

Ketten von befristeten Verträgen sind an Unis seit langem üblich. Die umstrittene Neuregelung des Jahres 2021 zeitigt bereits Folgen.

Foto: Getty Images / Stockphoto

An der Kette der Universität

Die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hangeln sich von einer befristeten Beschäftigung zur nächsten. Die türkis-grüne Reform der Kettenverträge erzeugt neue Probleme, deren Lösung verläuft schleppend.

Theo Anders

Die Zeit rennt davon. Diesen banalen Satz können wohl alle unterschreiben, im akademischen Betrieb hat er allerdings eine besondere Bedeutung. Denn vier von fünf wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Unis sind hierzulande nur zeitlich befristet angestellt – im Vergleich zum sonstigen österreichischen Arbeitsmarkt herrscht damit zahlenmäßig eine verkehrte Welt. Manche Politiker würden vielleicht formulieren: Die Beschäftigungsverhältnisse an den Unis sind abnormal.

Sie entspringen gleichwohl einer politisch geschaffenen Norm, und die ist im Universitätsgesetz (UG) verankert. Paragraph 109 erlaubt den Unis, was anderen Arbeitgebern verboten ist: eine mehrmalige Aneinanderreihung befristeter Dienstverhältnisse zu einer Kette. Früher war es sogar möglich, mehrere Befristungsketten zu verknüpfen und ein ganzes Arbeitsleben ohne fixen Vertrag an einer Uni zu verbringen.

Die Unis als Arbeitgeber nutzen diese Option weidlich aus, das wollte die türkis-grüne Koalition mit der UG-Novelle 2021 unterbinden. Von der Grundidee war das auch im Sinne der Gewerkschaft, der die permanente Unsicherheit gleichsam ewiger Befristungen ein Dorn im Auge war. Gemäß der neuen Regelung muss sich eine Uni nach einer Beschäftigungsdauer von insgesamt acht Jahren entscheiden, ob sie eine Forscherin unbefristet anstellt oder ihr auf Nimmerwiedersehen sagt – die Zeit bis zu einer unweigerlichen Entscheidung rennt nun also für beide Seiten.

Attraktive Alternativen

Die Gretchenfrage ist, wie die Unis mit dieser Zeitvorgabe umgehen. Werden sie Wissenschaftler nach den acht Jahren wirklich fix anstellen, um deren Fähigkeiten zu halten? Oder werden die Betroffenen doch gehen müssen, weil sich die Unis lieber als Ersatz jemanden Neuen holen, den man wiederum befristet engagieren kann? IHS-Hochschulexperte Martin Unger hält eine breite Entfristungswelle als Folge der Novelle für unwahrscheinlich: „Die meisten Rektorate agieren in ihrer Personalpolitik extrem vorsichtig und wollen so flexibel wie möglich sein.“ Die Erfahrungen in Deutschland, das längst eine

ähnliche Regelung hat, deuten auch nicht auf stabilere Perspektiven hin. Unger macht zudem auf einen Unterschied aufmerksam, der hierzulande für gravierendere Folgen sorgen könnte als im großen Nachbarland: „Wir haben in Österreich viele Fachgebiete, die überhaupt nur an einer Uni beforscht werden, zum Beispiel an der Boku oder Vetmed. Wenn die acht Jahre ausgelaufen sind, kann man also nicht einfach innerhalb Österreichs an eine andere Uni wechseln.“

Individuell enttäuschend mag ein Uni-Karriereende zwar immer sein, die Tragweite der Konsequenzen hängt aber maßgeblich vom jeweiligen Fach ab. Mit dem Doktorat einer technischen Disziplin lässt sich auch in der Privatwirtschaft ein geeigneter – meist sogar besser bezahlter – Job finden, während es trotz exzellenter Leistungen mit einem geisteswissenschaftlichen Hintergrund abseits des akademischen Betriebs schwierig sein kann. In Härtefällen drohen dann tatsächlich existenzge-

fährdende Situationen, wenn man mit Ende 30 im akademischen System blockiert ist und die eigene Forschungsnische wenig Anwendungsbezug in anderen Jobs bietet.

Allerdings könnte der um sich greifende Arbeitskräftemangel dafür sorgen, dass der akademische Karrierepfad unter den herrschenden Bedingungen ohnehin unpopulärer wird. „Die Arbeitgeber anderer Branchen müssen attraktive Jobs anbieten, um an qualifizierte Mitarbeiter zu kommen. Zugleich ist in der Wissenschaft die Bezahlung überschaubar und die Chancen auf eine Festanstellung gering. Da werden sich Menschen fragen, ob sie sich darauf überhaupt einlassen wollen“, sagt der Statistiker Andreas Baierl vom Institut für Familienforschung.

Baierl hat in einer Studie untermauert, wie gering hierzulande die Chancen von Forschenden auf einen langfristigen Verbleib im Uni-System sind: Von sämtlichen 3931 Wissenschaftlern, die im Jahr 2009 von

einer österreichischen Universität neu beschäftigt wurden, war ein Jahrzehnt später nicht einmal jeder Vierte noch an einer heimischen Uni tätig. Und von dieser Minderheit hatte wiederum weniger als die Hälfte – insgesamt 409 Personen – am Ende der Betrachtungsperiode 2019 einen unbefristeten Vertrag.

Risikofaktor Drittmittel

Die akademischen Befristungsquoten nehmen in allen hochentwickelten EU-Ländern zu. Das liegt auch an der steigenden Drittmittelabhängigkeit von Forschung, zumal die externen Förderungen nur für die begrenzte Dauer der vorab definierten Projekte fließen. Die Unis heften sich die Erfolge ihrer Mitarbeiterinnen bei der Einwerbung von Projektgeldern zwar gerne auf die Fahnen, doch sind sie nach Auslaufen eines Projekts nur selten bereit, sie aus eigenem Budget weiterzubeschäftigen. Sobald die Drittmittel aufgebraucht sind, endet typischerweise auch der Dienstvertrag.

„Wir brauchen ein Modell, bei dem das Risiko von den Unis nicht nur auf die Beschäftigten abgewälzt wird“, fordert die Politikwissenschaftlerin Julia Partheymüller vom Netzwerk Unterbau Wissenschaft. Immerhin sei die Bewilligung von Drittmittelprojekten immer auch vom Zufall abhängig: „Es wäre fair, wenn die Unis für bewährte Mitarbeiter, die immer wieder Projekte an Land gezogen haben, während einer Durststrecke mit einer Zwischenfinanzierung einspringen.“

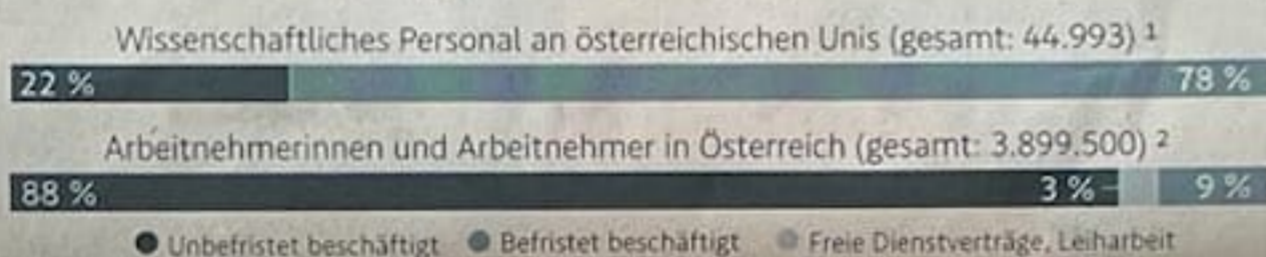
Abschreckende Wirkung

Einen kleinen Schritt in diese Richtung hat kürzlich die Uni Wien gesetzt. Um die rückwirkenden Effekte der neuen Kettenvertragsregel abzufedern, hat das Rektorat im Juni die Schaffung von 40 unbefristeten „Senior Scientist“-Stellen angekündigt. Ziel ist es, ein neues Drittmittelprojekt auch dann an der Uni Wien ansiedeln zu können, wenn dessen Dauer für die Überschreitung der Achtjahresgrenze beim zuständigen Forscher sorgt.

Ein besonderes Problem, das die neue Kettenvertragsregel erzeugt, wird hingegen seit mittlerweile zwei Jahren hin- und hergeschoben: Diese schreckt davon ab, während des Doktoratsstudiums Erfahrungen in der Lehre zu sammeln. Denn ein Lehrauftrag während des Doktorats wird voll in die Kettendauer eingerechnet, obwohl die Praedoc-Phase an sich von der Achtjahresfrist ausgenommen ist. Wer im Doktorat lehrt, hat in der Postdoc-Phase also entsprechend weniger Zeit bis zur Entscheidung über seine Uni-Zukunft übrig. Eigentlich ambitionierte Praedocs verzichten daher auf das Abhalten von Seminaren, weil ihnen diese Jahre in späteren Qualifikationsphasen fehlen könnten.

Das Wissenschaftsministerium schreibt auf STANDARD-Anfrage, dass diese unerwünschte Entwicklung vermeidbar sei. Der Fehler liege nämlich gar nicht im Paragraphen selbst, sondern in dessen Handhabung durch die Unis. Insgesamt zieht das ÖVP-geführte Ministerium nach knapp zwei Jahren eine gemischte Bilanz: Die neue Kettenvertragsregelung „bewährt sich insgesamt gesehen durchaus“, heißt es. Nachsatz: „Die Problemfälle zeigen aber auch, dass in der konkreten Umsetzung Verbesserungsmöglichkeiten bestehen.“

Wenig Fixe in der Wissenschaft



Mehrheit nach einem Jahrzehnt weg ³



Wahrgenommene Folgen der neuen Kettenvertragsregel



Quellen: ¹ Unidata/Universitätsbereiche; ² Statistik Austria / Arbeitskräfteerhebung; ³ Baierl / ÖfF 2021; ⁴ Befragungsergebnisse zur „Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Uni Wien“ / Partheymüller et al. (2023) | DER STANDARD