

Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien

Ergebnisse der Befragung

– Bericht –

Erstellt von Julia Partheymüller und Petra Dannecker

**Im Kontext der Arbeitsgruppe § 109 an der
Fakultät für Sozialwissenschaften¹**

In Kooperation mit

**Netzwerk Unterbau Wissenschaft /
Unterbau Uni Wien**



Wien, März 2024

¹ AG-Mitglieder: Petra Herczeg, Anna Durnova, Kristina Dietz (bis Februar 2023), Petra Dannecker, Alina Brad und Julia Partheymüller.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Oktober 2021 ist die Novelle des Universitätsgesetzes in Kraft getreten, durch die unter anderem Kettenverträge für das wissenschaftliche Personal neu geregelt wurden (§ 109). Infolgedessen ist es zu einer Vielzahl von **Problemen** insbesondere für befristete Mitarbeiter*innen gekommen und zu einer öffentlichen Diskussion um die Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten. Um einen **Überblick über die Beschäftigungssituation des Mittelbaus** zu gewinnen und eine Evidenz- und damit Diskussionsbasis zu schaffen, hat eine Arbeitsgruppe an der Fakultät für Sozialwissenschaften im Zeitraum von Dezember 2022 bis Jänner 2023 eine **Befragung des akademischen Mittelbaus an der Universität Wien** durchgeführt. Die Einladungen wurden per E-Mail verbreitet. Insgesamt beteiligten sich über 1.100 Mitglieder des Mittelbaus der Universität Wien an der Befragung (Ausschöpfungsquote: ca. 16 Prozent). Die Ergebnisse zeigen:

- **Geringe Informiertheit über die Rechtslage**

Die meisten Befragten fühlen sich wenig über die Kettenvertragsregelung und die sie betreffenden Aspekte der UG-Novelle informiert.

- **Universelle Betroffenheit aufgrund komplexer Erwerbsbiografien**

Der ganz überwiegende Teil der Mittelbau-Angehörigen ist befristet beschäftigt. Wer nicht bereits akut betroffen ist, wird es in Zukunft sein, u.a. aufgrund der komplexen Erwerbsbiografien durch z.B. befristete Stellen vor 2021.

- **Vielfältige Auswirkungen auf die Beschäftigten**

Betroffenheit äußert sich u.a. in beruflicher Unsicherheit, Perspektivlosigkeit, einem Rückzug aus der Lehre, Verhinderung von Forschungsprojekten, Abwanderung ins Ausland, einer geringen Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insb. für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten), Ängsten und Demotivation.

- **Negative Auswirkungen auf die Universität als Institution und ihren öffentlichen Auftrag**

Viele Befragte berichten von negativen Auswirkungen auf Lehre und Forschung: Die Vielfalt des Lehrangebots sowie die forschungsgeleitete Lehre nehmen ab, Forschungsprojekte können nicht eingereicht/angesiedelt werden oder finden keine geeigneten Mitarbeiter*innen, wissenschaftliche Expertise geht verloren oder wandert ab.

- **Wenig Aussichten auf eine Festanstellung und Wunsch nach mehr unbefristeten Stellen**

Nur äußerst wenigen wurde bisher eine Festanstellung in Aussicht gestellt, unabhängig vom Qualifikationsprofil. Der am häufigsten geäußerte Verbesserungsvorschlag ist daher der Wunsch nach mehr unbefristeten Stellen.

Die Ergebnisse legen insgesamt nahe, dass es sich bei diesen Problemen nicht um Einzelfälle, sondern um ein **kollektives Phänomen** handelt, das eine systemische Lösung verlangt. Aus dem Zusammenspiel zwischen dem geringen Informationsgrad und der hohen Komplexität der Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich eine **hohe Unsicherheit**. Die Befristungen in Kombination mit den sehr geringen Aussichten auf eine Festanstellung wirken demotivierend und resultieren in **Verunsicherung, Perspektivlosigkeit und Demotivation**. Zudem hat die Kettenvertragsregel bisher **nicht, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt, zu mehr unbefristeten Verträgen geführt**. Die Universität als Institution kann angesichts der **weitreichenden negativen Auswirkungen auf Forschung und Lehre** ihrem öffentlichen Auftrag immer weniger gerecht werden – zum Schaden für den Wissenschaftsstandort Österreich und die österreichische Gesellschaft.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Zusammenfassung der Ergebnisse | 1 |
| Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 1 Einleitung | 3 |
| 2 Hintergrund und Rechtsrahmen | 5 |
| 2.1 Die UG-Novelle 2021 und die Bestimmungen gem. § 109 | 5 |
| 2.2 Die Situation an der Universität Wien und Kontextualisierung der Fallauswahl | 10 |
| 3 Daten und Methoden | 13 |
| 3.1 Die Umfrage “Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien” | 13 |
| 3.2 Charakterisierung der Stichprobe | 13 |
| 4 Ergebnisse | 18 |
| 4.1 Informiertheit | 18 |
| 4.2 Auswirkungen | 19 |
| 4.2.1 Persönliche Auswirkungen | 20 |
| 4.2.2 Auswirkungen auf die Lehre | 25 |
| 4.2.3 Auswirkungen auf die Forschung | 27 |
| 4.3 Verbesserungsvorschläge | 29 |
| 5 Fazit | 33 |
| 6 Handlungsableitungen | 35 |
| Literaturverzeichnis | 37 |
| Anhang A: Methodenbericht | 38 |
| Anhang B: Fragebogen (deutsche Fassung) | 41 |
| Anhang C: Universitätsgesetz 2002 § 109, Fassung vom 31.12.2021 | 47 |

1 Einleitung

Mit der Novellierung des Universitätsgesetzes (UG) im Herbst 2021 trat auch der neu formulierte § 109 zur "Dauer von Arbeitsverträgen" in Kraft, der die Höchstbefristungsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen an Universitäten nach einem Doktoratsstudium auf acht Jahre begrenzt. Die Auswirkungen dieser Regelung auf die Beschäftigten sowie die Folgen für die akademische Lehre und Forschung an der Universität Wien sind Gegenstand dieser Studie. Ziel der Novelle war die Schaffung eines klaren Rechtsrahmens für befristete Arbeitsverhältnisse und die Eindämmung von Prekarität. Allerdings legen die Ergebnisse in diesem Bericht nahe, dass beide Ziele bislang nicht erreicht wurden.

Die Initiative zu dieser Studie ergab sich aus Berichten und Beobachtungen, die während einer Sitzung der Fakultätskonferenz der Fakultät für Sozialwissenschaften an der Universität Wien zur Sprache kamen. Dabei wurden Herausforderungen und Probleme im Zusammenhang mit der neuen Gesetzesnovelle diskutiert und festgestellt. Diese betrafen sowohl die Lehre und Forschung sowie auch persönliche Lebensumstände, etwa Elternkarenzzeiten, von Betroffenen.

Insbesondere ist seit Inkrafttreten der Novelle ein Rückzug von Doktorand*innen und Projektangestellten aus der Lehre zu beobachten. Diese wollen verständlicherweise weniger zusätzliche Lehraufträge wegen deren zusätzlicher Anrechnung auf die Gesamtdauer der Arbeitsverträge annehmen. Zudem stehen auch langjährige, qualifizierte und erfahrene Kolleg*innen aufgrund rückwirkender Anrechnungen plötzlich vor dem unabwendbaren Beschäftigungsende. Wissenschaftler*innen ohne Festanstellung, die in den vergangenen Jahren erfolgreich Drittmittel eingeworben haben, sehen sich gezwungen, die Universität zu verlassen. Aufgrund ihrer komplexen Erwerbsbiografien herrscht oft Unklarheit darüber, wann die Regelung greift und ob neu geplante oder bereits eingeworbene Drittmittelprojekte noch an der Universität angesiedelt werden können. Selbst Mitarbeiter*innen der Verwaltung waren und sind von der Kettenvertragsregelung betroffen. Dadurch verliert die Universität nicht nur exzellente Mitarbeiter*innen, sondern auch wissenschaftliche Kompetenz und administratives Know-how sowie einen beträchtlichen Teil der Forschungsmittel, die sie im internationalen Wettbewerb benötigt. Die Novelle führt bei den betroffenen Mitarbeiter*innen zu Angst, Verunsicherung und einem Verlust von Zukunftsperspektiven. Mit der Novelle verbinden viele Beschäftigte einen drohenden Einkommens- und Arbeitsplatzverlust.

Das Thema des "wissenschaftlichen Prekariats" gewinnt zunehmend an gesellschaftlicher Relevanz und wird breit diskutiert. Sowohl die OECD (2021) als auch der Rat der Europäischen Union (2023) fordern ihre Mitgliedsstaaten auf, mehr zu unternehmen, um prekäre Arbeitsverhältnisse einzudämmen. Das Phänomen ist damit zugleich auch vermehrt in den Fokus der wissenschaftlichen Forschung gerückt. Internationale Studien dokumentieren die negativen Auswirkungen befristeter Beschäftigung, beispielsweise von PhD-Studierenden und Postdocs (Woolston, 2019; 2020), und auch für Österreich weisen rezente Studien auf die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit befristeten Verträgen hin (Lessky et al., 2022).

Angesichts dieser festgestellten Probleme und der breiten gesellschaftlichen Diskussion war es das Ziel dieser Studie, einen detaillierten Überblick über die Beschäftigungssituation im Mittelbau zu gewinnen. Hierfür wurde eine fakultätsübergreifende Befragung der Mittelbau-Angehörigen der Universität Wien im Zeitraum von Dezember 2022 bis Jänner 2023 durchgeführt. Die Umfrage wurde von

uns als kurienübergreifende Arbeitsgruppe vorbereitet, geplant und durchgeführt. Insgesamt haben 1.102 Personen aller Fakultäten und Zentren an der Befragung teilgenommen, was einer Teilnahmequote von rund 16% der etwa 7.000 Mittelbau-Mitarbeiter*innen an der Universität Wien entspricht. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden in diesem Bericht präsentiert.

2 Hintergrund und Rechtsrahmen

2.1 Die UG-Novelle 2021 und die Bestimmungen gem. § 109

Im Oktober 2021 trat eine Novelle des Universitätsgesetzes (UG) in Kraft, die unter anderem eine Überarbeitung des § 109, auch bekannt als "Kettenvertragsregelung", umfasste. Im allgemeinen Arbeitsrecht ist die Aneinanderreihung zweier oder mehrerer befristeter Verträge ohne spezielle sachliche Rechtfertigungsgründe nicht gestattet. Allerdings räumt das Universitätsgesetz seit langem den Universitäten Ausnahmen von dieser allgemeinen Rechtsnorm ein; die Möglichkeiten der Sonderbefristung werden durch § 109 UG geregelt.

Konkret wurde die Reform des § 109 des Universitätsgesetzes aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 3.10.2019) nötig, der eine potenzielle Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten feststellte. Vor der Reform konnten Vollzeitbeschäftigte bis zu zehn Jahre und Teilzeitbeschäftigte sogar zwölf Jahre lang befristet werden. Das Gericht entschied jedoch, dass diese unterschiedlichen Befristungsdauern eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeibesetzäftigten darstellen.

Schon vor diesem Gerichtsurteil stand die Kettenvertragsregelung in der Kritik. Das Gesetz sorgte für Unverständnis und stieß auf wenig Akzeptanz, da es als Einfallstor für die Schaffung prekärer Arbeitsverhältnisse betrachtet wurde. Tatsächlich ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und lag laut dem Universitätsbericht 2020 (BMBWF, 2021) bei fast 80 Prozent, mit einer steigenden Tendenz – im Gegensatz zu etwa fünf Prozent im allgemeinen Arbeitsmarkt in Österreich (Eurostat 2022). Ein "Normalarbeitsverhältnis" an Universitäten stellt demnach eher die Ausnahme dar. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, rund 34.000 Beschäftigte in Österreich, ist von den Regeln zur Sonderbefristung betroffen.

Vor diesem Problemhintergrund war es das Ziel der Reform, die Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverhältnisse zu verbessern (Vorblatt zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP, S. 1). Der Zustand vor der Reform wurde als "unbefriedigende Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverhältnisse" beschrieben, während der angestrebte Zielzustand für die für 2026 geplante Evaluation als eine "transparente Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverhältnisse mit klaren Grenzen" beschrieben wurde (Vorblatt zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP, S. 6). Insbesondere sollte die Neuregelung eine europarechtskonforme Regelung für die Anzahl der möglichen befristeten Arbeitsverhältnisse sowie für die Gesamtdauer dieser Verträge schaffen (Vorblatt zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP, S. 7). In den Erläuterungen zum Gesetz wird mehrfach betont, dass es wünschenswert wäre, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen bzw. hintanzuhalten. Jedoch wurde keine spezifische, quantitative Kennzahl festgelegt, anhand der man messen könnte, ob man durch das Gesetz diesem als erstrebenswert bezeichneten Zustand nähergekommen ist.

Die neue Version des § 109 beinhaltet insbesondere Regelungen zur zulässigen Anzahl von befristeten Verträgen sowie zur Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse. Sie definiert zugleich aber auch

Ausnahmen von den allgemeinen Regeln sowie Zeiten, die bei der Berechnung der Gesamtdauer unberücksichtigt bleiben sollen. Die wichtigsten Bestimmungen in diesem Zusammenhang seien hier kurz erwähnt und erläutert (für den vollständigen Wortlaut des Gesetzes, siehe Anhang C):

Arbeitsverhältnisse können auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen [...]. (§ 109 Abs. 1 UG)

Dies war selbstverständlich auch vor der Reform bereits der Fall. Es ist in diesem Zusammenhang aber nochmals darauf hinzuweisen, dass es den Universitäten nicht verboten ist, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen. In der Praxis wird jedoch nur in äußerst seltenen Fällen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Nach Erreichen der zulässigen Höchstzahl an befristeten Verträgen oder der zeitlichen Höchstbefristungsgrenze wurde bisher typischerweise eine weitere Einstellung für 'unmöglich' erklärt. Möglich wäre die Weiterbeschäftigung aber durchaus, allerdings nur im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Auch der Gesetzgeber gibt in seinen Erläuterungen zum Gesetz zu erkennen, dass bei dieser Regelung nicht unbedingt an die Möglichkeit einer unbefristeten Anstellung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal gedacht wurde. Denn hier heißt es: "Diese Regelung ist in erster Linie auf das allgemeine Universitätspersonal anzuwenden" (Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP, S. 31).

Erst in den weiteren Bestimmungen geht es also im Näheren um Regelungen, die speziell das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß §94 Abs. 2 UG betreffen. Diese Sonderregelungen, abweichend vom allgemeinen Arbeitsrecht, werden in den Erläuterungen mit dem Verweise auf die "speziellen Bedürfnissen im Lehr- und Forschungsbetrieb" begründet, ohne diese Bedürfnisse jedoch näher zu erläutern. In § 109 Abs. 2 UG wird eine **maximale Anzahl an befristeten Verträgen** definiert (maximal drei befristete Verträge = erster befristeter Vertrag plus zwei Verlängerungen bzw. zwei neue Verträge). Zudem wird auch eine **Höchstbefristungsgrenze von acht Jahren** festgelegt, unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitanstellung handelt.

Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse [...] ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren [...] zulässig. (§ 109 Abs. 2 UG)

Mit dieser Neuregelung wird das vom EuGH aufgezeigte Problem behoben, dass in der früheren Fassung die maximale Befristungsdauer für Vollzeit- und Teilzeitkräfte unterschiedlich geregelt war. Zuvor waren bei einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit maximal zehn Jahre bei einer Vollzeitbeschäftigung vorgesehen, maximal zwölf Jahre bei einer Teilzeitbeschäftigung. Die zulässige Gesamtdauer befristeter Arbeitsverhältnisse wird nun einheitlich auf maximal acht Jahre begrenzt. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage (662 der Beilagen XXVII. GP, S. 34) wird als ein Beispiel ausgeführt, dass nach einem befristeten Arbeitsverhältnis von z.B. sechs Jahren gemäß Abs. 1 die gemäß Abs. 2 zur Verfügung stehenden beiden Arbeitsverhältnisse die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten dürfen.

In der Praxis hat dies zu dem Problem geführt, dass auch Vordienstzeiten im allgemeinen Personal bei einem späteren Wechsel ins wissenschaftliche Personal auf die Höchstbefristungsgrenze angerechnet werden. Hat ein Mitarbeiter beispielsweise eine Zeit lang befristet in der Bibliothek gearbeitet und

entscheidet sich später für eine wissenschaftliche Laufbahn, so kann dies dazu führen, dass diese Person später nur noch für kürzere Zeit eine wissenschaftliche Stelle (z.B. Postdoc-Stelle) antreten kann.

Die Begrenzung der Anzahl der befristeten Arbeitsverträge gilt dabei wie vor der Novelle *nicht* für Angestellte in Drittmittelprojekten und Forschungsprojekten aus Globalbudgetmitteln (betrifft sowohl allgemeines als auch wissenschaftlich/künstlerisches Personal; § 109 UG Abs. 3), für Ersatzkräfte (§ 109 UG Abs. 5) sowie für ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal (§ 109 UG Abs. 6), d.h. insbesondere Lektor*innen.² "Kettenverträge", also eine Vielzahl von aufeinander folgenden, kurzfristigen, befristeten Verträgen, sind daher insbesondere bei Projektangestellten und Lektor*innen weiterhin weit verbreitet. Solche Kettenbefristungen werden im Arbeitsrecht äußerst kritisch betrachtet, da sie potenziell missbräuchlich verwendet werden können und das betriebliche Risiko auf die Beschäftigten übertragen wird. Da das Gesetz solche Kettenverträge für diese Gruppen ausdrücklich erlaubt, können die gesetzlichen Regeln auch nicht zu einer Eindämmung von Kettenverträgen in diesen Bereichen beitragen. Obwohl das österreichische System theoretisch Personalkategorien wie Senior Lecturer und Senior Scientists vorsieht (Kreckel, 2016, S. 33), die dauerhafte Lehraufgaben und Forschungsaufgaben erfüllen können, wurde davon bisher eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, allerdings mit ‚steigender‘ Tendenz, zumindest aktuell an der Universität Wien.

Bei der Berechnung der Höchstzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Höchstbefristungsdauer können Beschäftigungszeiten im Rahmen eines Doktorats (PraeDoc) sowie als studentische Beschäftigte (Tutor*in, Studienassistent) herausgerechnet werden:

Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt. Ebenso unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter. (§ 109 Abs. 7 UG)

Während die Nichtberücksichtigung der studentischen Arbeitsverhältnisse bereits in der früheren Fassung enthalten war, ist die Herausrechnung des Doktorats eine neue Bestimmung. Diese Änderung hängt vermutlich damit zusammen, dass die vorherige Höchstbefristungsdauer von zehn bzw. zwölf Jahren auf acht Jahre reduziert wurde. Allerdings ergibt die Gesamtsumme aus acht Jahren plus vier Jahren wiederum zwölf Jahre. Daher führt diese Neufassung nicht zu einer Verkürzung, sondern, zumindest für Vollzeitbeschäftigte, tendenziell eher zu einer Verlängerung der Gesamtdauer zulässiger aufeinanderfolgender Befristungen. Es ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass es keine Seltenheit ist, dass Mitarbeiter*innen bereits Vordienstzeiten als Studienassistent und/oder aus dem Doktorat aufweisen. Diese Zeiten müssen also regelmäßig herausgerechnet werden, um zu ermitteln, ob und wie lange ein*e Mitarbeiter*in noch befristet weiterbeschäftigt werden kann. Obwohl die Bestimmung zunächst erstmal einfach aussieht, ist die Umsetzung durchaus kompliziert und mit Problemen behaftet.

² Die zulässige Höchstdauer von acht Jahren gilt dabei selbstverständlich auch für Lektor*innen und Projektangestellte. Für Ersatzkräfte sind es sechs Jahre.

Zudem sollen laut Gesetz auch Zeiten eines Beschäftigungsverbots gemäß den §§ 3 bis 5 Mutterschutzgesetz 1979, einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz oder der Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes unberücksichtigt bleiben (Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP, S. 33):

Unberücksichtigt bleiben Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung. (§ 109 Abs. 8 UG)

Dies ist ebenfalls eine neue Regelung im Vergleich zur früheren Fassung. Hier ergänzend dazu auch noch einmal der Auszug aus dem Kollektivvertrag im Wortlaut:

Ein befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne der Abs. 1 und 2 verlängert sich

1. um Zeiten

- a. eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG),*
- b. einer Karenz nach dem MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG),*
- c. der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes;*
- d. einer gemäß Z 3 zu berechnenden Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15h MSchG oder § 8 VKG, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ausbildungszwecken, der Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung oder der Erfüllung anderer Leistungen, die für ArbeitnehmerInnen zur Erreichung einer Qualifikation oder Karrierestufe erforderlich sind, eingegangen wurde und soweit die/der ArbeitnehmerIn dieser Verlängerung zugestimmt hat;*

2. [...]

3. [...]

Verlängerungszeiträume gemäß Z 1 lit. a bis b dürfen zusammen drei Jahre [...] nicht überschreiten. (§ 20 Abs. 3 KV)

Die nicht zu berücksichtigenden Zeiten von Mutterschutz und Elternkarenzzeiten dürfen also zusammen drei Jahre nicht überschreiten, sollen aber wie die Doktoratszeiten und die Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiter*in bei der Bestimmung der Gesamtdauer der befristeten Beschäftigung sowie auch bei der Höchstzahl der Verträge herausgerechnet werden. Leider ist es auch in diesem Zusammenhang zu Problemen gekommen, und der Umgang mit Elternkarenzzeiten in der Praxis sorgt weiterhin für große Verwirrung.

Letztlich stellt wohl aber die letzte Bestimmung in § 109 die größte Veränderung gegenüber der früheren Fassung dar:

Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 1, 2, 5 und 6 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen. (§ 109 UG Abs. 9)

In den Erläuterungen zum Gesetzestext wird hier sogar von einem "Paradigmenwechsel im Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen" gesprochen. Ferner heißt es in den Erläuterungen im Zusammenhang mit dieser neuen Bestimmung:

Das Ziel dieser Regelung ist es, rechtliche Klarheit zu schaffen. Wesentlicher [sic!] wichtiger ist jedoch das Ziel, prekäre Arbeitsverhältnisse an Universitäten in Zukunft möglichst hintan zu halten.

Hintergrund dieser Änderung ist, dass bisher nur unmittelbar aufeinanderfolgende Verträge bei der Berechnung der Gesamtdauer der Befristung zusammengezählt wurden. Durch eine Unterbrechung von einem Jahr konnte vor der Novellierung eine neue befristete Vertragskette gestartet werden, wodurch die Gesamtdauer von maximal zehn bzw. zwölf Jahren Befristung mehrfach durchlaufen werden konnte. Die neue Regelung sieht nun vor, dass sämtliche jemals eingegangenen befristeten Arbeitsverhältnisse an derselben Universität in die zulässige Gesamthöchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen einbezogen werden. Der Neustart einer Kette ist demnach nur durch den Wechsel an eine andere Universität möglich.

Zusätzlich zu den genannten Bestimmungen des § 109 wurden mit der UG-Novelle 2021 drei begleitende Maßnahmen ergriffen. Erstens wurde die "Entwicklung und Förderung geeigneter Karrieremodelle für den höchstqualifizierten wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs" (§3 Z 4 UG) als eine Aufgabe der Universitäten definiert. Zweitens müssen künftig auch die Leistungsvereinbarungen Maßnahmen zur Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen und zur Attraktivierung von Karrierewegen beinhalten, insbesondere für Lehrbeauftragte und für wissenschaftlichen Nachwuchs, der aus Exzellenzprogrammen gefördert wird (§13 Abs. 2 Z 1 lit. a UG). Drittens wurden die folgenden Übergangsregelungen vorgesehen:

§ 109 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2021 tritt mit 1. Oktober 2021 in Kraft und ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die ab dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen werden. Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer gemäß § 109 Abs. 9 sind auch Zeiten in Arbeitsverhältnissen zur Universität zu berücksichtigen, die vor dem 1. Oktober 2021 liegen, Zeiten gemäß § 109 Abs. 7 bleiben dabei unberücksichtigt. Im Ausmaß von bis zu vier Jahren bleiben ebenso Zeiten vor dem 1. Oktober 2021 unberücksichtigt, die während eines Doktoratsstudiums an derselben Universität in einem Arbeitsverhältnis verbracht wurden, das in einem untrennbaren inhaltlichen Zusammenhang mit dem Doktoratsstudium stand. (§ 143 Abs. 83 UG)

Wird ein Arbeitsverhältnis gemäß § 109 Abs. 6 ab dem 1. Oktober 2021 neu abgeschlossen, bleiben Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 verbracht wurden, unberücksichtigt. Wird ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2021 überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen, bleiben Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 in einem solchen Arbeitsverhältnis verbracht wurden, im Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt. (§ 143 Abs. 85 UG)

In Bezug auf diese Begleitmaßnahmen lässt sich feststellen, dass bisher nur geringe Dynamik in der Entwicklung und Förderung von Karrieremodellen zu beobachten war. Des Weiteren traten Probleme

mit rückwirkenden Anrechnungen im Zusammenhang mit der Anwendung der Übergangsregelungen auf. Daher war es ein Ziel der Arbeitsgruppe, solche Probleme genauer zu untersuchen und zu verstehen.

2.2 Die Situation an der Universität Wien und Kontextualisierung der Fallauswahl

Die Universität Wien gehört zu den ältesten und größten Universitäten im deutschsprachigen Raum. Seit 2005 ist die Zahl der eingeschriebenen Studierenden von knapp unter 65.000 auf etwa 80.000 im Jahr 2022 angestiegen, womit sie die größte Universität in Österreich ist. Dieser großen Zahl an Studierenden stehen allerdings nur etwas über 500 ordentliche Professor*innen gegenüber. Ein Großteil des wissenschaftlichen Personals an der Universität gehört zum sogenannten akademischen Mittelbau. Hierzu zählen insbesondere Universitätsassistent*innen (Praedocs und Postdocs), Projektangestellte, Lektor*innen, Senior Lecturers und Senior Scientists. Dabei handelt es sich mittlerweile um rund 7.000 Personen, die überwiegend befristet beschäftigt sind.

Abbildung 1: Entwicklung der Personalstruktur an der Universität Wien (2005-2022)

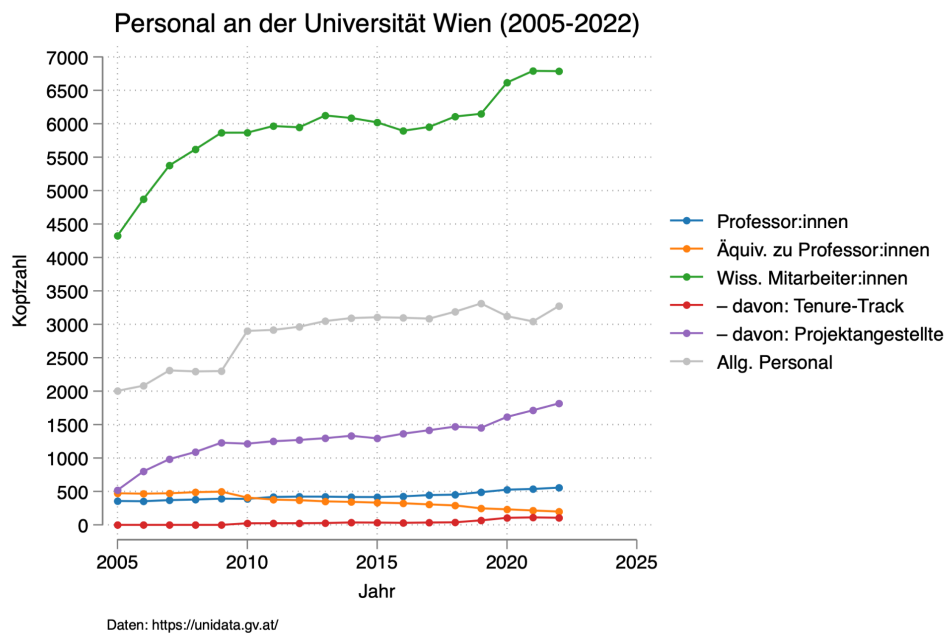


Abbildung 1 veranschaulicht die Entwicklung der Personalstruktur an der Universität Wien basierend auf den Unidata-Daten im Zeitraum von 2005 bis 2022. Es ist zu erkennen, dass insbesondere die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im akademischen Mittelbau in diesem Zeitraum deutlich zugenommen hat, wobei vor allem die Zahl der Beschäftigten in Drittmittel- und Forschungsprojekten kontinuierlich angestiegen ist. Die Anzahl der Professorinnen und Tenure-Track-Positionen zeigt lediglich einen leichten Anstieg, wobei die sogenannten Äquivalente zu Professorinnen (z.B. ao.-Professor*innen) sogar rückläufig waren. Das stetig wachsende Angebot an Nachwuchswissenschaftler*innen steht somit im Wesentlichen einer konstanten Anzahl an Dauerstellen gegenüber, wodurch die Flaschenhals-Problematik zunehmend verschärft wird. Die zu beobachtende Entwicklung steht im Widerspruch zu einer zentralen Empfehlung zur Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse, nämlich

dem Streben nach einem Gleichgewicht zwischen dem Angebot an Forscher*innen und der Nachfrage nach ihnen (vgl. Janger et al., 2022).

Im Zusammenhang mit der UG-Novelle 2021 ist es an der Universität Wien bereits relativ kurz nach ihrem Inkrafttreten zu vielfältigen Problemen gekommen, die in unterschiedlichen Kontexten diskutiert wurden. So wurde beispielsweise festgestellt, dass die Übernahme zusätzlicher Lehraufträge während des Doktorats dazu führt, dass sich die mögliche Beschäftigungszeit als Postdoc verkürzt, da die gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnisse separat berechnet werden. Dies hat zu einem Rückzug aus der Lehre geführt, und die Bereitschaft zur Übernahme von Lehraufträgen ist gesunken. Dadurch entstanden "Löcher" in der Lehre, die zunehmend schwer zu füllen sind – gleichzeitig fehlt Nachwuchswissenschaftler*innen die für eine akademische Karriere geforderte Erfahrung in der Lehre. Darüber hinaus wurden wiederholt auch Probleme im Zusammenhang mit der Anrechnung von Vordienstzeiten festgestellt. Viele empfanden die rückwirkende Anrechnung von Vorerwerbzeiten als überraschend und besonders unfair, da sich frühere Karriereentscheidungen aufgrund der neuen Rechtslage, die nicht antizipiert werden konnte, nun nachteilig auswirken. Zusätzlich tragen auch die Anrechnungen von Erwerbszeiten, wie zum Beispiel als studentische*r Mitarbeiter*in in Drittmittelprojekten, im allgemeinen Personal sowie von Elternkarenzen zu Frustration und Unverständnis bei. Im Bereich der Forschung waren zuletzt vermehrt Fälle zu beobachten, in denen Drittmittelprojekte nicht mehr eingereicht werden durften oder bewilligte Projekte aufgrund der Befristungsregelungen nicht mehr an der Universität Wien angesiedelt werden konnten. Gerade derartige Probleme wurden in der Fakultätskonferenz der Fakultät für Sozialwissenschaften diskutiert und waren ein Anstoß für die vorliegende Studie.

Aufgrund der Größe der Universität Wien ist es nicht überraschend, dass etwaige Probleme bei der Umsetzung der neuen Rechtslage frühzeitig und in größerer Zahl auftreten, aber auch, dass flexible, individuelle Lösungen weniger praktikabel sind als an kleineren Institutionen. Der Fall der Universität Wien ist daher gut geeignet, um Probleme aufzuzeigen und Handlungsspielräume herauszuarbeiten, die von Seiten der Universitäten genutzt werden können bzw. zu zeigen, wo gegebenenfalls "Reparaturen" oder weiter reichende Reformen der Rahmenbedingungen seitens des Gesetzgebers erforderlich sind.

Es sei zudem vorab darauf hingewiesen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Bereich nicht erst seit der UG-Novelle bestehen oder etwas vollkommen Neues sind. Bereits Max Weber (1919) beschrieb das akademische Leben als einen "wildem Hazard" und betrachtete es aufgrund der Unsicherheit und Frustrationen auf diesem Karriereweg als unverantwortlich, jemandem zu raten, sich zu habilitieren. Dabei waren zu Webers Zeiten die Universitäten noch deutlich kleiner, und der Anteil der ordentlichen Professor*innen am wissenschaftlichen Personal lag deutlich höher als heute. Mit der Bildungsexpansion und der Entwicklung hin zur Massenuniversität ging der Anteil der ordentlichen Professor*innen kontinuierlich zurück (Kreckel, 2016), während die absolute Anzahl der prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen stieg und wohl noch nie so groß war wie heute.

Auch aus ländervergleichender Perspektive ist festzustellen, dass prekäre Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft keine Seltenheit sind. In den vergangenen Jahren hat die wissenschaftliche Zeitschrift *Nature* vermehrt über die prekäre Situation von PhD-Studierenden und Postdocs berichtet (Woolston, 2019; 2020). Zudem wurde in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass die Qualität der

wissenschaftlichen Forschung und Lehre eng mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängt (Rahal et al., 2023). Inzwischen haben auch die OECD (2021) und der Rat der Europäischen Union (2023) das Problem erkannt und fordern ihre Mitglieder dazu auf, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten, Innovation zu fördern³ und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Obwohl es schwierig ist, international vergleichbare Zahlen zu befristeten Arbeitsverhältnissen zu erhalten, deuten vorliegende Daten darauf hin, dass innerhalb der Gruppe der sogenannten entwickelten Länder der Anteil der befristet Beschäftigten in Deutschland und Österreich besonders hoch ist (Kreckel, 2016, S. 19 und S. 34). Daher herrscht gerade in diesen Ländern potentiell ein besonders hoher Handlungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine empirische Untersuchung zur aktuellen Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien als vielversprechend, um eine sachliche Diskussion zu ermöglichen. Durch eine detaillierte Problembeschreibung wollen wir mit dieser Studie Erkenntnisse generieren, die die spezifischen Herausforderungen an der Universität Wien verdeutlichen. Ziel ist aber auch, auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich sowie die Auswirkungen, die diese auf die Beschäftigten, aber auch auf Forschung und Lehre haben, aufmerksam zu machen und hier einen gesellschaftsrelevanten Beitrag zu leisten.

³ Ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie prekäre Arbeitsverhältnisse wissenschaftliche Innovationen gefährden können, stellt der Fall der Nobelpreisträgerin Katalin Karikó (2023) dar. Obwohl sie bedeutende Beiträge zur Grundlagenforschung für mRNA-Impfungen lieferte, sah sie sich gezwungen, viele Jahre lang unter äußerst unsicheren Arbeitsbedingungen zu arbeiten, die ebenso gut das Ende ihrer Karriere hätten bedeuten können.

3 Daten und Methoden

3.1 Die Umfrage “Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien”

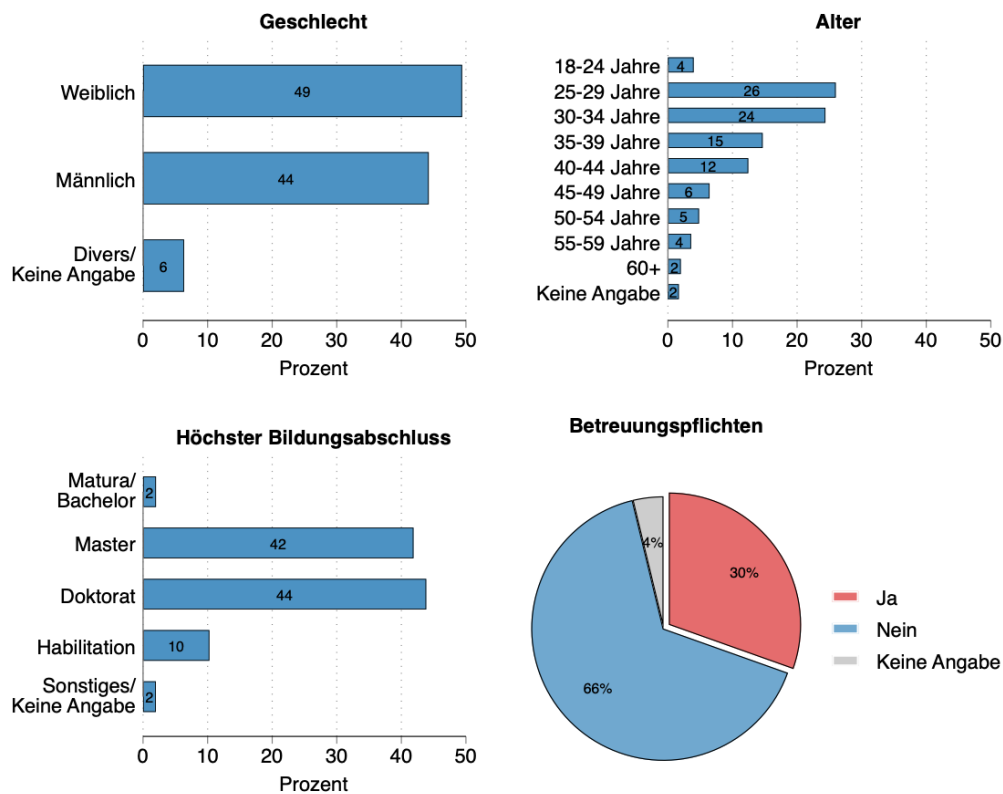
Die Umfrage “Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau an der Universität Wien” wurde als Online-Umfrage realisiert. Der Fragebogen, der sowohl geschlossene als auch offene Fragen enthielt, wurde im Vorfeld der Befragung von der kurienübergreifenden AG § 109 an der Fakultät für Sozialwissenschaften auf Basis einer früheren Befragung an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät entwickelt, die Programmierung wurde in Qualtrics vorgenommen. Die Kontaktierung erfolgte durch die Aussendung der Einladung per E-Mail über den Mailverteiler der Initiative Unterbau Uni Wien. Zudem wurden die Mittelbau-Vertreter*innen sämtlicher Fakultäten und Zentren per E-Mail angeschrieben und gebeten, die Einladung zur Umfrage in ihrem Wirkungskreis zu verbreiten. Die Befragung fand im Zeitraum vom 7. Dezember 2022 bis Ende Jänner 2023 statt. Neben der deutschen Version war auch eine englische Sprachversion verfügbar.

Nach Bereinigung der Daten um abgebrochene Interviews und Zeitunterschreitungen (siehe Methodenbericht - Anhang A) liegen 1.102 verwertbare Interviews vor. Bezogen auf die rund 7.000 Beschäftigten der Universität Wien, die dem akademischen Mittelbau hinzuzurechnen sind, ergibt sich damit eine Ausschöpfung von rund 16 Prozent. Alle berichteten Auswertungen wurden gewichtet nach Fakultät, Geschlecht und Karrierestufe vorgenommen, um ein möglichst repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit zu erzielen (siehe Methodenbericht - Anhang A). Die offenen Fragen wurden kodiert und werden im Folgenden herangezogen, um die quantitativ gewonnenen Ergebnisse zu untermauern und zu illustrieren.

3.2 Charakterisierung der Stichprobe

Abbildung 2 zeigt die Zusammensetzung der Stichprobe nach soziodemographischen Merkmalen. Das **Geschlechterverhältnis** in Bezug auf die Stichprobe ist in etwa ausgeglichen: 49 Prozent der Befragten fühlten sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig, 44 Prozent dem männlichen Geschlecht und weitere 6 Prozent ordneten sich der Kategorie ‘divers’ zu oder machen keine Angaben zum Geschlecht. Das entspricht in etwa der Geschlechterverteilung im Mittelbau an der Universität Wien, auch wenn in den einzelnen Personalkategorien Unterschiede festgestellt werden können. So ist z.B. im Bereich der Praedocs der Anteil der weiblichen Angestellten universitätsweit höher als der der männlichen Beschäftigten, bei den Postdocs und auch den Lektor*innen ist der Anteil der männlichen Beschäftigten größer, während bei den Tenure Tracks ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen besteht (siehe Schlögl et al., 2021). Für das **Alter** zeigt sich ein pyramidenförmiges Profil: Die Modalkategorie beim Alter ist 25 bis 29 Jahre (26 Prozent) und weitere 34 Prozent sind 30 bis 34 Jahre alt. Ältere Personen sind seltener vertreten, was aufgrund der schon bestehenden Höchstbefristungsgrenzen auch zu erwarten ist. Rund 11 Prozent waren älter als 50 Jahre. Zugleich war nur ein sehr kleiner Teil der Teilnehmer*innen, 4 Prozent, jünger als 25 Jahre.

Abbildung 2: Soziodemographische Merkmale



Bei der Erhebung zum höchsten Bildungsabschluss zeigte sich, dass die Mehrheit der Befragten bereits das Doktorat absolviert hatte (44 Prozent). Zusätzlich gaben 10 Prozent an, habilitiert zu sein, was bedeutet, dass sich insgesamt 54 Prozent der Teilnehmer*innen in der Phase nach der Promotion befanden. Etwa 42 Prozent gaben an, einen Masterabschluss zu besitzen, wobei es sich größtenteils um Doktorand*innen und Lektor*innen handeln dürfte. Lediglich 2 Prozent der Befragten hatten ausschließlich einen Bachelor-Abschluss oder eine Matura vorzuweisen; in dieser Gruppe waren vor allem Studienassistent*innen vertreten. Darüber hinaus gab ein Drittel der Befragten an, familiäre **Betreuungspflichten** gegenüber Kindern oder anderen Familienangehörigen zu haben. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Befragten tendenziell eher jung, weiblich und promoviert waren und relativ häufig Betreuungspflichten hatten.

Abbildung 3 zeigt die **fachliche Ausrichtung nach Fakultätenclustern**. Rund 30 Prozent der Befragten sind dem Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Cluster zuzurechnen. 21 Prozent gehören zum Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Cluster, 20 Prozent zählen zum Bio- und Lebenswissenschaftlichen Cluster und weitere 29 Prozent sind dem Formal- und Naturwissenschaftlichen Cluster zuzurechnen. Da es sich bei der Fakultät um ein Gewichtungsmerkmal handelt, entsprechen die Randverteilungen naturgemäß den Soll-Zahlen (siehe für die Rohwerte sowie Details zur Gewichtung den Methodenbericht in Anhang A).

Abbildung 3: Fachliche Ausrichtung

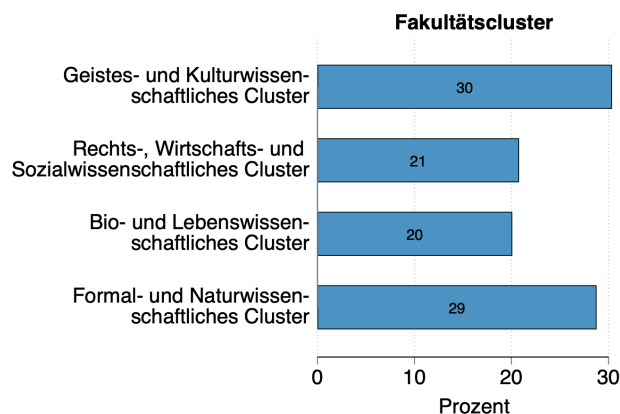
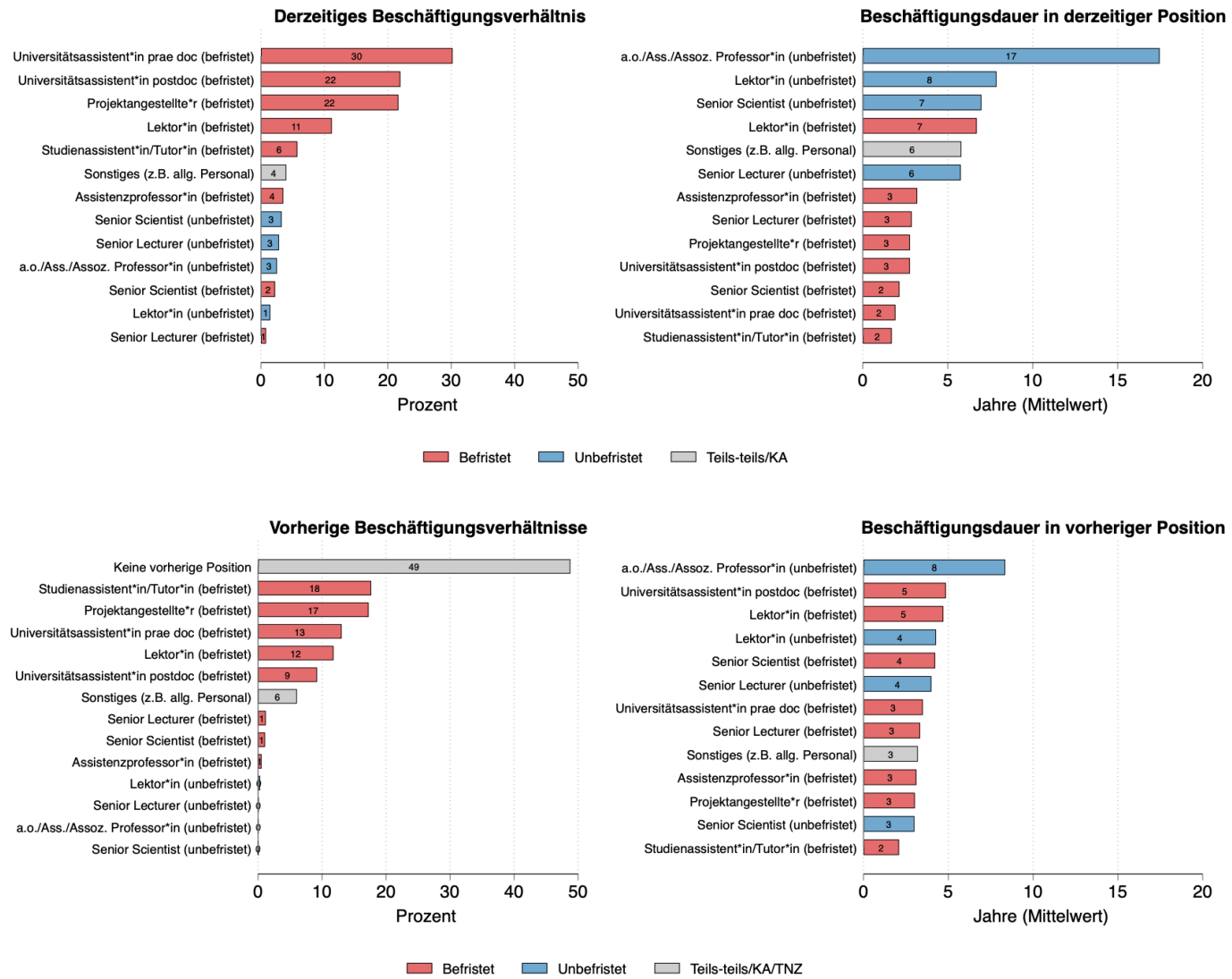


Abbildung 4 zeigt die **Art des derzeitigen und vorherigen Anstellungsverhältnisses sowie jeweils die Beschäftigungsdauer**. Hier entfaltet sich eine hohe Komplexität aufgrund der hohen Anzahl an Personalkategorien, die zum Mittelbau zählen, wobei in einigen Personalkategorien sowohl befristete als auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse existieren. Zudem ist es aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen möglich, dass ein*e Mitarbeiter*in mehreren Kategorien angehört (rund 11 Prozent) und hier eine Mehrfachnennung möglich ist. Es ist diese Komplexität, die zu den im Ergebnisteil diskutierten Unsicherheiten und Problemen führt. Die am häufigsten vorkommenden Personalkategorien sind in der Regel befristet. Dazu gehören befristete Universitätsassistent*innen Praedocs (30 Prozent), befristete Universitätsassistent*innen Postdocs (22 Prozent), befristete Projektangestellte (22 Prozent), befristete Lektor*innen und befristete Studienassistent*innen/Tutor*innen (6 Prozent). Darauf folgen die Kategorie 'Sonstiges', in der sich insbesondere Personen befinden, die (z.B. in Teilzeit) dem allgemeinen Personal zuzurechnen sind (4 Prozent) sowie die Kategorie der befristeten Assistenzprofessor*innen Tenure Tracks (4 Prozent), wobei letztere eine Aussicht auf eine Festanstellung nach erfolgreicher Qualifizierungsphase haben. Erst danach folgen die Personalkategorien des unbefristeten wissenschaftlichen Personals, wie z.B. unbefristete Senior Scientists (3 Prozent), unbefristete Senior Lecturer (3 Prozent) und die unbefristeten Mittelbau-Professor*innen (ao., Ass., Assoz., 3 Prozent). Am seltensten kommen die Personalkategorien der unbefristeten Lektor*innen und befristeten Senior Lecturer vor (jeweils ca. 1 Prozent). Zusammenfassend ergibt sich, dass sich die überwiegende Mehrheit der Befragten (ca. 93 Prozent) in befristeten oder zumindest teilweise befristeten Anstellungsverhältnissen befindet und somit grundsätzlich von der Kettenregelung betroffen ist bzw. sein wird.

Die Beschäftigungsdauer ist erwartungsgemäß am höchsten für die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Insbesondere die unbefristeten Mittelbau-Professor*innen (ao./Ass./Assoz.) arbeiteten im Durchschnitt bereits 17 Jahre in dieser Position, unbefristete Lektor*innen und Senior Scientists waren bereits durchschnittlich seit 8 bzw. 7 Jahren im Dienst. Zu beachten ist aber die geringe Fallzahl für diese Kategorien, so dass sich eine entsprechend hohe Unsicherheit für die Schätzung ergibt. Die befristeten Mitarbeiter*innen arbeiteten im Durchschnitt erst seit 2 bis 3 Jahren in ihrer derzeitigen Position, mit Ausnahme der befristeten Lektor*innen, die durchschnittlich bereits seit 7 Jahren lehren.

Abbildung 4: Art und Dauer derzeitiger und vorheriger Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Wien (Mehrfachnennung möglich)



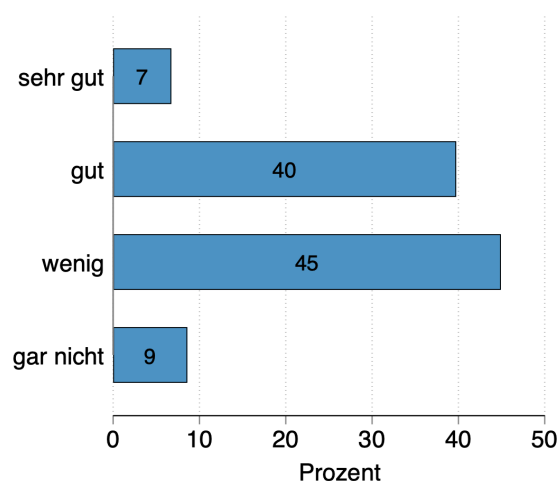
Die Komplexität der Berechnung der verbleibenden Anstellungszeit erhöht sich durch die Vielzahl und Unterschiedlichkeit vorangegangener Anstellungsverhältnisse an der Universität Wien. Die Mehrheit der Befragten (51 Prozent) hatte bereits vor ihrer jetzigen Position mindestens eine andere Position an der Universität Wien inne; 19 Prozent mindestens zwei vorherige Positionen. Besonders häufig arbeiteten die Befragten zuvor als Studienassistent*innen bzw. Tutor*innen (18 Prozent), als Projektangestellte (17 Prozent), als Universitätsassistent*innen PraeDoc (13 Prozent) und als Universitätsassistent*in Postdoc (9 Prozent). Dabei handelt es sich durchweg um befristete Anstellungsverhältnisse, die daher potenziell ketten-relevant sind. Diese befristeten Vorbeschäftigungszeiten bestanden in der Regel zwischen 2 und 5 Jahren. Insgesamt ergibt sich ein Bild hoher Komplexität der Personalkategorien sowie der Beschäftigungsdauern, die bei der Berechnung der noch verbleibenden Beschäftigungszeit berücksichtigt werden müssen. Dies führt zu Unsicherheiten auf Seiten der Beschäftigten, sowie zu dem Eindruck geringer Informiertheit, wie die folgende Diskussion der Ergebnisse zeigt.

4 Ergebnisse

4.1 Informiertheit

Angesichts der potenziell dramatischen Auswirkungen der UG-Novelle auf den Berufs- und Lebensweg der Betroffenen sowie der hohen Komplexität der Erwerbsbiografien wäre eine umfassende Information und Aufklärung über die Kettenvertragsregelung eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die schon jetzt betroffenen, aber auch die zukünftig betroffenen Wissenschaftler*innen eine informierte Entscheidung für ihre Karriereplanung treffen können. Die **rückwirkende Anwendung und Anrechnung von Beschäftigungszeiten**, die vor der Änderung der Kettenvertragsregelung lagen, erscheinen vor diesem normativen Maßstab besonders problematisch. Die Daten zeigen, dass selbst nach Inkrafttreten der UG-Novelle weitreichende Informationsdefizite bestehen, die der Möglichkeit, eine informierte Entscheidung zu treffen, entgegenstehen. Die Mehrheit der Befragten (54 Prozent) fühlt sich nur wenig oder gar nicht über die Rechtslage informiert (Abbildung 5). Insbesondere Praedocs und nicht-deutschsprachige Wissenschaftler*innen haben oft nur begrenzte Kenntnisse über den rechtlichen Rahmen, wie zusätzliche Subgruppenanalysen zeigen. Angesichts der **geringen Informiertheit** ist zu erwarten, dass zumindest einige Betroffene unbeabsichtigt Vertragsverhältnisse eingehen (z.B. zusätzlicher Lehrauftrag), die potenziell negative Auswirkungen auf ihre Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten haben können.

Abbildung 5: Informiertheit über die Novelle des Universitätsgesetzes und die neue Kettenvertragsregelung

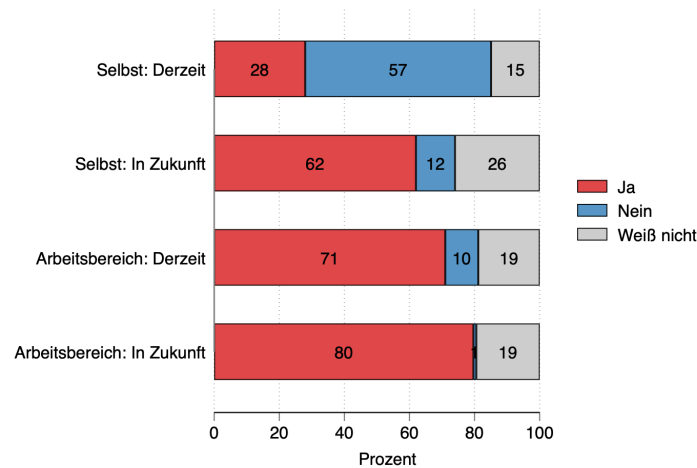


Die qualitativen Daten zeigen ferner, dass gerade die rückwirkende Anwendung und Anrechnung von Beschäftigungszeiten, vor dem Hintergrund der komplexen Erwerbsbiografien, dazu beiträgt, dass sich viele der Befragten nicht gut informiert fühlen. Die Erwerbsbiografien im universitären Bereich sind, wie bereits erwähnt, komplex. Das ist sicherlich einer der Gründe, warum es – wie die qualitativen Daten zeigen – schwierig ist, genau Auskunft zu bekommen, wie lange welche befristete Anstellung an der Universität noch möglich ist. Einige Befragte geben an, auch auf Nachfrage keine klaren Auskünfte erhalten zu haben, was mögliche zukünftige befristete Anstellungen angeht oder auch welche Beschäftigungszeiten genau und wie angerechnet werden, z.B. in Bezug auf Karenzzeiten (auch Elternkarenz wird bisher an der Universität Wien angerechnet). D.h. es besteht nicht nur eine überwiegend

schlechte Informiertheit, sondern selbst bei aktiver Nachfrage ist es schwierig, vor allem auch zeitnah aussagekräftige Antworten zu bekommen. Aufgrund der komplexen Erwerbsbiografien müssen die meisten Fälle einzeln geprüft werden, was auch die dafür zuständigen Stellen vor große Herausforderungen stellt. Dies verdeutlicht auch, dass der Gesetzgeber offenbar von Erwerbsbiografien ausgeht, die nicht den Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten entsprechen.

4.2 Auswirkungen

Abbildung 6: Persönliche Betroffenheit und Betroffenheit von Kolleg*innen im Arbeitsbereich



Der geringen Informiertheit über die Rechtsmaterie steht eine **nahezu universelle persönliche oder zumindest indirekte Betroffenheit im Arbeitsbereich** gegenüber. Abbildung 6 zeigt, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits rund 28 Prozent der Befragten als akut betroffen sahen, in absehbarer Zukunft sind es sogar 62 Prozent, wobei 15 bzw. 26 Prozent nicht wussten, ob sie betroffen waren oder sein würden, worin sich nochmals die geringe Informiertheit über die Rechtslage widerspiegelt. Nur 12 Prozent sahen sich selbst in Zukunft nicht betroffen. Bei dieser Gruppe handelt es sich im Wesentlichen um die unbefristeten Mitglieder des Mittelbaus. Doch auch sie können indirekt betroffen sein, wenn Kolleg*innen im Arbeitsbereich die Universität verlassen, wodurch oftmals wichtige Kompetenzen verloren gehen und ggf. auch bestehende Prozesse und Aufgabenverteilungen geändert werden müssen. Rund 71 Prozent der Befragten berichteten von einer aktuellen Betroffenheit von Kolleg*innen in ihrem Arbeitsbereich. In absehbarer Zukunft würden es 80 Prozent sein, wobei nur 1 Prozent erwartete, auch in Zukunft nicht indirekt betroffen zu sein, während die verbleibenden 19 Prozent angeben, dies noch nicht absehen zu können.

Um zu ergründen, in welchen Formen sich die Betroffenheit äußert, wurde eine offene Frage gestellt, in der die Befragten in eigenen Worten die Auswirkungen der geltenden Kettenvertragsregel auf sie selbst oder Personen in ihrem Arbeitskreis beschreiben konnten. Insgesamt formulierten 856 Personen (also rund 78 Prozent) eine offene Antwort, was ein recht hoher Wert ist, da es sich nicht um eine verpflichtend zu beantwortende Frage handelte und offene Fragen in Umfragen von Teilnehmer*innen generell eher gemieden werden, da sie viel Zeit in Anspruch nehmen. Um dieses Textmaterial zunächst einmal cursorisch zu erschließen, wurde eine Word Cloud erstellt (siehe Abbildung 7). Hier stechen insbesondere die Wörter "Lehre", "Unsicherheit", "Zukunft", "Karriere", "Wissenschaft",

“Forschung” und “verlassen” heraus. Dies zeigt schon einmal auf, dass die Kettenvertragsregelung insbesondere Auswirkungen auf den Lehrbetrieb, die Forschung und die persönliche berufliche Zukunft der Betroffenen hat, die die Universität verlassen müssen. Im Folgenden werden diese drei Ebenen – **Auswirkungen auf die befristeten Beschäftigten, Lehre und Forschung** – vorgestellt und diskutiert.

Abbildung 7: Formen der Betroffenheit (Word Cloud)



4.2.1 Persönliche Auswirkungen

Der Umfang der offenen Antworten unterschied sich und reichte von kurzen Stellungnahmen, wie z.B. “Stress”, , “Zukunftsangst”, “psychische Belastung”, “Druck”, “Verunsicherung”, “Enttäuschung” oder “Angst” und "Frustration", bis hin zu ausführlichen Antworten im Umfang von bis zu ca. 350 Wörtern, in denen sehr detailliert beschrieben wurde, was genau zu den Ängsten und Frustrationen führte. Für eine systematische Analyse dieses Textmaterials wurde ein hierarchisches Kodierungsschema induktiv entwickelt. Insgesamt entstanden zwölf Hauptkategorien mit insgesamt 149 Unterkategorien. Ein Humankodierer⁴ ordnete die offenen Nennungen diesen Kategorien so präzise wie möglich zu. Es bestand die Möglichkeit, mehrere Probleme pro offener Antwort zu nennen, wobei sämtliche genannten Probleme erfasst wurden. Nur ein äußerst kleiner Teil der Antworten konnte keinem spezifischen Themenbereich zugeordnet werden. Bei besonders ausführlichen Antworten wurden bis zu 32 Kodierungen festgestellt.

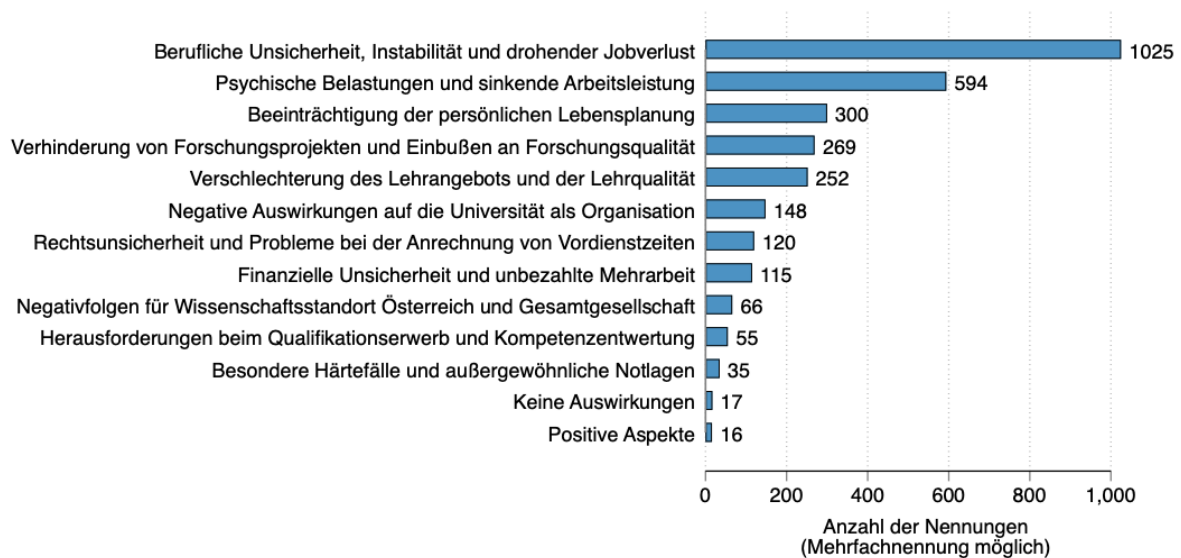
Abbildung 8 zeigt die Verteilung der Nennungen für die Oberkategorien.⁵ Die häufigsten von den Befragten genannten Probleme bezogen sich unmittelbar auf **die unsichere berufliche Situation, die eine direkte Folge der Regelungen in § 109 UG** darstellt. Innerhalb der Kategorie "Berufliche Unsicherheit, Instabilität und drohender Jobverlust" mit insgesamt 1.025 Nennungen wurden verschiedene Aspekte erfasst, darunter allgemeine Unsicherheiten bezüglich der beruflichen Zukunft, das unabwendbare Ende der Beschäftigung, das mögliche Ende der akademischen Karriere, das drohende Berufsverbot, die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes sowie Pläne für einen Wechsel an eine andere Universität oder wissenschaftliche Institution, der Wechsel in die Privatwirtschaft oder die erzwungene oder nicht mögliche Abwanderung ins Ausland (z.B. “Mobilitätswang”; “Umzug nicht möglich”). Des

⁴ Wir danken Florian Holl für seine engagierte Mitarbeit und Unterstützung bei der Kodierung.

⁵ Es ist darauf hinzuweisen, dass pro Kategorie mehrere Einzelprobleme und Probleme verschiedener Oberkategorien genannt werden konnten, weshalb die Anzahl der Nennungen höher liegt als die Anzahl der befragten Personen.

Weiteren fallen in diese Kategorie auch Kettenverträge, also eine hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden Kurzzeitverträgen, unerwünschte Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (z.B. Projekt-Aufstockung nicht mehr möglich), die Unmöglichkeit, sich auf vorhandene offene Stellen zu bewerben aufgrund des Erreichens der Höchstbefristungsdauer sowie die Verkürzung der möglichen Anstellungsdauer aufgrund der Anrechnung von Vordienstzeiten.

Abbildung 8: Formen der Betroffenheit (Kodierung der offenen Antworten)



Konkrete Nennungen zum Thema **Rechtsunsicherheit und Probleme bei der Anrechnung von Vordienstzeiten** wurden detailliert erfasst und kodiert, da sie dem gesetzgeberischen Ziel, eine klare Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse zu schaffen, direkt entgegenstehen. Besonders häufig wird in diesem Zusammenhang die Anrechnung von zusätzlichen Lehraufträgen während des Doktorats genannt. Dieses Problem werden wir noch näher im nachfolgenden Abschnitt thematisieren (siehe 4.2.2 Auswirkungen auf die Lehre).

Darüber hinaus bestehen Probleme im Zusammenhang mit Elternkarenzzeiten. Wie im Abschnitt 2.1 dargelegt, sollten diese Zeiten eigentlich gem. § 109 Abs. 8 UG bei der Berechnung der Gesamtdauer unberücksichtigt bleiben. Allerdings ergeben sich in diesem Zusammenhang mindestens zwei Probleme: Für viele befristet Beschäftigte – darunter Ersatzkräfte, Projektangestellte und Lektor*innen – besteht kein Anspruch auf eine Vertragsverlängerung wegen einer Elternkarenz. Dadurch kann Elternschaft unmittelbar zum vorzeitigen beruflichen Aus in der Wissenschaft führen. Dies ist im Kollektivvertrag §20 Abs. 4 geregelt und führt zu einer Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmer*innen an der Universität:

Abs. 3 gilt nicht für ArbeitnehmerInnen, die nur befristet zu Vertretungszwecken (Ersatzkraft), als ProjektmitarbeiterIn (§§ 28, 50 Abs. 2) oder als LektorIn (§ 29) aufgenommen worden sind oder deren Arbeitsverhältnis für maximal 12 Monate befristet wurde. (§20 Abs. 4 KV)

Kinderwunsch und Familienplanung bleiben in der Folge auf der Strecke, wie Betroffene berichten:

Die Kettenvertragsregelung hat konkrete Auswirkung auf meine Lebensplanung. Es gibt keinen Anspruch auf Elternkarenz. Eigentlich wünsche ich mir noch ein Kind, aber jedes Semester muss ich einen neuen Vertrag abschließen. Ich habe Sorge, dass man Ersatz für mich findet und kein neuer LektorInnenvertrag mit mir abgeschlossen wird, sollte ich zwei Jahre später wieder arbeiten wollen.

Darüber hinaus werden jedoch auch Elternkarenzen für die Beschäftigten im Globalbudget auf die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren angerechnet. Obwohl sich ihr Arbeitsverhältnis um die Zeiten der Elternkarenz gemäß §20 Abs. 3 Z 1 verlängert, geschieht dies nur bis zur Höchstgrenze von acht Jahren. Diese Praxis wurde sowohl von betroffenen Personen in der Umfrage berichtet als auch im Austausch mit der Abteilung "Personalwesen und Frauenförderung" sowie durch den Betriebsrat schriftlich bestätigt, wobei in diesem Zusammenhang auf eine verwirrende Rechtslage und etwaige ausstehende gerichtliche Entscheidungen verwiesen wurde. Die Praxis kann als potenzielle Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten betrachtet werden, da die Aufteilung der Care-Arbeit im Privaten weiterhin ungleich zwischen den Geschlechtern erfolgt. Zudem ist anzumerken, dass an anderen österreichischen Universitäten diese Auslegung des Rechts nicht vorzuherrschen scheint. In jedem Fall ist aber festzustellen, dass das Thema "Karenz und Sonderbefristungsrecht gem. § 109" einer rechtlichen Klärung bedarf, um die bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen.

Weitere Probleme im Zusammenhang mit der Anrechnung von Vordienstzeiten beziehen sich auf die Anrechnung von Zeiten als studentische Mitarbeiter*innen in Drittmittel- und Forschungsprojekten sowie die rückwirkende Anrechnung von Erwerbszeiten, die vor dem Inkrafttreten der Novelle liegen. Während eine Anstellung als Studienassistent*in im Rahmen des Globalbudgets im Gesetz ausgenommen ist, werden Studienassistenten-Zeiten im Projektkontext offenbar wie Zeiten als 'Projektangestellte' gezählt, so dass auch diese Erwerbszeiten auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Diese Ungleichbehandlung von zwei Gruppen von Studienassistent*innen erscheint wenig logisch und stellt eine Ungleichbehandlung von gleichwertiger Arbeit dar. Besonders tückisch wirkt sich die Anrechnung von Studienassistenten-Zeiten in Kombination mit der rückwirkenden Berechnungsweise aus: War jemand vor Oktober 2021 während des Studiums als Projekt-Studienassistent*in tätig, kann dies dazu führen, dass diese Zeiten von der möglichen Anstellungszeit abgezogen werden und in der Folge bestimmte Arten von Vertragsverhältnissen nicht mehr abgeschlossen werden können – ohne dass die Person überhaupt von dieser Regel wissen konnte.

Personen in meinem Umfeld sind stark von Angst/Bedenken betroffen, da teilweise Studienassistenten-Jahre angerechnet werden (was sehr fies wirkt, im Nachhinein die Regeln zu ändern, ohne dass die Betroffenen etwas ändern können, obwohl sie evtl mit den Infos andere Entscheidungen getroffen hätten), ausschließlich Projektanstellungen möglich sind, da sie zusätzliche Lehrverträge angenommen haben und diese angerechnet werden (auch diese Entscheidungen wären vermutlich anders getroffen worden mit den Informationen).

Hier kommen zwei Probleme in sehr ungünstiger Weise zusammen: Einerseits werden Verträge mit Projekt-Studienassistent*innen anscheinend gem. §28 KV als Projektmitarbeiter*innen abgeschlossen und nicht nach §30 KV für studentische Mitarbeiter*innen. Dies wirkt sich klar zum Nachteil von Studienassistent*innen in Projekten auf ihre zukünftigen beruflichen Chancen aus, da sie auf diesem Weg

gleich mehrere Jahre ihrer künftigen Postdoc-Zeit verlieren können. Eine weitere Komplikation entsteht hier zudem durch die ungeeigneten Übergangsregelungen, die Übergänge von einer Verwendung als Studienassistent*in in Drittmittelprojekten auf Stellen ins Globalbudget nicht antizipiert haben. Zwar sollen gem. § 143 Abs. 85 UG Projektmitarbeit-Zeiten vor Oktober 2021 bis zu vier Jahren unberücksichtigt bleiben, aber anscheinend nur dann, wenn es sich bei der weiteren Verwendung wieder um eine Drittmittelstelle handelt. Daher scheint sich die Gesetzeslage im Zusammenspiel mit dem Kollektivvertrag in mehrfacher Weise negativ auszuwirken.

Das Problem der ungeeigneten Übergangsregelungen und die Tatsache, dass gemäß § 109 Abs. 9 UG die Möglichkeit zur Mehrfach-Befristungskettenbildung nach einer Unterbrechung entfällt, haben zudem besondere Härtefälle geschaffen. Langjährige Mitarbeiter*innen, die sich erfolgreich durch die Kettenbefristungen hindurchgearbeitet haben, stehen nun plötzlich vor dem Aus:

Karriereschluss nach über 20 Jahren Lehre im universitären Bereich als ExistenzlektorIn.

Jobverlust im Alter von über 50 Jahren - schwer, in diesem Alter Ersatz zu finden.

Die neuen Regeln zur Sonderbefristung haben neben dieser direkten Erzeugung von beruflicher Unsicherheit und Rechtsunsicherheit auch **mittelbare negative Auswirkungen auf die Psyche der Betroffenen sowie ihre persönliche Lebensplanung**. Insgesamt wurde über psychische Belastungen und eine dadurch sinkende Arbeitsleistung 594 Mal berichtet. Das breite Spektrum der Negativemotionen reicht dabei von Stress, Zeitdruck, Angst und Verunsicherung über Empfindungen von Ungerechtigkeit und Absurdität bis hin zu Gefühlen von Perspektivlosigkeit, Depression, Demotivation und einem nachlassenden Engagement für die Institution. Darüber hinaus berichten die Betroffenen von negativen Folgen für die persönliche Lebensgestaltung. Die Angst vor Arbeitslosigkeit und einer ungewissen Zukunft, aber auch die Planungsunsicherheit werden immer wieder hervorgehoben, wie die folgenden Aussagen exemplarisch zeigen:

Ich und die Personen in meinem Umfeld hängen wegen dieser Regelung völlig in der Luft, wir haben keine Perspektive und sind frustriert.

*Das Gesetz führt zu Planungsunsicherheit, wir haben keine Kontrolle über die eigene Zukunft und wo man hinkommen wird, das bewirkt vor allem Stress und Depressionen bei mir und vielen Kolleg*innen.*

It strongly affects life stability and career development. This rule has and will kick out many passionate researchers.

Es ist vor allem die mangelnde Wertschätzung des bisherigen Engagements in Lehre und Forschung, die die Novelle für viele der Befragten zum Ausdruck bringt. Die qualitativen Daten zeigen ferner, dass die Befragten mit den neuen Realitäten, die § 109 geschaffen hat, unterschiedlich umgehen und sich diese unterschiedlich auf ihre Zukunftsplanung auswirken. Während ungefähr ein Drittel der Befragten vor allem die Angst vor einer ungewissen Zukunft zum Ausdruck bringt, planen die anderen, entweder die Universität und die Wissenschaft ganz zu verlassen oder ins Ausland zu wechseln. Gerade diejenigen, die erfolgreich ein Drittmittelprojekt eingeworben haben bzw. geplant haben, dies zu tun, um eine Anstellung darüber zu finanzieren, sind besonders frustriert, da ihnen verunmöglicht wird,

ihren Lebensmittelpunkt selbst zu wählen. Dies betrifft vor allem, aber nicht nur PraeDoc- und Postdoc-Beschäftigte.

Ich muss mit meiner Familie in eine andere Stadt bzw. Land umsiedeln, wobei nicht klar ist, wohin, trotz des erfolgreich beantragten Projekts.

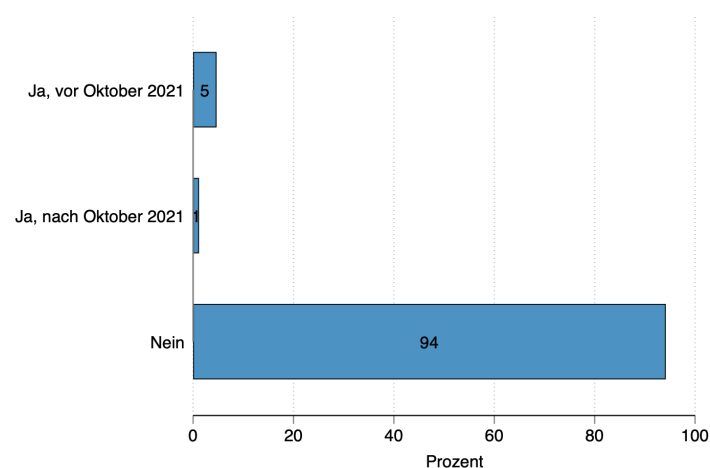
Wegen Elternkarenz bin ich seit bald 7 Jahren als Postdoc angestellt (statt 6 Jahren), doch im März läuft mein Vertrag aus. Aufgrund der düsteren Aussichten verzichte ich überhaupt auf Projekteingaben und ziehe zurück in die Schweiz, auch ohne einen Job in Aussicht zu haben.

Ich werde einen anderen Job ausüben müssen, als Forscherin kann ich zukünftig nicht mehr arbeiten, auch wenn ich erfolgreich einen Projektantrag einreiche, da ich durch die Familie an Wien gebunden bin.

Ich kann mein bewilligtes Projekt nicht an der Uni abschließen, es muss 10 Monate vor Abschluss umgesiedelt werden. Entfristung scheint trotz erfolgreicher Drittmittelinwerbung in allen Fällen aussichtslos.

Die Chancen auf eine Festanstellung oder Entfristung scheinen in der Tat gering zu sein. Das erklärte Ziel des Gesetzgebers, das zur Begründung der UG-Novelle angeführt wurde, war die Schaffung von mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen an den Universitäten und das Hintanhalten der prekären Arbeitsverhältnisse. In der Umfrage wurden die befristet Beschäftigten deshalb gefragt, inwiefern ihnen eine **Festanstellung in Aussicht gestellt** wurde (Abbildung 9). Seit dem Inkrafttreten der UG-Novelle und bis zu dem Zeitpunkt der Umfrage wurde nur sehr wenigen Befragten – ca. 1 Prozent der Befragten, absolut: 8 Personen – ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt. Zusätzliche Analysen zeigen, dass es keine Korrelation zwischen dem Angebot zur Entfristung und dem Qualifikationsprofil (z.B. eingeworbene Drittmittel, Anzahl an Publikationen) gibt. 5 Prozent berichten, dass ihnen vor der UG-Novelle eine Entfristungsperspektive gegeben wurde. Die weit überwiegende Mehrheit der Befristeten (94%) hat aber keine Aussicht auf eine Festanstellung oder eine Entfristungsperspektive.

Abbildung 9: Aussichten auf Festanstellung (wenn derzeit befristet)

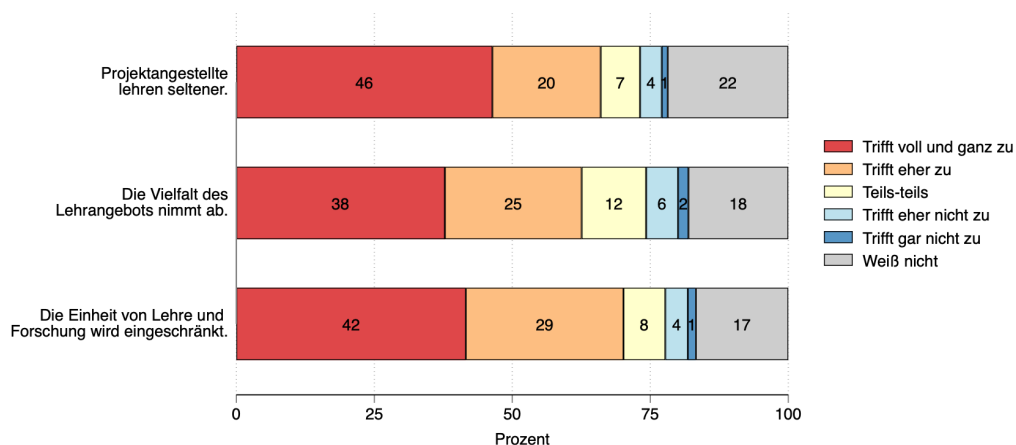


Durch die quantitative Auswertung wird deutlich, dass es sich nicht nur um ‘Einzelfälle’ handelt, sondern die vielfältigen persönlichen negativen Auswirkungen auf den Berufsweg, die Psyche und Arbeitsmotivation und die persönliche Lebensplanung sehr viele Mittelbaubeschäftigte betreffen. Das qualitative Material ist sehr hochwertig und die ausführlichen Stellungnahmen machen eindrücklich klar, dass der § 109 in der Praxis weitreichende negative Auswirkungen auf individueller Ebene hat, wobei sich auch besonders ungünstige Konstellationen, extreme Belastungen und Härtefälle ergeben können. Dies wird weiter verstärkt durch die Tatsache, dass die Kettenvertragsregel bisher **nicht, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt, zu mehr unbefristeten Verträgen geführt hat.**

4.2.2 Auswirkungen auf die Lehre

Neben den persönlichen Auswirkungen hat die Sonderbefristung gemäß § 109 UG auch indirekt **negative Folgen für die Lehre**. Insgesamt 252 der offenen Stellungnahmen beziehen sich auf Probleme im Zusammenhang mit der Lehre (siehe Abbildung 8). Da sich bereits in der Phase der Vorbereitung der Befragung abzeichnete, dass der aktuelle Rechtsrahmen und die Praxis, wie er genutzt wird, negative Auswirkungen auf Lehre und Forschung hat, waren im Fragebogen auch einige geschlossene Fragen enthalten, die diese Auswirkungen einfangen sollten. Abbildung 10 zeigt die **wahrgenommenen Auswirkungen auf die Lehre**. Der ganz überwiegende Teil der Befragten gibt an, dass nach ihrer Ansicht die Umsetzung der Kettenvertragsregel in der Praxis dazu führt, dass sich Projektangestellte weniger in die Lehre einbringen (trifft voll und ganz zu/trifft eher zu: 66 Prozent), die Vielfalt des Lehrangebots abnimmt (trifft voll und ganz zu/trifft eher zu: 63 Prozent) und die Einheit von Lehre und Forschung eingeschränkt wird (trifft voll und ganz zu/trifft eher zu: 71 Prozent). Nur äußerst wenige geben an, dass dies nicht zutreffend sei. 17 bis 22 Prozent können die Lage nicht einschätzen, was vermutlich auf die überwiegend mäßige Informiertheit zurückzuführen sein könnte.

Abbildung 10: Wahrnehmung der Auswirkungen auf die Lehre



Die Auswirkungen auf die Lehre zeigen sich auf unterschiedlichen Ebenen, wie die Antworten auf die offenen Fragen verdeutlichen. Gerade in Bezug auf Lehrtätigkeit besteht bei einigen der Befragten Unklarheit, ob und wie lange noch gelehrt werden darf. Was genau angerechnet wird, ist nicht allen Befragten klar, wie das folgende Beispiel exemplarisch zeigt. “Ich weiß von Semester zu Semester nicht, ob ich noch lehren darf (wegen meiner früheren Mini-Lektoratstätigkeiten ist es unklar, was mir

davon angerechnet wird und was nicht)“. Viele Befragte drückten vor allem ihr Unverständnis darüber aus, dass Lehrtätigkeiten, zum Beispiel während ihrer PraeDoc-Phase, nun auf die Kette angerechnet werden, sich also die mögliche Beschäftigungsdauer als Postdoc oder wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in einem Drittmittelprojekt verkürzt. Auch hier kann es zu einer rückwirkenden Anrechnung aufgrund der ungeeigneten Übergangsregelungen in § 143 Abs. 85 UG kommen. Zwar wurde in der Übergangsregelung festgelegt, dass Lehraufträge vor Oktober 2021 nicht angerechnet werden sollen, aber nur dann, wenn ausschließlich ein weiterer Lehrauftrag abgeschlossen werden soll. Beim Antritt einer regulären Postdoc-Stelle werden vorherige Lehraufträge, einschließlich solcher vor 2021 (wie auch bereits bei den Projekt-Studienassistentenzeiten, siehe 4.2.1), hingegen sehr wohl angerechnet. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Lehraufträge parallel zum Doktorat oder sogar während des Studiums übernommen wurden. Zusätzlich erschwert wird die Situation durch die Tatsache, dass selbst für einen minimalen Lehrauftrag im Umfang von 0,5 SWS in einem Semester ein ganzes Studienjahr (Wintersemester + Sommersemester) angerechnet wird, was zu einem Abzug von einem ganzen Postdoc-Jahr führen kann.

Die Anrechnung von zusätzlichen Lehraufträgen sorgt dabei nicht nur für hohe Frustration, sondern hat auch ganz konkrete Folgen für das Lehrangebot. Viele, vor allem Praedocs und wissenschaftliche Beschäftigte in Drittmittelprojekten, würden gerne lehren bzw. Lehrveranstaltungen übernehmen, wie die Daten zeigen, sehen aber davon ab, weil zusätzliche Lehrtätigkeiten, zumindest an der Universität Wien, auf die Kette angerechnet werden und damit ihre Möglichkeiten, an der Universität zu forschen, eingeschränkt werden bzw. sich verkürzen. Und dass, obwohl viele gerne lehren würden oder es in Bezug auf ihre Karrieremöglichkeiten als wichtig erachten:

Als Projektmitarbeiterin sieht mein Vertrag nicht vor, dass ich in der Lehre tätig bin - wenn ich aber lehren möchte (um Erfahrung zu sammeln, mein CV aufzubessern, damit ich nachher mehr Chancen auf eine Stelle habe), wird das von meiner Zeit abgezogen, die ich an der Uni Wien bleiben kann, daher lasse ich es.

Ich würde gerne später in der Hochschullehre arbeiten, wofür Arbeitserfahrungen als Lektorin wichtig wären. Jedoch schränkt das meine Zeit, die ich an der Uni Wien bleiben kann, signifikant ein, da die Uhr auch nur durch das Unterrichten einer einzelnen Lehrveranstaltung zu laufen beginnt. Unterrichten während der PraeDoc-Jahre wird also unattraktiv gemacht.

Drittmittelfinanzierte Doktoranden machen keine Lehre, um sich nicht selbst zu schädigen (heißt Lehre auf die Kette angerechnet zu bekommen, die durch den PhD nicht belastet wird), was dazu führt, dass der CV der PhDs international weniger kompetitiv ist, da sie wichtige Lehrerfahrungen nicht machen.

Ich bin Drittmittelangestellte und habe seit der Novelle aufgehört zu lehren, weil das die Jahre meiner Kette verkürzen würde. Das, obwohl ich sehr gerne lehre, das auch von meinem Institut unterstützt wird und ich von den Studis die Rückmeldung habe, dass sie meinen Lehrstil mögen.

Aktuell bin ich rein als Projektmitarbeiter angestellt, ohne Lehrverpflichtung. Ich habe allerdings Freude an der Lehre und wollte sie von Anfang meiner Promotion an aufnehmen - davon

abgesehen, dass sie für den akademischen Lebenslauf wertvoll ist. Andererseits würde das bedeuten, dass die Kettenvertragsregelung greifen würde, d.h. ich würde mir für potenzielle zukünftige Anstellungen ins Knie schießen. Am Ende werde ich nun ab nächstem Semester, zur Mitte meiner Promotion, Lehre aufnehmen und damit eben diesen Schuss abfeuern.

Drei Aspekte sind hierbei wichtig herauszustreichen: Erstens wird es in Zukunft schwieriger, insbesondere in den Fakultäten mit vielen Studierenden und einem hohen Anteil externer Lehrender (zu denen auch diejenigen Beschäftigten zählen, die neben ihrer z.B. Projektanstellung zusätzlich lehren), den Lehrbedarf zu decken. Zweitens ist zu erwarten, dass forschungsgeleitete Lehre weniger wird, wenn gerade diejenigen, die besonders forschungsaktiv sind, nicht mehr lehren. Eine Trennung von Forschung und Lehre wird dadurch befördert. Drittens führt die Novelle dazu, dass insbesondere Praedocs und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Drittmittelstellen keine Möglichkeit haben, sich auch im Bereich der Lehre zu qualifizieren und damit weniger Karrieremöglichkeiten haben, sowohl international als auch national.

Auch die **Qualität der Lehre** leidet, weil andauernd relevante Expertise verloren geht und erfahrenes Lehrpersonal ausgetauscht werden muss:

Seit 4 Jahren unterrichte ich 1 SWS. Rückwirkend schadet mir mein Wunsch, Wissen mit Studierenden zu teilen. Hätte ich geahnt, dass die Novelle kommt, hätte ich nicht gelehrt, obwohl an unserem Institut Bedarf an Lehrenden war. Eine Kollegin ist Doktorin und wirbt seit Jahren erfolgreich selbst Projekte ein. Sie ist eine beliebte Lehrende, in Kürze ist ihre Kette voll und ihre Erfahrung, ihr Wissen, ihre Expertise geht der Uni dann verloren.

Einige Kollegen, die als Praedoc angestellt sind, haben durch die Regelung rückwirkend 'Zeit verloren', da sie Lehraufträge angenommen hatten, die durch einen zusätzlichen Lehrvertrag geregelt wurden. Bei uns im Lab hat sich daher durchgesetzt, so wenig Lehre wie möglich zu machen. Dies ist für keinen Beteiligten wirklich erstrebenswert.

Viele Befragte strichen auch heraus, dass eine wichtige Kontinuität in speziellen Lehrbereichen verloren geht:

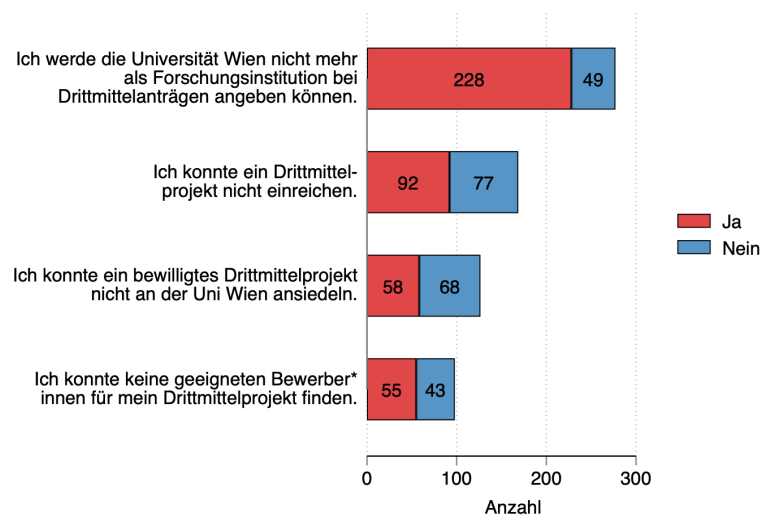
My current contract expires in January 2024 after 6 years at the university. The retroactive nature of the new law means that a lecturing contract during a previous term of employment as postdoc (project) has led me to have only a single year of time left out of my 8-year quota at the University of Vienna. The 6 years of teaching experience and prepared lectures will be lost, and my successor (also limited to 6 years) will have to implement a new version of my lectures, causing unnecessary upheaval for students. I am deeply familiar with the curriculum, having been on the committee for the newest version in 2020.

4.2.3 Auswirkungen auf die Forschung

Zusätzlich zu den unmittelbaren persönlichen Auswirkungen und Folgen für das Lehrangebot und die Qualität der Lehre haben die UG-Novelle und das Sonderbefristungsrecht gem. § 109 UG auch direkte

Konsequenzen für die Einwerbung und Durchführung von Forschungsprojekten. Bei den offenen Stellungnahmen (siehe Abbildung 8) bezogen sich 269 Stellungnahmen auf diesen Themenbereich. Da sich aber auch bereits im Vorfeld der Umfrage **Probleme bei der Einwerbung und Umsetzung von Drittmittelprojekten** abzeichneten, wurde nach diesem Punkt auch in einem geschlossenen Format gefragt (siehe Abbildung 11).⁶

Abbildung 11: Probleme bei der Einwerbung und Umsetzung von Forschungsprojekten (wenn involviert in Drittmittelforschung)



Die am häufigsten genannte Auswirkung der Kettenvertragsregel im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten war, dass die Universität Wien bei zukünftigen Drittmittelanträgen nicht mehr als durchführende Institution, an der das Projekt durchgeführt werden soll, angegeben werden kann. 228 Personen waren in dieser Weise von der neuen Kettenvertragsregel betroffen. Weitere 92 Personen berichteten, dass sie ein bereits geplantes oder konzipiertes Drittmittelprojekt nicht einreichen konnten. Hinzu kamen 58 Personen mit bereits bewilligten Drittmittelprojekten, die nicht an der Universität Wien angesiedelt werden konnten. Darüber hinaus konnten 55 Personen **kein geeignetes Personal für ihre bereits bewilligten Drittmittelprojekte** finden. Insgesamt wirkt sich die Kettenvertragsregelung also in mehreren Hinsichten negativ auf den Forschungsbetrieb aus. Einerseits auf mögliche Forschungstätigkeiten der Beschäftigten, aber auch für die Universität Wien als wissenschaftliche Institution insgesamt, da relevante Forschungsprojekte an diesem Standort nicht mehr durchgeführt werden können. Folgende Zitate aus den offenen Antworten illustrieren die oben ausgeführten Ergebnisse und zeigen auch die Konsequenzen, die der § 109 für die Universität Wien hat:

*Das Projekt, in dem ich aktuell arbeite bzw. arbeiten werde, muss in ein paar Jahren an ein außeruniversitäres Forschungsinstitut umgesiedelt werden, damit alle Kolleg*innen der Forschungsgruppe weiterhin darin beschäftigt bleiben können.*

Ein Kollege hat eine FWF-Projektförderung über drei Jahre zuerkannt bekommen, kann diese aber möglicherweise nicht annehmen, da die Kettenvertragsregelung seine weitere Beschäftigung auf maximal zwei weitere Jahre beschränkt.

⁶ Hier berichten wir absolute Zahlen, weil ein hoher Anteil der Befragten nicht in die Einwerbung von Drittmitteln involviert ist (z.B. Praedocs, Projektangestellte).

Many colleagues are affected by the rule, including two excellent female researchers, both already having been awarded FWF projects and prizes from professional organisations. The first has been forced to move to another university, again needlessly losing expertise in both teaching and research built up over 6 years. The second colleague is younger but decided not to pursue a further career in research as a result of the laws, now with a permanent position at an international organisation. Many PhD students are strongly reconsidering their choice of career path or considering looking outside of Austria for jobs.

Die Beispiele verdeutlichen nochmal, dass es für die Universität nicht nur um den **Verlust von Drittmitteln geht, sondern auch von Expertise und qualifiziertem Forschungspersonal**. Immer wieder wurde auch artikuliert, dass in Nachwuchswissenschaftler*innen im Kontext von Drittmittelprojekten 'investiert' wurde, sie aber dann in einem Folgeprojekt nicht mehr angestellt werden können.

Ein Kollege mit 12-jähriger Erfahrung am Institut verließ mit Vertragsende die Universität Wien. Es geht nicht nur seine Expertise, sondern vor allem die Kontinuität der Forschungsstrategie am Institut geht verloren.

Auch wurde deutlich, dass es zunehmend schwieriger wird, aufgrund der Novelle und den zeitlich beschränkten Anstellungsverhältnissen qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen insbesondere insbesondere für Drittmittelprojekte zu finden.

Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Daten zeigen, die Auswirkungen, die der § 109 langfristig für die Forschungsleistung der Universität Wien haben kann, mit vermutlich ähnlichen Auswirkungen an anderen Universitäten und damit auch auf den Forschungsstandort Österreich insgesamt.

4.3 Verbesserungsvorschläge

Abschließend wurden die Befragten danach gefragt, **wie sich die Beschäftigungssituation im Mittelbau verbessern ließe**. Hierbei handelte es sich wiederum um eine offene Frage, die die Befragten in ihren eigenen Worten beantworten konnten. 770 Personen, d.h. ca. 70 Prozent der Befragten, formulierten einen eigenen Verbesserungsvorschlag. Um diese Antworten explorativ zu untersuchen, zeigt Abbildung 12 eine Word Cloud. Besonders häufig werden Begriffe wie "unbefristete Stellen", "Entfristung" oder auch "Lehre" genannt. Auch hier variieren die Stellungnahmen in ihrer Länge von eher kurzen Statements, wie z.B. "Entfristung", "Perspektiven", "mehr Geld", "mehr Tenure-Track-Stellen", "§ 109 streichen", bis hin zu längeren Ausführungen bis ca. 300 Wörter, die z.B. konkrete Organisationsmodelle für die Fachbereiche beschreiben, diversifizierte Personal- sowie Karrieremodelle erläutern oder Ausnahmen (z.B. für Drittmittel, Lehre) thematisieren.

Zusätzlich wurden 360 Vorschläge zu **Entfristungen** gemacht, die dazu beitragen könnten, bereits vorhandenes Personal zu halten. Diese Vorschläge wurden manchmal eher allgemein formuliert oder spezifisch auf bestimmte Bereiche bezogen, wie z.B. Lehre, und enthielten konkrete Vorschläge zu Leistungskriterien, -anforderungen und -bewertungen und wurden teilweise im Zusammenhang mit Kriterien für Kündigungen genannt. Es wurden auch vereinzelt Vorschläge für unbefristete Anstellungen für bestimmte Zeiträume gemacht, in denen beispielsweise Drittmittel vorhanden sind, oder für unbefristete Anstellungen für allgemeines Personal.

Weitere 247 Stellungnahmen beziehen sich eher in grundsätzlicher Weise auf die **Schaffung von Perspektiven und Entwicklung von Karrieremodellen**, auch jenseits der Professur. Dies ist grundsätzlich im Einklang mit dem Universitätsgesetz, wo die Entwicklung von Förderung geeigneter Karrieremodelle inzwischen auch als Aufgabe der Universität festgeschrieben wurde (§3 Z 4 UG). Künftig sollen auch die Leistungsvereinbarungen der Universitäten mit dem Ministerium Maßnahmen zur Verstärkung von Beschäftigungsverhältnissen und zur Attraktivierung von Karrierewegen beinhalten (§13 Abs. 2 Z 1 lit. a UG). Allerdings haben diese Begleitmaßnahmen zur UG-Novelle bislang kaum in sichtbarer Weise Wirksamkeit gezeigt.

Darüber hinaus wurde auch vielfach (405 Nennungen) der Wunsch nach einer **Überarbeitung oder Abschaffung von § 109** geäußert, womit der Gesetzgeber adressiert wird. Dabei wurde manchmal eher pauschal geäußert, dass § 109 UG überarbeitet oder abgeschafft gehöre, wobei bei einer Abschaffung unterschiedliche Alternativvorschläge vorgebracht wurden (altes System wieder einführen, Angleichung an das allgemeine Arbeitsrecht). Es wurden aber auch detaillierte Vorschläge zur Überarbeitung, zu Ausnahmen und zur Anpassung der Fristenberechnung gemacht. So wurden in diesem Zusammenhang beispielsweise Ausnahmen für den Drittmittelbereich, Projektleiter*innen oder Lektor*innen vorgeschlagen, wodurch längere Befristungen ermöglicht werden würden. Des Weiteren wurden Vorschläge zur Anpassung der Fristenberechnung gemacht, darunter die Nichtanrechnung von geringfügigen zusätzlichen Lehraufträgen, von Zeiten der Projekt-Studienassistenten und Karenzzeiten sowie die Beendigung der Praxis der rückwirkenden Anrechnung.

Weitere Stellungnahmen beziehen sich auf Probleme jenseits der Befristungsproblematik und jenseits von § 109. Dazu gehören allgemeine Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (z.B. 40 Stunden-Verträge für Praedocs), der Wunsch nach mehr Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützungsangeboten, finanzielle Verbesserungen (z.B. Entlohnung für geleistete Überstunden), mehr Transparenz und Mitbestimmung sowie mehr Rücksichtnahme auf private Lebensumstände, insbesondere die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Das folgende Zitat zeigt exemplarisch, was viele der Befragten ähnlich artikuliert haben:

Es fehlt ganz deutlich eine Attraktivierung eines starken, stabilen und auch mittel- und langfristigen Mittelbaus, ohne den der Universitäts- und Wissenschaftsbetrieb ganz einfach gar nicht funktionieren kann. Der Mittelbau bzw. Unterbau ist unabdinglich für das Funktionieren von Hochschulen und wissenschaftlichen Institutionen, wieso kann man dem Mittelbau keine unbefristeten bzw. zumindest längerfristigen Möglichkeiten bieten? Dies wäre meines Erachtens dringend nötig, nicht zuletzt deshalb, weil zurzeit wohl jeder am Wissenschaftsbetrieb/-beruf interessierten Person von betroffenen und aktiven Mitarbeiterinnen im Mittelbau davon

abgeraten wird, diesen Weg einzuschlagen (bzw. zumindest wird der Frustration und der prekären Lage lautstark Luft gemacht). Und dies ist wohl das langsame Aushungern eines guten wissenschaftlichen Nachwuchses.

Insgesamt wird deutlich, dass eine umfassende strukturelle Veränderung erwünscht ist, die vor allem mehr Perspektiven, Stabilität, eine stärkere Verzahnung von Forschung und Lehre und vor allem unbefristete Stellen beinhaltet bzw. die Möglichkeit auf eine unbefristete Stelle. Für einen solchen langfristigen Wandel wäre es entscheidend, jetzt die richtigen Weichen zu stellen und vorhandene Instrumente wie die Leistungsvereinbarungen zu nutzen, um den Weg für mehr Dauerstellen und die Entwicklung tragfähiger Personalmodelle, auch jenseits der Professur, zu ebnen.

Auch kurzfristig könnten bereits durch kleinere Anpassungen unmittelbare Verbesserungen für die berufliche Situation von tausenden Beschäftigten erzielt und mehr Rechtssicherheit geschaffen werden. Insbesondere die rückwirkende Anrechnung von Erwerbszeiten, z.B. von geringfügigen Lehrtätigkeiten, könnte durch eine Überarbeitung der Übergangsregelungen verbessert werden, die der Tatsache Rechnung trägt, dass es keine 'idealtypische' Erwerbsbiografie im universitären Bereich gibt und häufig Übergänge zwischen den vielfältigen Verwendungsgruppen (Projektpersonal, Lektor*innen, Universitätsassistent*innen) auftreten. Zudem könnte sofort mehr Klarheit bezüglich der Anrechnung von Zeiten als Projekt-Studienassistent*in und Elternkarenz geschaffen werden. Dabei geht es auch darum, eine Anerkennung der Beiträge und Leistungen zu gewährleisten, die der Mittelbau insbesondere in Forschung und Lehre erbringt, wie es die qualitativen Daten zeigen.

5 Fazit

Die UG-Novelle 2021 wurde aufgrund des EuGH-Urteils zur Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sowie vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse an den Universitäten vorgelegt. Mit der Reform wurden zwei Ziele verfolgt: die Schaffung einer transparenten Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverhältnisse mit klaren Grenzen sowie die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die Ergebnisse dieses Berichts deuten jedoch darauf hin, dass bisher keines der beiden Ziele erreicht wurde. Stattdessen konnte der Bericht aufzeigen, dass das Sonderbefristungsrecht eine Vielzahl von **negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten** der Universität sowie **negative Folgen für die Erfüllung des öffentlichen Auftrags der Universitäten im Bereich der Lehre und der Forschung** hat. Die Bemühungen von engagierten Mitarbeiter*innen um exzellente Lehre und herausragende Forschungsleistungen werden durch die Herausforderungen des Rechtsrahmens und dessen Auslegung nicht etwa gefördert, sondern konterkariert, wodurch sich potenziell auch langfristig negative Folgen für den Wissenschaftsstandort Österreich und die österreichische Gesellschaft insgesamt ergeben könnten.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse noch einmal kurz zusammengefasst:

Die festgestellte **geringe Informiertheit der Beschäftigten** im Mittelbau lässt sich einerseits auf die komplizierte Rechtslage und die komplexen Erwerbsbiografien zurückführen, andererseits aber auf die geringen Informationsangebote und das Fehlen von verbindlichen und zeitnahen Auskünften. Im Bewerbungskontext besteht zudem ein Interessenkonflikt: Um die "besten Köpfe" zu gewinnen, erscheint es nicht opportun, die Perspektivlosigkeit von Stellen zu betonen. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Personen, die ins System geraten, sich vollumfänglich der Arbeitsbedingungen an österreichischen Universitäten und der Zukunftsaussichten bewusst sind. Stattdessen steht hier in der Regel die intrinsische Motivation im Vordergrund. Hinzu kommen komplexe Erwerbsbiografien, einschließlich des häufigen Wechsels zwischen den diversen Verwendungsgruppen (auch Übergänge aus dem allgemeinen Personal), sowie eine Vielzahl von teilweise zeitlich parallel bestehenden befristeten Arbeitsverhältnissen (zusätzliche Lehraufträge; Teilzeitarbeitsverhältnisse). Diese Komplexitäten sind im universitären Bereich an der Tagesordnung und als Regelfall zu betrachten. Sie wurden bei der Überarbeitung von § 109 UG – und insbesondere bei der Gestaltung der Regeln zur Fristenberechnung und der Übergangsregelungen – allerdings nicht hinreichend berücksichtigt. Das Zusammenspiel aus geringer Informiertheit der Betroffenen, dem Fehlen von verbindlichen Auskünften und teilweise unklaren sowie ungeeigneten rechtlichen Bestimmungen, die zudem von den Universitäten unterschiedlich interpretiert werden, trägt zu einer **hohen Intransparenz und Rechtsunsicherheit** bei. Dies steht im direkten Widerspruch zum Ziel des Gesetzgebers, einen klaren Rechtsrahmen für befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten zu schaffen.

Die Umfrage hat dabei gezeigt, dass die Folgen des § 109 nicht nur einzelne Mitarbeiter*innen oder einzelne Verwendungsgruppen im Mittelbaus betreffen oder betreffen werden, sondern dass von einer **universellen Betroffenheit** ausgegangen werden kann. Gerade die Antworten auf die offenen Fragen haben gezeigt, dass auch diejenigen, die aktuell noch nicht betroffen sind, mögliche Auswirkungen antizipieren und entsprechend ihre Zukunftsperspektiven anpassen. Die Betroffenen müssen die Universität, die Wissenschaft oder – wenn es die persönliche Lebenssituation zulässt – das Land Österreich verlassen, wenn nicht sofort, dann in absehbarer Zukunft. Die hohe berufliche Unsicherheit der

Mitarbeiter*innen geht dabei mit psychischen Belastungen einher und beeinträchtigt die persönliche Lebensplanung. Die **vielfältigen Formen von Betroffenheit**, wie berufliche und finanzielle Unsicherheit, die Verunmöglichung der Karriere- und Familienplanung, Perspektivlosigkeit, Ängste, Depressionen und Demotivation, beeinflussen auch das Miteinander und die Formen der Zusammenarbeit und **beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit**. Das manchmal geäußerte Argument, dass befristete Verträge in irgendeiner Weise 'motivierend' oder 'leistungssteigernd' wirken würden, wird durch die vorliegende Evidenz nicht gestützt. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Ebenso gibt es keine Hinweise darauf, dass die Regelung von Kettenverträgen bis zum Zeitpunkt der Erhebung zu mehr Entfristungen oder unbefristeten Verträgen geführt hätte. Kaum jemandem der Befragten wurde seit der Reform 2021 eine Festanstellung in Aussicht gestellt.

Die Studie zeigt zudem auf, dass die Auswirkungen von § 109 UG nicht nur etwa, wie manchmal verkürzend behauptet, nur Postdocs betreffen würde, sondern **weitreichende Folgen auf alle Beschäftigten und die Universität als Organisation** haben. Selbst Studienassistent*innen, Doktorand*innen sowie Angehörige des allgemeinen Personals sind von den Sonderbefristungsregeln betroffen, da ihre Entscheidung beispielsweise, in einem Projekt mitzuarbeiten oder einen zusätzlichen Lehrauftrag zu übernehmen, sich auf ihre zukünftigen Beschäftigungs- und Karrierechancen stark negativ auswirken können. Auch für unbefristet Beschäftigte, obwohl sie nur einen kleinen Teil des Mittelbaus ausmachen, wurde deutlich, dass sie sich mittelbar betroffen fühlen. Dies äußert sich beispielsweise im Kompetenzverlust in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich, im Organisationschaos an den Instituten sowie dem fortwährenden **Verlust von qualifizierten und erfahrenen Kolleg*innen** und etablierten Formen der Zusammenarbeit.

Die **Auswirkungen auf Forschung und Lehre** und damit auf die Universität Wien als Institution sind vielfältig. Ein spürbarer Rückzug aus der Lehre hat bereits eingesetzt. Gerade Praedocs und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen aus Drittmittelprojekten werden durch die aktuellen Regelungen demotiviert, sich in der Lehre einzubringen. Dies hat **negative Auswirkungen auf die Vielfalt des Lehrangebots und die forschungsgeleitete Lehre sowie auf den Bildungsauftrag der Universitäten**. Auch langjährige Lektor*innen stehen aufgrund der ungeeigneten Übergangsregelungen schon heute vor dem Aus oder orientieren sich um in der Erwartung, dass es bald für sie an der Universität nicht mehr weitergehen wird. Hoch qualifiziertes und erfahrenes Lehrpersonal geht verloren. Dadurch kommt es bereits jetzt und perspektivisch verstärkt zu einem **Qualitätsverlust in der Lehre** und zu Schwierigkeiten bei der Abdeckung des Lehrbedarfs, zumindest in einigen Bereichen.

Auch **in Bezug auf die Forschung sind vielfältige Negativfolgen aktuell schon sichtbar**. Forscher*innen werden aktiv davon abgehalten, Projektanträge trotz guter Forschungsideen und hoher Aussichtschanzen auf Förderung einzureichen, **eingeworbene Drittmittelprojekte können nicht angesiedelt und umgesetzt werden**, qualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen und erfahrene Projektleiter*innen beenden ihre wissenschaftlichen Karrieren oder wandern ab, qualifiziertes Personal gerade für Drittmittelprojekte ist zunehmend schwierig zu rekrutieren und zu halten. Dieser Negativtrend hat bereits eingesetzt und wird aller Wahrscheinlichkeit nach mit **Einbußen an Forschungsqualität** einhergehen. Zusammengenommen führt dies perspektivisch zu einer Abnahme der Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Universität Wien und des Wissenschaftsstandorts Österreichs insgesamt.

6 Handlungsableitungen

Um die festgestellten negativen Auswirkungen zu adressieren und zu mildern, können aus den Ergebnissen die folgenden **kurzfristigen und langfristigen Handlungsempfehlungen** abgeleitet werden:

- 1) **Kurzfristig** können **Sofortmaßnahmen** ergriffen werden, die vielen Betroffenen unmittelbar helfen würden. Dazu zählen insbesondere:
 - (a) Die Frage, ob und wie **Lehraufträge, die parallel zu einem anderen Arbeitsverhältnis, etwa während des Doktorats**, wahrgenommen und angerechnet werden, bedarf einer Klärung. Derzeit werden solche Lehraufträge separat betrachtet und führen zu einer Verkürzung der Postdoc-Zeit, was dazu führt, dass insbesondere Projektangestellte und Doktorand*innen nicht lehren. Das Gesetz gibt hierzu keine klaren Anweisungen, weshalb insbesondere große und risikoaverse Universitäten eine restriktive Auslegung anwenden. Eine mögliche Lösung dieses Problems könnte entweder durch eine Präzisierung im Gesetz oder durch die Einführung einer Möglichkeit zur Aufnahme zusätzlicher Lehraufträge innerhalb der regulären Arbeitsverträge erfolgen.
 - (b) Zusätzlich muss die Frage der Anrechnung von **Zeiten als studentische Mitarbeiter*in in Drittmittelprojekten** geklärt werden. Derzeit werden diese Zeiten an der Universität Wien angerechnet, da sie gemäß Kollektivvertrag als "Projektmitarbeiter*innen" eingestuft werden. Auch hier sollte eine Präzisierung des Gesetzes erfolgen, um Klarheit zu schaffen, dass Projektstudienassistenzen nicht angerechnet werden. Alternativ könnte perspektivisch auch eine Überarbeitung des Kollektivvertrags in Betracht gezogen werden, um eine neue Personalkategorie einzuführen (z.B. studentische*r Projektmitarbeiter*in). Allerdings würde dies wahrscheinlich nur zukünftigen Mitarbeiter*innen zugutekommen. Der Klageweg scheint hier nicht möglich, da die Rechtslage formal korrekt angewendet wird.
 - (c) Der gesamte **Themenkomplex "Elternkarenz und Sonderbefristung"** bedarf einer eingehenden Klärung. Hier sind zwei Teilaspekte zu berücksichtigen: Der erste Aspekt betrifft das Problem, dass für viele befristete Beschäftigte eine Elternkarenz-Möglichkeit nicht vorgesehen ist, da eine Vertragsverlängerung, insbesondere bei Drittmittelprojekten, oftmals nicht möglich ist. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung der Mitarbeiter*innen an derselben Universität und könnte potenziell diskriminierend wirken, da Frauen aufgrund der ungleichen Arbeitsteilung häufiger von der Karenzproblematik betroffen sind. Der zweite Aspekt betrifft möglicherweise ein Spezifikum der Universität Wien und bezieht sich auf die Anrechnung der Karenzzeiten auf die Höchstbefristungsdauer. Diese Praxis scheint nicht mit den Absichten des Gesetzgebers übereinzustimmen, und es wäre wichtig, näher zu ermitteln, wodurch es zu dieser offensichtlich abweichenden Rechtsauslegung kommt. Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie könnte dadurch verbessert werden.
 - (d) Auch **weitere Komplexitäten der Erwerbsbiografien** und Übergänge zwischen verschiedenen Verwendungsgruppen (z.B. Übergänge in das/aus dem allgemeinen Personal) sollten grundsätzlich stärker berücksichtigt werden.
 - (e) Abschließend könnte eine weitere Sofortmaßnahme in einer **Nachbesserung bei den Übergangsregelungen** bestehen, das würde bedeuten **keine rückwirkende Anrech-**

nung, denn die rückwirkende Anrechnung führt dazu, dass langjährige Mitarbeiter*innen vor dem beruflichen Aus stehen. Universitätsseitig wäre zu ermitteln, inwiefern in solchen Fällen angesichts der bereits bestehenden langjährigen Diensttätigkeit für die Institution nicht **unbefristete Arbeitsverhältnisse** abgeschlossen werden können. In letzter Zeit wurden bereits erste Schritte in diese Richtung unternommen, durch z.B. die Schaffung von unbefristeten Senior Scientist oder Senior Lecturer Stellen. Da das Problem perspektivisch immer mehr Personen betreffen wird, stellt sich die Frage nach einer systemischen Lösung.

- 2) **Langfristig**, das zeigt die Analyse deutlich, wünschen sich die meisten Befragten einen **strukturellen Wandel, hin zu einem System mit mehr unbefristeten Stellen und mehr Planungssicherheit**. Um einen solchen Strukturwandel voranzubringen, wäre es notwendig, jetzt die richtigen Weichenstellungen und Maßnahmen zu setzen, auf allen Handlungsebenen. Der neue Gesetzesrahmen sieht es bereits als eine **Aufgabe der Universitäten, tragfähige Karrieremodelle für den akademischen Nachwuchs zu entwickeln**, und benennt als ein **Instrument zur Steuerung die Leistungsvereinbarungen, die künftig Maßnahmen zur Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen** beinhalten sollen. Um dies umzusetzen, wären allerdings **zusätzliche Ressourcen** dringend notwendig. Da es unterschiedliche Vorstellungen darüber gibt, wie neue Karrierewege gestaltet werden sollen, ist es dringend erforderlich, einen **Dialogprozess** in Gang zu bringen, der die Perspektiven und Wünsche der Betroffenen einbezieht und eine geteilte Vision für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft entwickelt. Es gibt bereits Vorbilder für solche Diskussionsprozesse, zum Beispiel in deutschen Bundesländern wie Bremen oder Brandenburg (Land Brandenburg, 2023), die alle relevanten Interessengruppen einbezogen haben. Diese könnten zur Orientierung genutzt werden.

Der vorliegende Bericht gewährt Einblicke in die Beschäftigungssituation im Mittelbau der Universität Wien und die Auswirkungen von § 109 UG. Es ist anzunehmen, dass ähnliche Herausforderungen auch an anderen Universitäten in Österreich bestehen. Eine entsprechende landesweite Befragung wurde bereits durchgeführt, und ein Auswertungsbericht dazu befindet sich in Vorbereitung. Basierend auf den Erkenntnissen des Berichts und anhand des Falls der Universität Wien wurden verschiedene Problemkomplexe identifiziert, aus denen langfristige sowie kurzfristige Handlungsempfehlungen abgeleitet wurden. Während Sofortmaßnahmen dazu dienen können, akute Probleme zu lindern, ist es wichtig, den Blick auf die Notwendigkeit eines langfristigen Strukturwandels nicht zu verlieren. Jetzt wäre der richtige Zeitpunkt, um die Weichen für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu stellen.

Literaturverzeichnis

- BMBWF. (2021). Universitätsbericht 2020. Wien: Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP.
EuGH, Urteil vom 3.10.2019, Minoo Schuch-Ghannadan gegen Medizinische Universität Wien, C-274/18, ECLI:EU:C:2019:828.
- Eurostat. (2022). Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag nach Geschlecht, Alter und Hauptgrund. https://doi.org/10.2908/LFSA_ETGAR
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2023). Fassung mit 15. und 16. Nachtrag.
- Karikó, Katalin. (2023). *Breaking Through: My Life in Science*. New York: Crown.
- Kreckel, R. (2016). Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(1–2), 12–40.
- Janger, J., Charos, A., Reschenhofer, P., Strauss-Kollin, A., Unterlass, F., & Weingärtner, S. (2022). Precarious Careers in Research. Analysis and Policy Options. *WIFO Studies*.
- Land Brandenburg. (2023). Dialogprozess: Gute Arbeit in der Wissenschaft. Potsdam: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg. <https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/DIALOGPROZESS.pdf>
- Lessky, F., Geppert, C., Campbell, D. F. J., & Pausits, A. (2022). Die Situation von (Nachwuchs-) Wissenschaftler: innen an österreichischen Hochschulen. Ergebnisse Einer Sonderauswertung Der APIKS-Austria-Befragung. *Schriftenreihe Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen*. Krems: Universität für Weiterbildung Krems.
- OECD (2021). Reducing the precarity of academic research careers, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>.
- Rahal, R.-M., Fiedler, S., Adetula, A., Berntsson, R. P.-A., Dirnagl, U., Feld, G. B., Fiebach, C. J., Himi, S. A., Horner, A. J., & Lonsdorf, T. B. (2023). Quality research needs good working conditions. *Nature Human Behaviour*, 7(2), 164–167.
- Rat der Europäischen Union. (2023). *Rat erzielt politische Einigung über einen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa*. [Pressemitteilung]
- Schlögl, W., Vogelmann, L. & Bukowska, S. (2021): Gender im Fokus 7: Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen, Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien. Wien: Universität Wien.
- Vorblatt zur Regierungsvorlage, 662 der Beilagen XXVII. GP.
- Weber, M. (2019). Wissenschaft als Beruf. In: Geistige Arbeit als Beruf. Vier Vorträge vor dem Freistudentischen Bund. München: Duncker & Humblot.
- Woolston, C. (2019). PhD poll reveals fear and joy, contentment and anguish. *Nature*, 575, 403–406.
- Woolston, C. (2020). Postdocs under pressure: Can I even do this any more? *Nature*, 587, 689–692.

Anhang A: Methodenbericht

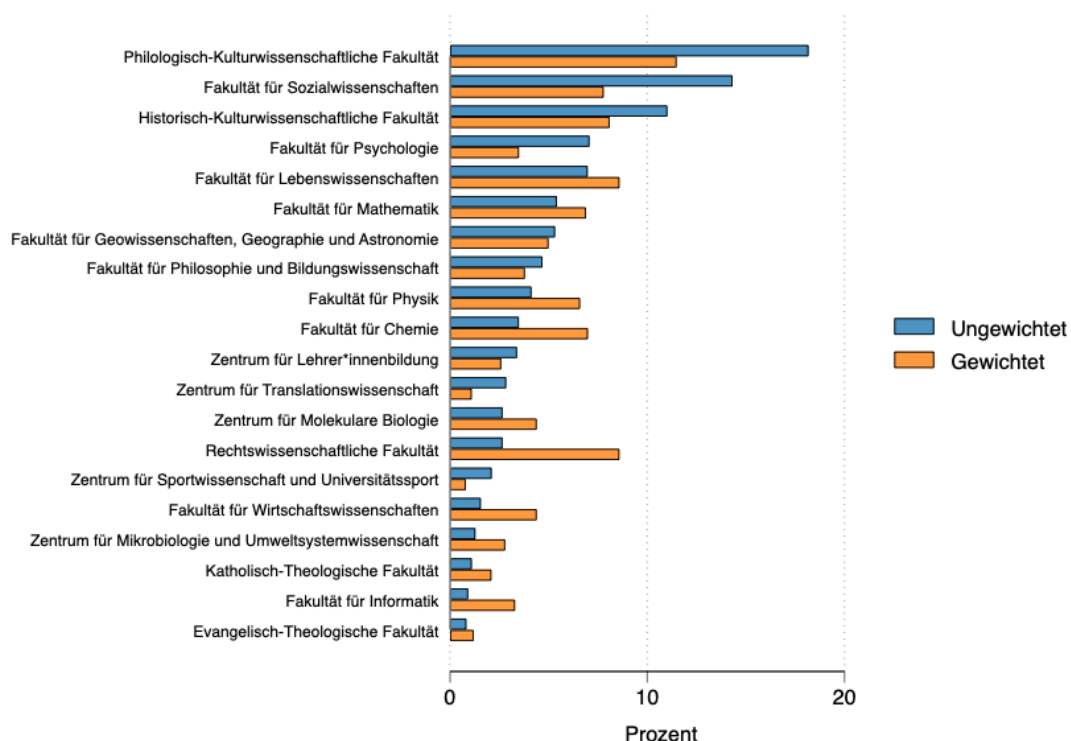
Entwicklung des Fragebogeninstruments

Der Fragebogen wurde auf Basis einer früheren Befragung an der Philosophisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät von der kurienübergreifenden Arbeitsgruppe § 109 entwickelt, die sich im Rahmen der Fakultätskonferenz der Fakultät für Sozialwissenschaften gebildet hat.

Kontaktierung und Feldarbeit

Die Befragung wurde am 7. Dezember 2022 gestartet, indem eine Einladung, sich an der Umfrage zu beteiligen, über die Mailingliste der Initiative Unterbau Uni Wien erfolgte. Zudem wurden die Mittelbau-Vertreter*innen sämtlicher Fakultäten und Zentren per E-Mail mit der Bitte um Verbreitung der Einladung zur Umfrage in ihrem Wirkungskreis kontaktiert. Des Weiteren wurden Fakultäten mit zunächst wenig Interviews in der Woche vor Weihnachten persönlich aufgesucht (Tür-zu-Tür-Aktion), um die Ausgewogenheit über die Fakultäten hinweg zu erhöhen. Bis Weihnachten 2022 konnten rund 89 Prozent der Interviews erzielt werden. Weitere 11 Prozent der Interviews konnten bis Ende Jänner 2023 gewonnen werden. Ab Mitte Februar wurde die Datenerhebungsphase beendet und mit den Auswertungen begonnen.

Abbildung A1: Teilnahme an der Umfrage nach Fakultäten



Datenaufbereitung und Gewichtung

Nach Entfernung von Zeitunterschreitern (<120 Sekunden) und abgebrochenen Interviews (Fortschritt < 33%) verblieb von den 1.234 Interviews ein Gesamtstichprobenumfang von 1.102 Interviews, die für die Auswertung zur Verfügung stehen. Die Median-Befragungsdauer betrug 8,7 Minuten.

Um eine möglichst hohe Repräsentativität der Befragung sicherzustellen, wurde eine Anpassungsgewichte (Iterative Proportional Fitting) an vorliegende Soll-Verteilungen für die Fakultäten sowie nach Geschlecht und Karrierestufe vorgenommen, soweit entsprechende Angaben hierzu vorliegen. Als Anpassungsgrundlage dienten dabei die Zahlen aus dem Bericht von Schlögl et al. (2021). Eine Anpassung für die Geschlechterverteilungen konnte nur für Praedocs, Postdocs und Tenure-Track-Professor*innen vorgenommen werden, da nur für diese Personalkategorien entsprechende Soll-Verteilungen vorlagen. Die übrigen Beobachtungen erhielten ein neutrales Gewicht (1).

Abbildung 1 zeigt, dass sich Mittelbau-Angehörige von sämtlichen Fakultäten an der Universität Wien an der Umfrage beteiligten. Für die ungewichtete Stichprobe zeigt sich, dass insbesondere die Philosophisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät, die Fakultät für Sozialwissenschaften, die Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Psychologie überproportional häufig teilnahmen, was auf eine besonders starke Mobilisierung für dieses Thema an diesen Fakultäten hindeutet. Durch die Gewichtung erhalten Befragte an unterrepräsentierten Fakultäten ein etwas höheres Gewicht in der Analyse.

Abbildung A2: Teilnahme an der Umfrage nach Karrierestufe und Geschlecht

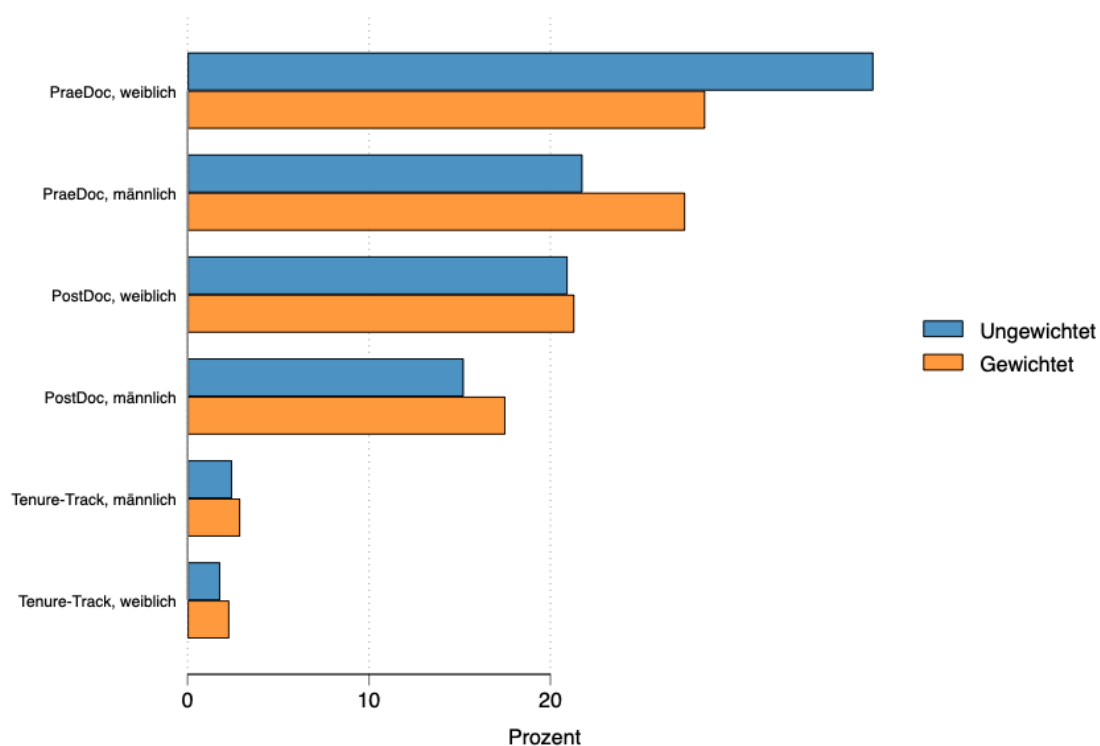


Abbildung A2 zeigt die Anteile der Teilnehmer*innen nach Karrierestufe und Geschlecht. Es zeigt sich, dass Doktorand*innen insgesamt die größte Gruppe im Mittelbau ausmachen, während die Tenure-Track-Professor*innen die mit Abstand kleinste Gruppe sind. In der ungewichteten Stichprobe sind insbesondere weibliche Doktorand*innen überrepräsentiert und durch die Gewichtung wird ihr Anteil an die Soll-Verteilung angepasst. Während bei den Praedocs und Postdocs etwas mehr Männer als Frauen zu finden sind, ist es bei den Tenure-Track-Professuren umgekehrt. Allerdings sind die Geschlechterunterschiede über die Karrierestufen im Mittelbau hinweg insgesamt eher klein.

Alle Auswertungen wurden gewichtet vorgenommen, um eine möglichst präzise Abbildung der Grundgesamtheit zu ermöglichen.

Anhang B: Fragebogen (deutsche Fassung)

Sehr geehrte Kolleg*innen des Mittelbaus an der Universität Wien!

Wir laden Sie herzlich ein, an der Umfrage „Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau der Universität Wien“ teilzunehmen!

Im Oktober 2021 ist die Novelle des Universitätsgesetzes in Kraft getreten, durch die unter anderem Kettenverträge für das wissenschaftliche Personal neu geregelt wurden (§ 109). Seither ist es zur Feststellung von Problemen gekommen und eine öffentliche Diskussion um die Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten ist entstanden.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel der Umfrage, einen Überblick über die Beschäftigungssituation des Mittelbaus an der Universität Wien zu gewinnen, um eine Evidenzbasis für die weitere Diskussion zu schaffen. Diese Umfrage richtet sich an alle Mitglieder des akademischen Mittelbaus aller Fakultäten und Zentren der Universität Wien. Der Fragebogen enthält Fragen zum Beschäftigungsverhältnis, Auswirkungen der Kettenvertragsregelung sowie zu möglichen Lösungsansätzen. Zudem werden einige wenige soziodemographische Angaben zu statistischen Zwecken erfasst.

Die Befragung wird von einer Arbeitsgruppe zum Thema § 109 an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät durchgeführt. Vorarbeiten und Erkenntnisse aus einer früheren Befragung an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät sind bei der Vorbereitung der Umfrage eingeflossen und wir danken den Kolleg*innen für Ihre Unterstützung.

Durch Ihre Teilnahme tragen Sie unmittelbar zum Erkenntnisgewinn bei und liefern einen wichtigen Beitrag zur Diskussion um mögliche Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals. Ein Ergebnisbericht wird nach Abschluss der Befragung über die Mailingliste der Initiative Unterbau (https://lists.univie.ac.at/mailman/listinfo/unterbau_uniwien) zur Verfügung gestellt.

Alle Ihre Angaben erfolgen anonym und werden von uns streng vertraulich behandelt.

Die Umfrage wird circa 10 Minuten dauern.

Für nähere Hintergründe zu der Umfrage sowie Kontaktinformationen bei Rückfragen bitte lesen Sie die [“Informationen und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie“](#).

Wir danken Ihnen für Ihre Bereitschaft, an der Umfrage teilzunehmen!

Mit freundlichen Grüßen

AG § 109 an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien

(Petra Herczeg, Anna Durnova, Kristina Dietz, Petra Dannecker, Alina Brad, Julia Partheymüller)

Um mit der Umfrage zu beginnen, bitte bestätigen Sie, dass Sie die Teilnehmerinformationen und Einwilligungserklärung zur Teilnahme gelesen haben und bereit sind, an der Umfrage teilzunehmen:

- Ich habe die “Informationen und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie“ gelesen und ich erkläre mich bereit, an der Umfrage „Zur Beschäftigungssituation im Mittelbau der Universität Wien“ teilzunehmen.

In welcher **Fakultät oder Zentrum der Universität Wien** sind Sie derzeit vorwiegend beschäftigt?

- a. Katholisch-Theologische Fakultät
- b. Evangelisch-Theologische Fakultät
- c. Rechtswissenschaftliche Fakultät
- d. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
- e. Fakultät für Informatik
- f. Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät
- g. Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät
- h. Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft
- i. Fakultät für Psychologie
- j. Fakultät für Sozialwissenschaften
- k. Fakultät für Mathematik
- l. Fakultät für Physik
- m. Fakultät für Chemie
- n. Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie
- o. Fakultät für Lebenswissenschaften
- p. Zentrum für Translationswissenschaft
- q. Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport
- r. Zentrum für Molekulare Biologie
- s. Zentrum für Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft
- t. Zentrum für Lehrer*innenbildung
- u. Ich bin derzeit nicht an der Universität beschäftigt. (Umfrage beenden)

In welchem **Beschäftigungsverhältnis** stehen Sie derzeit zur Universität Wien? (Mehrfachnennungen möglich)

- a. Universitätsassistent*in postdoc (befristet)
- b. Universitätsassistent*in prae doc (befristet)
- c. Lektor*in (befristet)
- d. Lektor*in (unbefristet)
- e. Tenure-Track-Professur (vor Qualifizierungsvereinbarung)
- f. Tenure-Track-Professur (mit aufrechter Qualifizierungsvereinbarung)
- g. Projektangestellte*r
- h. Senior Lecturer (befristet)
- i. Senior Lecturer (unbefristet)
- j. Senior Scientist (befristet)
- k. Senior Scientist (unbefristet)
- l. Andere: _____

Seit wievielen Jahren sind Sie an der Universität Wien schon in diesem Beschäftigungsverhältnis tätig?

- a. [Auswahl 1 aus Frage 2 einsetzen]: _____
- b. [Auswahl 2 aus Frage 2 einsetzen]: _____
- c. [Auswahl 3 aus Frage 2 einsetzen]: _____

Waren Sie **bereits früher einmal vor Ihrer jetzigen Tätigkeit** in einer anderen Funktion an der Universität Wien tätig?

- a. Ja
- b. Nein
- c. Keine Angabe

[WENN JA] In welchem **Beschäftigungsverhältnis** standen Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit an der Universität? (Mehrfachnennungen möglich)

- a. Universitätsassistent*in postdoc (befristet)
- b. Universitätsassistent*in prae doc (befristet)
- c. Lektor*in (befristet)
- d. Lektor*in (unbefristet)
- e. Tenure-Track-Professur (vor Qualifizierungsvereinbarung)
- f. Tenure-Track-Professur (mit aufrechter Qualifizierungsvereinbarung)
- g. Projektangestellte*r
- h. Senior Lecturer (befristet)
- i. Senior Lecturer (unbefristet)
- j. Senior Scientists (befristet)
- k. Senior Scientists (unbefristet)
- l. Andere: _____

[WENN JA]: Für wie viele Jahre waren Sie in Ihrem früheren Beschäftigungsverhältnis tätig?

- a. [Auswahl 1 aus Frage 5 einsetzen]: _____
- b. [Auswahl 2 aus Frage 5 einsetzen]: _____
- c. [Auswahl 3 aus Frage 5 einsetzen]: _____

Wie gut fühlen Sie sich über die **Novelle des Universitätsgesetzes und die neue Kettenvertragsregelung** informiert?

- a. Sehr gut
- b. Gut
- c. Wenig
- d. Gar nicht
- e. Keine Angabe

Sind Sie **persönlich** von der **Kettenvertragsregel** betroffen?

- a. Derzeit
- b. In Zukunft

Matrix-Frage:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Sind **Personen in Ihrem Arbeitsbereich** von der **Kettenvertragsregel** betroffen?

- a. Derzeit
- b. In Zukunft

Matrix-Frage:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

[WENN DIREKT ODER INDIREKT BETROFFEN] Bitte beschreiben Sie in allgemeiner Form (ohne Namen zu nennen!), welche konkreten Auswirkungen die Kettenvertragsregelung auf Sie persönlich oder Personen in Ihrem Arbeitsbereich hat:

a. _____

Inwiefern hat die Kettenvertragsregel Ihrer Meinung nach **Auswirkungen auf den Lehrbetrieb** an der Universität Wien?

- a. Projektangestellte lehren seltener.
- b. Die Vielfalt des Lehrangebots nimmt ab.
- c. Die Einheit von Lehre und Forschung wird eingeschränkt.

Matrix-Frage:

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft eher zu
- Teils-teils
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu
- Weiß nicht

Inwiefern hat die Kettenvertragsregel **Auswirkungen auf die Einwerbung oder Umsetzung von Drittmittelprojekten?**

- a. Ich konnte ein Drittmittelprojekt nicht einreichen.
- b. Ich konnte ein bewilligtes Drittmittelprojekt nicht an der Universität Wien ansiedeln.
- c. Ich werde die Universität Wien nicht mehr als Forschungsinstitution bei Drittmittelanträgen angeben können.
- d. Ich konnte keine geeigneten Bewerber*innen für mein Drittmittelprojekt finden oder einstellen.

Matrix-Frage:

- Ja
- Nein
- Trifft für mich nicht zu.
- Weiß nicht

Wurde Ihnen an der Universität Wien eine **Möglichkeit für Entfristung** angeboten oder in Aussicht gestellt?

- a. Ja, vor Oktober 2021
- b. Ja, seit Oktober 2021
- c. Nein
- d. Keine Angabe

[WENN BEFRISTET] Bitte dokumentieren Sie hier den bisherigen gesamten (messbaren) Umfang Ihrer Expertise, der verloren gehen würde, wenn Sie die Universität verlassen würden: (Bei Nichtzutreffen können Sie diese Frage einfach überspringen.)

- a. Anzahl meiner bisherigen Monografien: _____
- b. Anzahl der bisher von mir (mit)herausgegebenen Bände: _____
- c. Anzahl meiner bisherigen Journal Articles: _____
- d. Anzahl meiner Conference Papers: _____
- e. Anzahl meiner Beiträge in Sammelbänden: _____
- f. Anzahl meiner Patente: _____
- g. Bisher von mir eingeworbene Drittmittel (Gesamtsumme): _____
- h. Anzahl der Jahre meiner Lehrerschaft im tertiären Bereich: _____
- i. Anzahl von betreuten Abschlussarbeiten: _____

Bitte beschreiben Sie in allgemeiner Form, wie die Beschäftigungssituation im Mittelbau **verbessert** werden könnte:

a. _____

Zum Schluss noch ein paar Fragen zu statistischen Zwecken:

Welchem **Geschlecht** fühlen Sie sich zugehörig?

- a. Weiblich
- b. Männlich
- c. Divers
- d. Keine Angabe

Wie alt sind Sie?

- a. 18-24 Jahre
- b. 25-29 Jahre
- c. 30-34 Jahre
- d. 35-39 Jahre
- e. 40-44 Jahre
- f. 44-49 Jahre
- g. 50-54 Jahre
- h. 55-59 Jahre
- i. 60-65 Jahre
- j. 66+ Jahre
- k. Keine Angabe

Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben?

- a. Matura
- b. Bachelor
- c. Master
- d. Doktorat
- e. Anderen Abschluss
- f. Keine Angabe

Haben Sie familiäre **Betreuungspflichten** (z.B. Kinder, Familienangehörige)?

- a. Ja
- b. Nein
- c. Keine Angabe

Gibt es etwas, das Sie uns im Zusammenhang mit unserer Umfrage noch mitteilen möchten?

- a. _____

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang C: Universitätsgesetz 2002 § 109, Fassung vom 31.12.2021

Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.

(3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer gemäß Abs. 1 und 2 finden Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.

(4) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.

(5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig.

(6) Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von acht Studienjahren zulässig.

(7) Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt. Ebenso unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.

(8) Unberücksichtigt bleiben Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung.

(9) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 1, 2, 5 und 6 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.