die wissenschaftlichen Leistungen auch sein mögen.

4. Aktuelle Entwicklungen – die Sache mit dem § 109

Doch wie ist dieses System von befristeten Anstellungen angesichts des österreichischen Arbeitsrechts überhaupt möglich? Schließlich untersagt dieses bekanntlich die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Verträge, eben Kettenverträge, nicht ohne Grund, da diese zu Abhängigkeiten und Prekarität führen. Möglich ist die problematische arbeitsrechtliche Situation an den Universitäten nur, da das wissenschaftliche Personal der Universitäten explizit im Universitätsgesetz (UG) vom allgemeinen Arbeitsrecht ausgenommen wird. Geregelt wird diese Ausnahme im berühmten § 109 des UG. Bis zu dessen Novellierung 2021 sah diese so genannte ‚Kettenvertragsregel‘ vor, dass man lediglich acht Jahre lang in befristeten Verträgen an einer Universität tätig sein konnte, danach setzten die Betroffenen in der Regel ein Jahr aus, anschließend konnten sie erneut ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen.¹⁶ Dies stellte zweifellos eine wenig befriedigende Situation dar, viele Kolleg:innen hatten sich jedoch damit arrangiert, indem sie sich eben von Projekt zu Projekt oder Lektor:innenvertrag zu Lektor:innenvertrag hangelten. Die Novelle 2021 bedeutete nun insofern einen massiven Einschnitt, als die Möglichkeit, ein Jahr auszusetzen und dann die Kette erneut zu beginnen, verunmöglicht wurde. Abgesehen von vier Jahren Doktorat sind nun – auf die gesamte Lebenszeit gerechnet – an einer Universität nur mehr befristete Anstellungen im Rahmen von insgesamt acht Jahren möglich. In vielen Fällen erfolgt diese Berechnung auch rückwirkend. Die Auswirkungen der missgeleiteten Novelle sind dabei weitreichend und für die Lebensplanung der Betroffenen oft katastrophal. So mussten unzählige bereits bewilligte oder begonnene Drittmittelprojekte an andere Universitäten und Institutionen umgesiedelt werden, brachen in vielen Bereichen ‚externe‘ Lektor:innen weg, da diese nicht ihre kostbaren acht Jahre mit Lehre ‚vergeuden‘ wollten, und wurden in einigen Fällen auch Mitarbeiter:innen gekündigt. Obwohl die Novellierung

¹⁶ Grund für die Novellierung war auch ein EuGH Urteil, das die bisherige Regelung als nicht zulässig beurteilte.

ursprünglich intendierte, befristete Anstellungen zu verringern, hatte sie in der gelebten Realität der Universitäten den Effekt einer weiteren Prekarisierung und bedeutete für die Betroffenen eine deutliche Einschränkung ihrer Möglichkeiten. Da die meisten Universitätsleitungen eben zutiefst in der oben skizzierten Systemlogik verankert sind und keineswegs einsehen, weshalb sie am gewachsenen System etwas ändern sollten, wären viel weitreichendere Maßnahmen erforderlich, um das Unwesen der vielen befristeten Verträge tatsächlich einzuschränken. Langfristig ist zweifellos ein neues Universitätsgesetz gefordert, kurzfristig könnte die Politik über die Leistungsvereinbarungen die Universitäten dazu bringen, den Prozentsatz der unbefristeten Verträge zu erhöhen.

5. Eine andere Universität ist möglich! – drei Vorschläge für eine bessere Universität

Es ist die tiefe Überzeugung der Unterbau-Bewegung, dass wenn der politische Wille dazu da ist, eine andere Universität und ein anderes wissenschaftliches System möglich ist.¹⁷ Ein System, das nicht primär auf Druck und Prekarität setzt, sondern auf Vertrauen, Kooperation und Nachhaltigkeit. Ein System, in dem Wissenschaftler:innen mehr Wertschätzung und Perspektiven geboten werden, in dem die Diversität der Mitarbeiter:innen als ehrliches Potential begriffen wird (anstatt nur der PR zu dienen) und in der physische Mobilität als *Kann-*, nicht als *Muss-*Kriterium erachtet wird.

Notwendig dafür wäre erstens eine Diversifizierung der Karrierewege und die Schaffung (attraktiver) unbefristeter Anstellungsverhältnisse, die den unterschiedlichen Bedürfnissen einer diversen Mitarbeiter:innenschaft gerecht werden.¹⁸ Die Tätigkeiten an einer Universität sind vielfältig, Karrierewege und Stellenangebot sollten es auch sein. Dabei sollten Dauerstellen unterhalb der Professur geschaffen werden, im Rahmen derer, mit je unterschiedlicher Gewichtung, sowohl Forschung als auch Lehre möglich ist. Schlussendlich ist die Einheit von Forschung und Lehre *das* zentrale Alleinstellungsmerkmal der Universitäten. Zweitens müsste es zu einer deutlichen Enthierarchisierung der Universität und einer Umverteilung von Aufgaben innerhalb der Belegschaft kommen. Sinnvoll wäre daher die Abschaffung der überholten Kurienuniversität und die Einführung eines Faculty-Modells. Dies würde mehr Flexibilität bei der Verteilung von Aufgabenbereichen innerhalb der Universitäten zulassen, die auch für Professor:innen Entlastung bringen würde. Drittens sollte

¹⁷ Ein umfassender Forderungskatalog findet sich unter <https://www.nuwiss.at/>

¹⁸ Ausführliche Überlegungen zu alternativen Personalmodellen wurden u.a. von NGAWiss in Deutschland erarbeitet. Vgl. https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf

wieder vermehrt auf eine Basisfinanzierung der Universitäten gesetzt werden, anstatt auf drittmittelfinanzierte Forschung, da das bestehende System Unsicherheit für die Betroffenen sowie Ressourcenvergeudung mit sich bringt.

Eine Reform des universitären Systems, die wenigstens die drei genannten Aspekte umfasst, würde sowohl den Wünschen der Mehrheit des ‚Nachwuchses‘ entsprechen, als auch, so unsere Überzeugung, die Wissenschaft als solche sowie die Institution Universität stärken und die Qualität von Lehre und Forschung steigern. Auch da sich strukturelle Diskriminierung dadurch verringern würde und die Tätigkeit in der Wissenschaft für eine vielfältigere Gruppe an Personen nicht nur möglich, sondern auch attraktiv wäre. Es bleibt zu hoffen, dass die Wissenschaftspolitik und Universitätsleitungen in Österreich die geschilderten strukturellen Probleme endlich anerkennen und Handlungen zur Verbesserung der Lage setzen. Denn schlussendlich brauchen demokratische Gesellschaften auch funktionierende öffentliche Universitäten als Orte der Kommunikation, als Orte der Bereitstellung von gesellschaftsrelevantem Wissen wie auch als Orte zur Ausbildung zentraler Fachkräfte. Die Universitäten sollten daher alles daransetzen, endlich attraktive Arbeitgeberinnen zu werden, denn exzellente Forschung und Lehre brauchen auch exzellente Arbeitsbedingungen.

6. Herausforderungen der Unterbau-Protestbewegung

Wie eingangs erwähnt entstand in Österreich seit 2022 eine neue Protestbewegung an den Universitäten, die sich im Rahmen des *Netzwerks Unterbau Wissenschaft* (NUWiss) sowie innerhalb von lokalen Initiativen wie *Unterbau Uni Wien*, *Unterbau TU Wien*, *Unterbau Linz* und *Unterbau Graz* organisiert. Mehrere Faktoren machten die Bewegung bisher spezifisch im Vergleich zu früheren Protestbewegungen. Erstens ist dies der Versuch einer breiteren und längerfristigen Organisation des Mittel-/Unterbaus an den jeweiligen Universitätsstandorten sowie die universitätsübergreifende Vernetzung. Ziel ist dabei der Aufbau eigener Kommunikationsnetzwerke (Mailinglisten, Social-Media-Accounts etc.), die in Ergänzung mit bereits bestehenden Netzwerken die effektive Möglichkeit zur Verbreitung unserer Botschaften ermöglichen. Neben dem Aufbau von Kommunikationsnetzwerken spielten auch Versammlungen sowie Demonstrationen, also die ‚live‘-Zusammentreffen der Betroffenen, eine zentrale Rolle. Ziel dieser Versammlungen war es der Vereinzelung entgegenzuwirken und den Betroffenen das Gefühl zu vermitteln, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine sind und die Probleme struktureller und nicht individueller Natur sind. Ein weiteres Merkmal der Bewegung war zweitens, dass der Versuch unternommen wurde die verschiedenen

universitätspolitischen Akteure zu adressieren und unsere zentralen Botschaften mit diesen zu diskutieren. Gezielt wurden dabei auf jeweils verschiedene Arten versucht mit Vertreter:innen der Senate, Betriebsrät:innen, Mittelbau-Vertreter:innen, Wissenschaftssprecher:innen der Parlamentsparteien sowie Studierendenvertreter:innen ins Gespräch zu kommen. Drittens wurde parallel zur Vernetzungs- und Kommunikationsarbeit innerhalb und zwischen den Universitäten auch versucht Präsenz in den Massenmedien zu zeigen. Dies gelang u.a. mittels einer Pressekonferenz, mehrerer Beiträge im „Kommentar der Anderen“ oder durch Aktionen, im Rahmen derer Journalisten angelockt wurden („Prekäre Suppenküche“). Das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Maßnahmen zeitigte bisher insofern Erfolg, da die verschiedenen Initiativen sowohl innerhalb der Universität als auch von Seiten der Medien als Bewegung wahrgenommen wird und da es darüber hinaus gelang zentrale Botschaften in der medialen Öffentlichkeit zu platzieren. Dies kann insofern als großer Erfolg erachtet werden, als zuvor schlichtweg gar keine Berichterstattung §109 und den prekären Arbeitsbedingungen an den Universitäten stattgefunden hatte. Durch die Kampagnenarbeit konnte also sowohl unter den Betroffenen, wie auch in den Medien erstmals Problembewusstsein geschaffen werden. Problembewusstsein, dass es uns auch ermöglichte erstmals von allen Wissenschaftssprecher:innen der Pralemtsparteien zu Gesprächen eingeladen zu werden. Ob aus diesen bisherigen Bemühungen tatsächlich konkrete politische Resultate folgen und welche das sein werden, wird sich freilich erst zeigen. Auch ob und wie die Bewegung als solche weiter bestehen wird ist offen. Notwendig wird es unter anderem sein, die geschaffenen Strukturen zu verstätigen und falls möglich in institutionalisierte Bahnen zu lenken. Wie und in welcher Form dies geschehen kann, steht zur Diskussion.