

Wir dürfen eine andere Universität denken!



Forderungen der Initiative *Unterbau Uni Wien*

Stand: 24.Feb. 2023

Die folgenden Forderungen entstanden aus vielen Diskussionen unter Kolleg:innen aller möglichen Forschungsrichtungen. Sie spiegeln die Lebens- und Arbeitsrealitäten des befristet bzw. prekär angestellten Mittelbaus wider. An der Universität Wien macht dieser in etwa 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus. Die Forderungen wurden in einer Rohfassung am 24. November 2022 auf der Vollversammlung des Mittelbaus zur Abstimmung gebracht und mit überwältigender Mehrheit angenommen.

Die Arbeit in Forschung und Lehre an der Universität bedeutet uns allen sehr viel und ist für uns inhaltlich eine große Erfüllung. Umso dramatischer ist es, dass die Arbeitsbedingungen es nicht sind. Hoher Druck und vielfältige Anforderungen bei gleichzeitiger permanenter Unsicherheit lassen die Arbeit an den Universitäten immer unattraktiver erscheinen. Gleichzeitig besteht die ständige Forderung nach mehr ‚Exzellenz‘. **Doch wer exzellente Forschung will, muss für exzellente Arbeitsbedingungen sorgen!** Das Gegenteil ist aktuell der Fall, weshalb viele unserer Kolleg:innen der Wissenschaft bereits enttäuscht den Rücken gekehrt haben. Die Universitätspolitik der letzten Jahrzehnte ist von Fehlentscheidungen, Versäumnissen und der Etablierung von Arbeitsbedingungen geprägt, die Qualitätsorientierung und wissenschaftliche Exzellenz in Forschung und Lehre verhindern, anstatt sie nachhaltig zu fördern.¹

Wir sehen die politischen Entscheidungsträger:innen in der Pflicht, endlich angemessene Rahmenbedingungen für gute Wissenschaft und Lehre zu schaffen – das aktuelle Universitätsgesetz tut dies nicht. Von den Rektoraten erwarten wir, alle aktuell vorhandenen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Arbeitsbedingungen *aller* Mitarbeiter:innen fair zu gestalten und nachhaltig zu verbessern. Folgende Maßnahmen sind daher aus unserer Sicht erforderlich:

Kurzfristige Forderungen

1. Neuverhandlung der Novelle des Universitätsgesetzes (UG) 2021: Reparatur oder ersatzlose Streichung des §109!

Die aktuelle Fassung der Kettenvertragsregelung zerstört Forscher:innenkarrieren, ist in sich widersprüchlich und macht die Universität als Arbeitgeberin noch unattraktiver als bisher. Sie schadet damit Forschung und Lehre an den Universitäten. Wir sehen keinen triftigen Grund, weshalb im Universitätssektor eine Ausnahme vom regulären

¹ Siehe dazu auch die Stellungnahme von Professorinnen und Professoren zur Anwendung des §109 an der Universität Wien „Kettenvertragsregelungen verhindern wissenschaftliche Exzellenz in Forschung und Lehre“, <https://www.kettenvertrag-reformieren.at/>

österreichischen Arbeitsrecht erforderlich ist. Eine Neuverhandlung der 2021 beschlossenen UG-Novelle ist unumgänglich, um den mittelfristigen Kollaps des universitären Systems zu verhindern. Diese muss unter Einbeziehung der Betroffenen (der Studierenden, des befristeten Mittelbaus sowie des allgemeinen Universitätspersonals) erfolgen.

2. Sofortige unbefristete Anstellung von §109-Härtefällen!

Zahlreiche erfahrene Universitätsmitarbeiter:innen stehen aufgrund der strengen Auslegung des §109 (UG) an der Universität Wien ohne eigenes Verschulden vor dem beruflichen Aus oder müssen die Institution in naher Zukunft verlassen. Die Universität Wien verliert dadurch kaum zu ersetzendes Know-how in Forschung, Lehre und Gremienarbeit. Sie wird damit weder ihrer Verantwortung gegenüber langjährigen, bewährten Mitarbeiter:innen gerecht, noch ihrer Verpflichtung, die bereitgestellten öffentlichen Mittel zum Wohl der österreichischen Gesellschaft bestmöglich zu nutzen (§§1-3 UG 2002). Wir fordern die Universität Wien auf, diese Härtefälle – jetzt! – unbefristet anzustellen, wie dies an anderen Universitäten bereits erfolgt ist.

3. Umverteilung des aktuellen Budgets zur Schaffung von mehr Dauerstellen!

Daueraufgaben brauchen Dauerstellen. Aufgrund von Pensionierungen werden in den nächsten Jahren viele Personalmittel frei. Viele Aufgaben in Forschung, Lehre und Gremienarbeit, die bisher von s. g. außerordentlichen Professor:innen (unbefristete Mittelbaustellen) übernommen wurden, können in naher Zukunft nicht mehr weitergeführt werden, da es diesen Anstellungstyp nicht mehr geben wird. Dies bedeutet einen erheblichen Verlust an Know-how und trifft viele Institute hart. Wir fordern das Rektorat der Universität Wien auf, die aktuelle Entwicklungsplanung zu nutzen, um jetzt (!) deutlich mehr unbefristete Stellen – auch jenseits der bestehenden Professuren und Tenure-Track-Stellen – zu schaffen. Ohne eine solche Personalpolitik wird aus unserer Sicht der Universitätsbetrieb nur schwer aufrechtzuerhalten sein.

Mittelfristige Forderungen

1. Allgemeine Erhöhung des Universitätsbudgets, um eine *nachhaltige* Personalpolitik zu gewährleisten!

Als größte Bildungsinstitution des Landes trägt die Universität Wien besondere Verantwortung: Sie stellt in vielen Bereichen unverzichtbares gesellschaftliches Handlungs- und Orientierungswissen bereit, bildet Fachkräfte und Lehrer:innen aus und trägt damit Verantwortung, in Zeiten multipler Krisen einen Beitrag zu deren Lösung zu leisten. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, ist es nicht akzeptabel, dass die Universität Wien alle acht Jahre den Großteil ihres Personals austauscht. Wir fordern somit von der Regierung, die Universitätsbudgets zu erhöhen sowie diese an Kennzahlen zu koppeln, die eine nachhaltige und zukunftsorientierte Personalpolitik abbilden! Nur wenn Universitäten eine bessere Grundfinanzierung haben, können Forschung und Lehre *nachhaltig* gesichert werden und kann wissenschaftliches Universitätspersonal mehrheitlich unbefristet angestellt werden!

2. Ausarbeitung eines konkreten Fahrplans für mehr *attraktive* unbefristete Stellen!

Gute Lehre und Forschung braucht attraktive Anstellungsverhältnisse als Grundbedingung für das Gewinnen und Halten ausgezeichneter, motivierter Mitarbeiter:innen.

Unbefristete Stellen nach dem Doktorat sollten, wie von externen, internationalen Evaluator*innen wiederholt empfohlen, die Regel, nicht die Ausnahme sein. Dafür sind klare, transparente Kriterien wichtig: Wer sich in Forschung und/oder Lehre bewährt, sollte unbefristet angestellt werden.² Attraktive Anstellungsverhältnisse bedeuten erstens, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Forschung und Lehre möglich ist, und zweitens, dass die Bezahlung nach tatsächlicher Arbeitszeit erfolgt. Es ist nicht tragbar, dass Anstellungen auf 50%- oder 75%-Basis erfolgen, während für die Erfüllung der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben 100%, 125% oder 150% der Arbeitszeit eingefordert werden.

3. **Physische Mobilität darf kein Selbstzweck sein: Internationalität breiter denken!**

Internationaler Austausch und Kooperation sind zweifellos wichtige Faktoren für Innovation in Forschung und Lehre. Die Bemessung dieser Faktoren anhand physischer Mobilität greift jedoch viel zu kurz. Losgelöst von jeder inhaltlichen Relevanz stellt mehrjährige Tätigkeit im Ausland eine zentrale Bewerbungs- und Karrierevoraussetzung dar. Diese Voraussetzung wirkt hochgradig sozial selektiv und familienfeindlich: Viele hochqualifizierte und motivierte Forscher:innen und Lehrende können oder wollen diese Voraussetzung eines „erzwungenen Nomadentums“ nicht erfüllen. Statt einer Orientierung an rein quantitativen „Incoming-Outgoing“-Statistiken müssen inhaltlich relevante Faktoren – internationale Forschungs- und Lehrinhalte, Beteiligung an internationalen Kooperationen und Netzwerken, kürzere Forschungsaufenthalte u.v.m. – als Grundlage zur Bemessung von Mobilität dienen. Angesichts der Möglichkeiten digitaler Vernetzung und Kommunikation erscheint uns die Orientierung an rein physischer ‚Mobilität‘ schlichtweg anachronistisch.

4. **Aktives Entgegenwirken gegen *alle* Formen von Diskriminierung, insbesondere bei Personalentscheidungen!**

Eine diverse Gesellschaft braucht eine diverse Universität. Wir fordern die Überwindung eines auf PR-Zwecke reduzierten Diversitätsbegriffs hin zu einer strukturellen Veränderung auf allen Ebenen der Universität Wien, die die gesellschaftliche Pluralität abbildet und Diskriminierungsstrukturen abbaut. Dafür erforderlich ist eine Erweiterung der Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Berücksichtigung weiterer Ungleichheitsfaktoren (wie Rassismus, Klassismus, Ableismus etc.) in Personalentscheidungen. Denn nur durch die Anerkennung bestehender Ungleichheitsverhältnisse und deren Auswirkungen auf die universitären Strukturen kann diesen aktiv und nachhaltig entgegengearbeitet werden.

² Zu Daten und Hintergründen auf nationaler Ebene und im europäischen Vergleich vgl. Lessky et al.: Die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen an österreichischen Hochschulen ([Link](#)) und die OECD-Studie „Reducing the Precarity of Academic Research Careers“ von 2021 ([Link](#)).

Langfristige Forderungen und Grundsätze: Das ist unsere Vision der Universität in der Zukunft

1. Schaffung von Dauerstellen auch jenseits der Professur und Diversifizierung der Karrierewege!

Nicht alle im wissenschaftlichen Personal tätigen Personen wollen oder sollten Professor:innen werden. Die aktuelle Fixierung auf die Professur als einzige Karriereoption erzeugt jedoch einen Flaschenhals, durch den nur wenige kommen. Und zwar sehr viel weniger Personen, als die Universitäten brauchen, um Forschung, Lehre und Administration zu stemmen. Umgekehrt leiden Professor:innen an massiver Überarbeitung aufgrund der dreifachen Belastung von Forschung, Lehre *und* administrativen Aufgaben. Diese Aufgaben sollten breiter verteilt werden: Die anfallenden Aufgaben an einer Universität sind vielfältig, die Anstellungsverhältnisse sollten es auch sein! Ausdifferenzierte, heterogene Karrierewege würden auch zeitlich frühere Schwerpunktsetzungen (mehr Lehre oder mehr Forschung) ermöglichen und so für die Betroffenen und für die Universität bessere Planbarkeit und nachhaltige Forschung und Lehre bedeuten. Eine Vielfalt der Anstellungsverhältnisse trägt zusätzlich dazu bei, die soziale Vielfalt innerhalb des Universitätspersonals zu fördern und der Diversität unserer Gesellschaft gerecht zu werden.

2. Kooperation statt Konkurrenz! Reduktion der extremen Wettbewerbsorientierung in der Wissenschaft zugunsten nachhaltiger Strukturen der Zusammenarbeit.

Durch die Umstrukturierung des Universitätssystems in den letzten zwei Jahrzehnten sinkt der Stellenwert kooperativer Praktiken und Strukturen immer weiter ab, während persönliche ‚Exzellenz‘, die vermeintlich durch ständigen Wettbewerb erzeugt wird, über allem steht. Wissenschaft lebt jedoch von Austausch und Kooperation. Deren zentrale Funktion wird von den derzeitigen Kennzahlen des Qualitätsmanagements und der Budgetverteilung allerdings nicht erfasst. Der unhinterfragte Glaube an die Automatik systemischer Selbstoptimierung durch einen quantifizierenden Wettbewerb (Rankings) verzerrt nicht nur die Bewertung und öffentliche Kontrolle der Qualität institutioneller Leistungen. Er erzeugt auch kontraproduktiven Leistungsdruck durch ein Anreizsystem, das in vielen Fachbereichen kooperatives, innovatives, komplexen Fragen nachgehendes Arbeiten abstrafte. Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Potenziale für exzellente Forschung an der Universität Wien nicht ausgeschöpft werden. Wir fordern, dass dem Prinzip der Kooperation aufgrund seiner Schlüsselrolle für exzellente und nachhaltige Forschung und Lehre ein höherer Stellenwert zuerkannt wird. Gerade die gegenwärtigen Krisen erfordern gemeinsame Arbeit und gemeinsame Antworten statt Einzelkämpfer:innentum.

3. Forschung und Lehre sind nicht zu trennen!

Bereits seit längerem ist ein Auseinanderdriften von Forschung und Lehre zu beobachten. Um eine erfolgreiche akademische Karriere zu verfolgen, bringt Engagement in der Lehre Nachteile, anstatt belohnt zu werden. Die Neuregelung des §109 (UG) verschlimmert diese Situation dramatisch, da sich aufgrund der unterschiedlichen Berechnungsfristen und -methoden paralleles Lehren und Forsuchen nun noch negativer auf die akademischen Zukunftschancen auswirkt. Genau diese Verbindung macht jedoch den Reiz von Universitäten aus. Lehre und Forschung befruchten sich gegenseitig: Der Austausch mit Studierenden wirkt sich positiv auf die Forschung aus, umgekehrt macht

die Integration aktueller Forschung die Lehre für Studierende attraktiver und erhöht deren gesellschaftliche Relevanz. Den Universitäten geht mit diesem Auseinanderdriften eines ihrer wesentlichen Alleinstellungsmerkmale verloren.

4. **Demokratisierung der Universitäten! Gleiche Mitbestimmung von Studierenden, Mittelbau und Professor:innen.**

Ordentliche Professor:innen stellen nur eine kleine Minderheit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten dar (aktuell an der Universität Wien ca. 5% des wissenschaftlichen Personals).³ Sie haben jedoch die absolute Stimmenmehrheit in fast allen Gremien! Wir fordern eine grundlegende Erneuerung der universitären Strukturen im Sinne einer nachhaltigen Demokratisierung. Das bedeutet, dass alle Menschen, die an Universitäten lehren und lernen, eine Stimme haben sollen. Universität kommt von *universitas*, der Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden. Dies muss sich auch in den Gremien widerspiegeln, in denen zu gleichen Teilen Professor*innen, Mittelbau und Studierende mit Einsichts-, Auskunfts- und Stimmrecht vertreten sein sollten.

³ Vgl. <https://unidata.gv.at/>, Abschnitte „Personal an Universitäten – Kopfzahl“ und „Personal nach Verwendung“.