



DISKURS

Das Wissenschaftsnetz

Medienmappe

zum virtuellen Mediengespräch:

Prekäre Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses

Verantwortungskonflikte zwischen Politik und Universitäten gehen auf Kosten Betroffener und des Wissenschaftsstandortes

15. Dezember 2021, 10.00 Uhr

Aktuell finden die Leistungsvereinbarungsverhandlungen zwischen Universitäten und Bundesministerium für Bildung für die Jahre 2022 bis 2024 statt. Hier wird die konkrete Umsetzung des im Frühjahr 2021 novellierten Universitätsgesetzes verhandelt. Die Politik hat die Verantwortung an die Universitäten übertragen „entprekarisierende (Karriere)modelle“ zu entwickeln. Es besteht hier die Chance Weichenstellungen für eine Verstärkung der Karrieremöglichkeiten von exzellenten Wissenschaftler*innen in Forschung und Lehre in Österreich zu schaffen, die aktuell prekären Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern und damit auch den Wissenschaftsstandort in Österreich zu stärken.

Das Mediengespräch von *Diskurs. Das Wissenschaftsnetz* bietet Einblicke in die aktuelle Situation des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten und erläutert die Novellierung und ihre Folgen.

Inputs:

[Stephan Pühringer \(JKU Linz\)](#), „Wettbewerb in der Wissenschaft: Intendierte und un-intendierte Konsequenzen der Wettbewerbsorientierung von und an Universitäten“

[Stefanie Widder \(Med Uni Wien\)](#), „Umfrage des Elise-Richter-Netzwerks: Exzellente Forscherinnen arbeiten unter extrem unsicheren Verhältnissen“

[Philipp Sperner \(IFK\)](#) „Die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses? Prekäre Arbeitsverhältnisse an österreichischen Universitäten und die UG-Novelle 2021“

Moderation: Carina Altreiter (*Diskurs. Das Wissenschaftsnetz* / WU Wien)

Stephan Pühringer „Wettbewerb in der Wissenschaft: Intendierte und unintendierte Konsequenzen der Wettbewerbsorientierung von und an Universitäten

Die Universitäten sind Orte von mannigfaltigen Wettbewerbsformen geworden, Wettbewerb spielt eine immer zentralere Rolle in der Organisation des Wissenschaftssystems. Erstens stehen Universitäten stehen zueinander im Wettbewerb um Ressourcen, Reputation und Studierende. Zweitens werden Forschungsmittel zunehmend über Wettbewerbsformate verteilt. Drittens sehen sich die Forschenden durch die Verknappung von unbefristeten Stellen einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt.

Die gegenwärtige Ausgestaltung des Wissenschaftssystems ist also untrennbar mit Wettbewerb verbunden und eine andere als eine wettbewerbliche Vergabe von Forschungsinfrastruktur, Forschungsmitteln und Arbeitsplätzen erscheint heute kaum denkbar. Dabei werden vor allem zwei Argumente für die Unabdingbarkeit von Wettbewerb angeführt: (1) Wettbewerb führe zu einer effizienten Verteilung von Mitteln und Jobs, (2) Wettbewerb fördere Innovation. Wettbewerb sei damit als Organisationsform alternativlos.

Eine kritische Prüfung dieser Annahmen entlarvt diese als Mythen, die weitreichenden Konsequenzen für Forscher*innen und den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt haben.

Mythos „Die Besten setzen sich ohnehin durch“

In den letzten 20 Jahren, seit die Universitäten mit dem UG 2002 zu privatrechtlichen Dienstgebern wurden, ist der Anteil befristet angestellter Forscher*innen massiv angestiegen - aktuell sind etwa 80% befristet angestellt. Dadurch ist die Konkurrenz unter Forschenden um die wenigen Stellen massiv gestiegen. Die schlechten Karriereperspektiven und damit verbundenen hohen Drop-Out Raten aus dem Wissenschaftssystem führen dazu, dass viele hochqualifizierte Forscher*innen frühzeitig oder im Laufe ihrer akademischen Karriere die Universitäten verlassen und ihre Forschungsexpertise damit verloren geht. Dieser Wettbewerb fördert nicht die Besten, sondern bevorzugt jene, die mehr Ressourcen haben, sich diesem Wettbewerbsdruck aussetzen zu können (finanzielle Mittel, soziale Netzwerke usw.).

Mythos „nur Wettbewerbsdruck fördert Leistung“

Von vielen Seiten wird der gesteigerte Wettbewerb unter Forschenden als Treiber von Leistungsbereitschaft und Innovation ausgemacht. Implizit wird unterstellt, Leistung und Kreativität wären nur durch Druck und Zwang zu erreichen. Dabei wurde in einer Reihe von Studien gezeigt, dass die hohe Unsicherheit akademischer Karrieren gerade keine gute Voraussetzung für kreative Tätigkeiten im Forschungsprozess darstellt und dass unbefristete Angestellte nicht weniger arbeiten als befristete. Selbstausbeutung wird forciert und der Zwang zu steigendem Output führt mitunter zu Praktiken – wie Publikationsnetzwerken und Zitationskartellen –, die Erkenntnisfortschritt behindern statt fördern.

Negative Konsequenzen des Wettbewerbs

Wettbewerbsformen, egal ob diese durch internationale Forschungsevaluators*innen, das Wissenschaftsministerium oder einzelne Universitäten organisiert werden,

stellen aus Sicht der Veranstalter*innen zwar vielleicht ein probates Mittel zur einfachen Verteilung von Ressourcen dar. Ihre höchst kompetitive Ausgestaltung, die eine nur sehr geringe Zahl an Gewinner*innen (von Förderungen und unbefristeten Stellen) bei einer hohen Zahl an existenziell bedrohten Verlierer*innen sowie hohe Kosten hervorbringt, hat aber insbesondere im Bereich des Wissenschaftssystem eine Reihe von schädlichen Entwicklungen Vorschub geleistet: u.a. hochqualifizierte Forscher*innen ohne Perspektiven, Familienfeindlichkeit, strategisches Verhalten im Wettbewerb oder Anreiz zu informellen Absprachen.

Hinweis:

Das Statement wurde gemeinsam von den Leiter*innen des Forschungsprojektes SPACE verfasst. Projekt-Website: <https://spatial-competition.com/>

Quellen:

BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Datawarehouse Hochschulbereich unidata, <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>.

Frolich et al. (2018): Academic career structures in Europe. Perspective´s from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK. Nifu-Report, <https://khrono.no/files/2018/02/28/NIFUreport2018-4.pdf>

Susanne Pernicka, Astrid Reichel und Günter Hefler (2017): Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken. In: Holst, Hajo (Ed.): Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive. Campus Verlag. S. 269-304, https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/119/WOS/Dokumente_Mitarbeiter/Ausgewaehlte_Publikationen/Pernicka-etHeflerReichelFragmentierteBelegschaften.pdf

Puehringer S, Rath J, Griesebner T (2021): The political economy of academic publishing: On the commodification of a public good. PLoS ONE 16(6): e0253226. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253226>

Stefanie Widder „Aktuelle Umfrage des Elise-Richter-Netzwerks: Exzellente Forscherinnen arbeiten unter extrem unsicheren Verhältnissen – neue Kettenvertragsregelung schadet Frauenkarrieren weiter“

Die Veränderungen im Universitätsgesetz, die die Kettenvertragsregelung betreffen, sind nicht geschlechtsneutral. Sie werden insbesondere Frauen in der Wissenschaft weiter schaden. Schon jetzt haben Frauen weniger Zugang zu den höheren Karriere-stufen in der Wissenschaft – vor allem unter den Professor*innen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Aufgrund von strukturell ungleichen Karrierechancen und männlichen Netzwerken sind gerade für Frauen Drittmittelförderungen ein wichtiger Pfad in der akademischen Laufbahn. Nun wird dieser Pfad empfindlich beschnitten: Durch §109 im UG wird nunmehr nach acht Jahren eine Beschäftigung an ein und derselben Universität verunmöglicht. Das gilt anders als zuvor jetzt unabhängig davon, ob in diesen acht Jahren Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wurde – ein zusätzlicher Nachteil für Frauen, die aufgrund der gesellschaftlich zugeschriebenen Hauptverantwortung für unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit öfter Teilzeit arbeiten als Männer.

Eine aktuelle Umfrage des Elise-Richter-Netzwerks unter seinen Mitgliedern – alle-samt Projektleiterinnen des renommierten Elise-Richter-Programms des FWF – zeigt deutlich, wie verbreitet prekäre Beschäftigungsverhältnisse schon jetzt unter

exzellenten Forscherinnen in Österreich sind. Und sie zeigt, wie die Verschärfung der Kettenvertragsregelung diese weiter unter Druck setzt.

Zentrale Ergebnisse der Befragung:

- Insgesamt dauert eine Exzellenzkarriere hervorragend qualifizierter österreichischer Wissenschaftlerinnen in Österreich im Mittel 12,4 Jahre (Beispiel: von Doktorat/PhD bis zur unbefristeten Laufbahnstelle). Die acht Jahre, die der §109 als Maximaldauer vorsieht, stehen zu diesem Wert in deutlichem Widerspruch.
- Wissenschaftlerinnen, die eine Professur antraten, brauchten dafür ab der Richter-Auszeichnung im Mittel 3,6 Jahre, wenn die Professur im Ausland war – aber 8,3 Jahre innerhalb von Österreich.
- Mehr als die Hälfte der befragten exzellenten Wissenschaftlerinnen, nämlich 57%, hatten befristete Beschäftigungsverhältnisse.
- Angesichts der langjährigen tatsächlichen Karrierewege, die die Befragung zeigt, droht die neue maximale Beschäftigungsdauer von acht Jahren gemäß §109 Kettenvertragsregelung bestehende Gleichstellungsaktivitäten in der Wissenschaft auszuhebeln.
- Die neue §109 Kettenvertragsregelung schadet den Karriereperspektiven exzellenter Wissenschaftlerinnen immens. Ein *brain drain* ins Ausland und die Beendigung hervorragender Wissenschaftskarrieren sind drohende Folgen.
- Es fehlt an den Universitäten an institutionalisierter Karriereentwicklung für exzellente, über Drittmittel finanzierte Wissenschaftlerinnen.
- Die Corona-Pandemie hat den Forschungs- und Publikationstätigkeiten der ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen zuletzt starke Rückschläge erteilt – finanzielle Unterstützung gab es dafür jedoch bislang in der Regel weder von den Förderstellen, noch vom Staat oder von den Universitäten.

Vor diesem Hintergrund fordert das Elise-Richter-Netzwerk die folgenden Maßnahmen:

1. Kettenvertragsregelung: Die negativen Effekte des §109 müssen durch gezielte Ressourcen für erfolgreiche betroffene Spitzenwissenschaftlerinnen abgedeckt werden. Die besonders – auch aus verfassungsrechtlicher Sicht – problematischen rückwirkenden Folgen der Kettenvertragsregelung (also die Anwendung maximaler Beschäftigungszeiten auf Beschäftigungsphasen, in denen den Beschäftigten von diesen zukünftigen Regelungen noch nichts bekannt war), muss gestrichen werden.
2. Ausgleich für Forschungsverzögerungen durch Covid-19: Es braucht dringend finanzielle Kompensationen für pandemiebedingte Verzögerungen in laufenden Forschungsprojekten (etwa: finanzierte Projektverlängerungen).
3. Karriereförderung und Gleichstellung: Eine systematische Erhöhung der Gleichstellung nach Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen (etwa Herkunft, sozialer Hintergrund) ist äußerst wichtig für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort. Diese ist auch verfassungsrechtlich geboten. Zentrale Schritte in diese Richtung sind bundesweite Karrieremodelle, die Finanzierung von Stellen mit dem Ziel erhöhter Gleichstellung sowie verbindliche Maßnahmen zur Implementierung von Diversität und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft.

Hinweis zur Studie:

Die Befragung „UG Amendment 2021 – Positions and Impact“ wurde im Sommer 2021 digital an alle 222 exzellenten Wissenschaftlerinnen geschickt, die zwischen

2006 und 2020 erfolgreich ein Elise-Richter-Projekt eingeworben hatten. 77 Personen nahmen an der quantitativen und qualitativen Befragung teil (Rücklaufquote 35%).

Das Elise-Richter-Programm ist ein auf starkem Wettbewerb basierendes Programm des Wissenschaftsfonds FWF zur Förderung von hochqualifizierten Frauen in der Post-doc- bzw. Habilitationsphase. Zur Website des Elise-Richter-Netzwerks:

<https://eliserichter.net/>

Philipp Sperner „Die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses? Prekäre Arbeitsverhältnisse an österreichischen Universitäten und die UG-Novelle 2021“

Die UG-Novelle 2021 hat die bisher schon sehr prekären Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen noch deutlich prekärer gemacht: Können sich Lehrende und Forschende nach 8 Jahren befristeter Anstellung nicht erfolgreich auf eine der extrem seltenen Professuren bewerben, müssen sie zumindest ihre Universität, in der Praxis aber oft die Wissenschaft überhaupt verlassen.

Auch das Ideal der „forschungsgeliteten akademischen Lehre“ wird durch die UG-Novelle weiter ausgehöhlt. Universitäten vergeben kaum noch unbefristete Verträge, gleichzeitig wird der Druck auf Lehrende massiv erhöht und Lehre im Vergleich zur Forschung weiter abgewertet. Aufgrund der verschärften Situation hatten einige Institute und Studiengänge bereits in diesem Semester mit einem großen Wegfall an Lehrenden zu kämpfen. Sollte es nicht zu einer Veränderung der Anstellungskultur an Universitäten kommen („Dauerstellen für Daueraufgaben“) wird sich das in den nächsten Jahren noch verschärfen. Für Doktorand*innen und Angestellte in Drittmittelprojekten ist die Lehre auch deshalb noch unattraktiver geworden: Jedes Semester in dem sie an einer Universität Lehren verringert die maximale Anstellungsdauer an dieser Universität um ein ganzes Jahr.

Entgegen den Behauptungen des Ministeriums und einiger Rektor*innen sind die prekären Arbeitsbedingungen und insbesondere der extrem hohe Anteil an befristeten Stellen (fast 80% aller Wissenschaftler*innen an österreichischen Universitäten hatte im Jahr 2019 nur eine befristete Anstellung) keineswegs alternativlos. Auch im internationalen Vergleich ist dieser Anteil außerordentlich hoch. Ähnlich wenig unbefristete Stellen gibt es nur in Deutschland und der Schweiz, wo die Universitäten ebenfalls durch sehr starre Hierarchien und eine starke Differenzierung zwischen Professor*innen und dem sogenannten Mittelbau (also allen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterhalb der Professur) gekennzeichnet sind.

Um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen zu erreichen, muss in einem ersten Schritt §109 des UG ersatzlos gestrichen werden. Das würde sicherstellen, dass auch an Universitäten endlich unbefristete Verträge zur Normalität werden könnten, ganz so wie in fast allen anderen Tätigkeitsfeldern auch. Zusätzlich dazu bräuchte es aber auch eine Umgestaltung der Organisations- und Arbeitsstrukturen selbst, um Universitäten endlich offener, demokratischer und zugänglicher zu gestalten.

Über die Expert*innen

[Stephan Pühringer \(JKU Linz\)](#), „ist Post-doc Researcher am Institut für die Gesamtanalyse der Wirtschaft (ICAE) an der Johannes Kepler Universität Linz. Er leitet gemeinsam mit Carina Altreiter, Claudius Gräbner, Ana Rogojanu und Georg Wolfmayr das vom FWF geförderte Zukunftskolleg „Spatial Competition and Economic Policies (SPACE)“ (ZK-60). Das Projekt beschäftigt sich mit der Transmission von ökonomischen Wettbewerbslogiken in unterschiedliche gesellschaftliche Sphären: stephan.puehringer@jku.at

[Stefanie Widder](#) ist Sprecherin des Elise-Richter-Netzwerks und Projektleiterin an der Medizinischen Universität Wien. Sie forscht an der interdisziplinären Schnittstelle von Computational Systems Biology, Data Science und Biomedical Microbiome Research. Ihr wissenschaftlicher Fokus liegt dabei auf daten-basierter Modellierung von Funktion und Dynamik des humanen Mikrobioms im Kontext von chronischen Lungenerkrankungen: stefanie.widder@meduniwien.ac.at

[Philipp Sperner](#) ist Literaturwissenschaftler und derzeit als Junior_Fellow am Internationalen Forschungszentrum Kulturwissenschaften (IFK) in Wien. Gemeinsam mit anderen gründet er gerade das „Netzwerk Unterbau“ für gute Arbeit in der Wissenschaft: philipp.sperner@posteo.net

Kontakt für Rückfragen

Danyal Maneka

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

T: +43 650 30 11 27 3

E: maneka@diskurs-wissenschaftsnetz.at

W: <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Dr. Manfred Krenn

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

M: +43 677-620 44 303

E: krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Eine Veranstaltung von [Diskurs. Das Wissenschaftsnetz](#)

Über Diskurs

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilung informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem Presseverteiler an: <https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/presseverteiler/>