

„Die Universität heute will einen nicht binden, die will, dass man geht!“

Maria Dabringer und Julia Heinemann im Gespräch mit Annemarie Steidl über prekäre Arbeitsverhältnisse an österreichischen Universitäten

Die Situation der befristeten wissenschaftlichen Angestellten an den österreichischen Universitäten ist schon seit geraumer Zeit alles andere als zufriedenstellend. Mit der Novelle des Universitätsgesetzes (UG) 2021 und der Neuordnung der sogenannten Kettenvertragsregel (§ 109 UG) hat sich die ohnehin schon prekäre Lage noch einmal deutlich verschlechtert. Im Zuge der Proteste gegen den § 109 UG wurde die Bottom-up-Initiative Unterbau von prekär beschäftigten Forschenden und Lehrenden an der Universität Wien gegründet.¹ Etwa 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an der Uni Wien sind befristet angestellt. Forschung und Lehre werden mehrheitlich von Personen durchgeführt, die nur für wenige Monate oder Jahre einen Vertrag haben.

1996 wurde das 1993 in Kraft getretene Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) von der österreichischen Regierung nochmals verschärft und brachte massive Kürzungen des Universitätsbudgets. Unter anderem wurden die Gehälter der damaligen ‚externen‘ Lektor*innen um 17 Prozent gekürzt. Nachdem Gespräche zwischen Lektor*innen und Vertreter*innen der Gewerkschaften um Unterstützung der Proteste scheiterten, gründeten Betroffene 1996 das Aktionskomitee Externe LektorInnen, das später in Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen umbenannt wurde. Die IG versteht sich seither als eine bundesweite Plattform zur Wahrung universitärer, bildungs- und forschungspolitischer Anliegen der Lektor*innen und Wissensarbeiter*innen.²

DOI: <https://doi.org/10.25365/oezg-2023-34-2-11>



Maria Dabringer, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien, Universitätsstraße 7, 1010 Wien, Österreich; maria.dabringer@univie.ac.at

Julia Heinemann, Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien, Universitätsring 1, 1010 Wien, Österreich; julia.heinemann@univie.ac.at

Annemarie Steidl, Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien, Universitätsring 1, 1010 Wien, Österreich; annemarie.steidl@univie.ac.at

1 Unterbau Uni Wien: <http://uni-wien-unterbau.at/>. Unterbau Uni Wien ist Teil des bundesweiten Netzwerks Unterbau Wissenschaft (NUWiss): <https://www.nuwiss.at/>.

2 IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen: <https://www.ig-elf.at/>.

Das folgende Gespräch mit Julia Heinemann von Unterbau Uni Wien und Maria Dabringer von der IG LektorInnen führte Annemarie Steidl. Julia Heinemann ist Postdoc-Mitarbeiterin am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte der Universität Wien, deren befristeter Vertrag 2024 ausläuft, und Gründungsmitglied der Initiative Unterbau; gemeinsam mit Julia Gebke betreibt sie den Podcast „Aus dem Elfenbeinturm“.³ Maria Dabringer ist seit 2005 Lektorin für Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien mit einem unbefristeten Vertrag für vier Stunden Lehre pro Semester, war Präsidentin des Vereins Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen und ist derzeit stellvertretende Präsidentin. Annemarie Steidl ist assoziierte Professorin am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Gründungsmitglied der IG und war von 2006 bis 2008 Präsidentin des Vereins.

Annemarie Steidl: Welche Parallelen seht ihr bei der Entstehung solcher Bewegungen, welche Unterschiede gibt es bei der Gründung und warum ist es wichtig, dass es jetzt zusätzlich zur IG LektorInnen auch noch die Initiative Unterbau gibt?

Julia Heinemann: Ich denke, eine Parallele ist, dass es jeweils von der gesetzlichen Seite Änderungen und Verschärfungen gegeben hat, die eine schon zuvor prekäre Situation noch prekärer gemacht haben, was dazu führt, dass man sich organisiert. Es hat sich aber auch generell einiges an den Personalstrukturen der Universitäten verschoben in diesen 27 Jahren. 1996 war der unbefristete sogenannte Mittelbau noch stärker an den Unis vertreten. Die wenigen von diesen Mitarbeiter*innen, die noch da sind, werden in den nächsten Jahren pensioniert, gleichzeitig gibt es eine immer größere Zahl an Mitarbeiter*innen, die befristet angestellt sind, und dazu gehören die meisten Lektor*innen. Daher hatten wir von Anfang an, als der Unterbau gegründet wurde, engen Kontakt bzw. unterhielten wir eine enge Zusammenarbeit mit der IG LektorInnen. Wir sehen uns nicht als konkurrierende Initiativen, sondern als sich ergänzende und zusammenarbeitende, und wir beim Unterbau haben viel gelernt von dem, was die IG in den letzten 27 Jahren gemacht hat.

Unterschiede sehe ich darin, dass in der aktuellen Situation viel mehr Wissenschaftler*innen – vor allem Prae- und auch Postdocs – von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind als früher. Auch international, zum Beispiel an US-amerikanischen und britischen Unis, in Frankreich, Deutschland und der Schweiz, gibt es Proteste oder Streiks. International stellen mehr und mehr Menschen an den Universitäten, von den Studierenden bis zu den Professor*innen, fest, dass es so nicht weitergehen kann und sollte. Das ist, denke ich, nochmal ein anderes Moment,

³ Aus dem Elfenbeinturm. Arbeiten und Leben in der Wissenschaft: <https://elfenbeinturm.podigee.io/>.

abgesehen von der spezifisch österreichischen Situation mit den starken Befristungen von Arbeitsverhältnissen.

Maria Dabringer: Ein Unterschied zur jetzigen Situation ist, dass durch die Interventionen der IG LektorInnen und durch die Streiks in den späten 1990er-Jahren etwas verändert werden konnte. Die zuvor geltenden Arbeitsverträge haben bewirkt, dass Lehrende im Sommer ‚pausiert‘ haben, also arbeitslos waren, bis man im nächsten Semester wieder angestellt wurde. Die IG hat sich damals dafür eingesetzt, dass an den Unis Sechs-Monats-Verträge ausgestellt wurden, die ineinander übergehen, sodass eine durchgehende Anstellung mit ununterbrochener Sozialversicherung möglich wurde. Das war eine Anerkennung der Lehre als Teil einer der wesentlichen Verpflichtungen von Universitäten. Es war ein wichtiger Schritt in Richtung Volljahresanstellung, ich würde sagen ein ‚Berufsentwurf‘, an den Universitäten zu unterrichten. Das ist ein Unterschied zur aktuellen Situation, die aufgrund fehlender Perspektiven einen ‚Rückbau‘ bedeutet. Die Politik der IG war auch wichtig als beobachtendes Element bei der Etablierung des neuen Kollektivvertrags für das wissenschaftliche Personal 2002, der ab 2009 an den österreichischen Universitäten wirksam wurde. Gemeinsam mit dem 2004 in Kraft getretenen UG 2002 wurde damit die Universitätslandschaft komplett umgebaut. Anstellungsverhältnisse wurden kollektivvertraglich festgelegt, was an und für sich eine positive Entwicklung war. Ein wichtiges Moment war die Selbstverwaltung der Universitäten mit dem UG 2002, weil damit eine Orientierung an betriebswirtschaftlichen Managementideen für Universitäten aus Amerika begann. Allerdings bleibt zu betonen, dass amerikanische Universitäten ganz andere Finanzierungsstrukturen haben. Globalisierte Ideen, wie man Universitäten privatwirtschaftlich zu managen hat, haben die Neoliberalisierung und Kapitalisierung österreichischer Universitäten vorangetrieben. Diese Entwicklungen haben zusehends auch die Schlagfertigkeit von Basisinitiativen zurückgedrängt. Universitäten sind aber nur schwer als privatwirtschaftliche Institutionen zu verstehen, da auch weiterhin Steuergelder in ihre Finanzierung fließen und Verhandlungen mit den Ministerien und der Politik geführt werden müssen. So selbstständig und unabhängig sind sie dann doch nicht, und für diese Gelder gibt es auch eine Verantwortung seitens der Universitäten. Universitäten sind als „teilöffentlich“ zu verstehen; sie sind den Steuerzahler*innen verpflichtet und sollten eine gut strukturierte und überdachte Personalpolitik betreiben. Unterbau und IG gleichen sich in der Forderung nach einer überlegten Personalpolitik und der Ablehnung von feudalen Personalstrukturen, wie sie im akademischen Alltag früher üblich waren. Man muss das beim Namen nennen: Es war früher nicht besser, sondern anders, und es gab viel weniger wissenschaftliche Stellen an den Universitäten. Mit dem Kollektivvertrag sind auch die neuen Prae- und Postdoc-Verträge gekommen. Ein ‚Heer‘ von Praedocs, die von der Universitätslei-

tung weder nachhaltig unterstützt, noch dass ihnen Perspektiven eröffnet werden, treibt quasi in diesem Meer der Academia, ohne zu wissen, wo Möglichkeiten bestehen, heimisch zu werden oder sein/ihr Eigenes machen zu können.

Steidl: Was wir in den letzten 27 Jahren sehen, seit der Gründung der IG bis zur Gründung vom Unterbau, ist eine voranschreitende Neoliberalisierung der Universitäten, nicht nur in Österreich, sondern auch international. Welchen Einfluss hat die fehlende Jobsicherheit für einen Großteil des Personals auf die wissenschaftliche Produktion an den Unis, auf Forschung und Lehre, wie wirkt sich das aus?

Heinemann: In meinen Augen sind es drei Faktoren: Die Unsicherheit hat Auswirkungen auf die Lehre, auf die Qualität der Forschung und darauf, wer Forschungen noch dauerhaft machen kann, denn es findet auch eine soziale Selektion statt. Seit langem wird beklagt, dass die soziale Mobilität im Wissenschaftsbetrieb ganz schlecht ist, dass nur wenige Menschen aus Nichtakademiker*innen-Haushalten überhaupt studieren, geschweige denn ein Doktorat machen und dann eventuell an der Uni bleiben können. Und mit dieser extremen Karriereunsicherheit, mit der wir arbeiten, wird sich das nicht ändern. Personen scheidet außerdem wegen Familienründungen aus, das betrifft vor allem – auch sehr erfolgreiche – Frauen, spätestens in der Postdoc-Phase.

Wenn man sich die Forschung anschaut, dann gibt es mittlerweile empirische Studien dazu, dass die Innovation zurückgeht, weil so viel über Drittmittel nur für kurze Zeitperioden finanziert wird. Man muss schon bei der Antragstellung sehr genau wissen, was man in drei oder vier Jahren erforschen möchte; man geht keine Risiken mehr ein, denn ein Antrag für Forschungen mit unsicheren Ergebnissen wird höchstwahrscheinlich nicht gefördert, obwohl gerade diese häufig die Wissenschaft voranbringen. Innovative Ansätze sind mit dem derzeit etablierten Drittmittelwesen also nicht wirklich möglich, was insbesondere bei drängenden gesellschaftlichen Themen von großem Nachteil ist, wie eine neue österreichische Studie für den Bereich nachhaltige Energien zeigt.⁴ Nobelpreisträger Anton Zeilinger hat mehrmals betont, dass man für Forschung Zeit braucht. Man muss Studien machen können, bei denen anfänglich unklar ist, ob sie tatsächlich Ergebnisse liefern. All diese Dinge passieren nicht mehr in der aktuellen Forschungssituation. Und in der Lehre fehlt die Kontinuität, da alle vier bis sechs Jahre neue Leute kommen, die sich einarbeiten müssen und dann wieder weg sind, sodass Studierende oft keine langfristige Betreuung mehr haben.

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

*Steidl: Derzeit läuft die Lehrplanung fürs nächste Studienjahr, und so kompliziert war es schon lange nicht mehr. Als 2021 die Novelle des UGs gekommen ist, haben viele Kolleg*innen, unter anderem Projektmitarbeiter*innen, kurzfristig ihre Lehraufträge zurückgelegt, weil sie sich mit dem Unterrichten die sogenannte „Lebensarbeitszeit“ an einer universitären Institution, die man auch für Forschung an der Uni einsetzen könnte, verbauen. Jegliches Anstellungsverhältnis in der Lehre, auch nur eine Stunde pro Woche, verkürzt – entsprechend Novellierung – die befristete Lebensarbeitszeit an einer Uni um ein ganzes Jahr.*

Dabringer: Für mich ist gerade das ein Beweis, dass Menschen an der Uni forschen und sich einbringen wollen. Wie schon die Selbstbestimmungstheorie von Richard M. Ryan und Edward L. Deci besagt: Erstens, was möchte der Mensch im Arbeitsumfeld oder generell in seinem Leben? Sie oder er möchte sichtbar sein und anerkannt werden. Das ist derzeit nicht der Fall, das Personal an Universitäten wird von der Leitung nicht wirklich gesehen. Das zweite ist der Sicherheitsfaktor, man braucht die Sicherheit: Ich gehöre dazu! Daran wird aktuell von Regierung und Uni-leitungen exzessiv gesägt, mittels befristeter Verträge und der Gewissheit, ohnehin bald wieder gehen zu müssen. Dadurch entsteht kein Zugehörigkeitsgefühl und kein Commitment. Gerade das wäre für die Gestaltung der Organisation notwendig. Das dritte wichtige Element ist die Wirksamkeit des/der Einzelnen: Menschen, die gerne und gut arbeiten, möchten wirksam werden können. Dieses ‚Triumvirat‘ von Sichtbarkeit, Sicherheit und Wirksamkeit ist wichtig, um in Zufriedenheit und im Vollbesitz der Kreativität Schaffenskraft zu entwickeln. Diese soziologischen Erkenntnisse werden von der aktuellen Wissenschaftspolitik in Österreich beinahe strategisch sabotiert.

Heinemann: Es gibt keinen mittel- bzw. langfristigen Personalstrukturplan, geplant wird nur für Posten von Professor*innen, aber nicht für das andere wissenschaftliche oder das allgemeine Universitätspersonal. Somit gibt es keine Perspektiven. Wenn ich mich unter Kolleg*innen umhöre, dann bestätigen alle, dass die Universität sich in keiner Weise für sie interessiert. Die Uni wartet darauf, dass man in Stille geht, wenn der Vertrag ausläuft. Es wird sogar aktiv gefördert, dass man weggehen soll; die Universität heute will einen nicht binden, die will, dass man geht.

Dabringer: Aus Perspektive der Organisationsentwicklung ist interessant, dass die Universität als potenziell lernende Organisation, also als Organisation, die dazu lernt, keine Konsequenzen zieht oder „Lessons Learned“ integriert und transformiert. Viele Universitätsangestellte haben das Gefühl, dass nichts passiert. Auch jene, die hochdotierte, unbefristete Verträge haben, beklagen sich darüber, wie wenig sich Wissenschaft, Forschung und Lehre gestalten lässt.

*Steidl: Mein Institut, einschließlich der Professor*innen, war geschlossen bei den jüngsten beiden Demonstrationen (Anm.: im Dezember 2022 und im März 2023). Das ist eine neue Qualität, dass auch die Professor*innen die Initiative Unterbau aktiv unterstützen. Ich kann mich gut erinnern, dass ich mich 1996 nach einer Demonstration geärgert habe, weil wenig bis keine Unterstützung von den (damals ausschließlich männlichen) wissenschaftlichen Mitarbeitern gekommen ist. Die haben sich nur über die hohe Lehrbelastung beschwert, woraufhin ich – als einzige Frau und viel jünger – gesagt habe: Wenn ihr die Lektor*innen unterstützen würdet, dann würden wir euch ein bisschen Arbeit abnehmen. Mittlerweile habe ich schon das Gefühl, dass die Kolleg*innen wissen, wer die IG ist und sie auch unterstützen.*

Dabringer: Ein Unterschied zur Situation in den 1990er-Jahren ist sicherlich, dass wir damals noch demokratische Strukturen an den Universitäten gekannt haben und etwa in den Fakultätskonferenzen mitstimmen durften. Wir kannten die Universität als Ort demokratischer Verhandlungen, obwohl es zum Beispiel entlang von Geschlechtlichkeit immer schon Diskriminierungen gegeben hat. Auch damals wurden Machtverhältnisse ausgenutzt, aber wenigstens waren die partizipativen Strukturen gesetzlich verankert. Das kennen die neuen Prae- und Postdocs so gar nicht mehr. Die Erfahrung, dass demokratische Strukturen weggekürzt wurden, war für uns schon sehr traumatisierend. Es macht einen großen Unterschied in der Betroffenheit des/der Einzelnen, wenn man in diese neuen Strukturen ‚hineinsozialisiert‘ wird.

Heinemann: Darum war es anfänglich schwierig, sich als Unterbau zu organisieren, da wir alle schon so sozialisiert sind, dass es um Wettbewerb und Konkurrenz und das Einwerben von Forschungsgeldern geht. Wir sind sozusagen mit einem riesigen Vereinzeldruck groß geworden. Man muss versuchen, sich gegen die anderen durchzusetzen, und wenn man scheitert, liegt es daran, dass man angeblich selbst nicht gut genug war – das ist die Erzählung im Hintergrund, und sie verhindert, dass sich mehr Mitarbeiter*innen engagieren.

Steidl: Es herrscht leider auch die Vorstellung, dass es besser ist, den Mund zu halten, weil ein Sich-Positionieren einer universitären Karriere schaden könnte. Seitdem ich an der Uni bin, habe ich eine andere Strategie gefahren, ich habe immer was gesagt! Aber das ist nicht die gängige Erzählung.

Eine Sache wollte ich mit euch besprechen, die uns alle beschäftigt. Durch die Covid-19-Pandemie in den letzten Jahren wurde die große Wissenschaftsfeindlichkeit eines Teils der österreichischen Bevölkerung offensichtlich: Es gibt einen Teil der Gesellschaft, der überhaupt keinen Bezug mehr dazu hat, was wir produzieren oder was Wissenschaft eigentlich ist. Wie seht ihr das als Frauen, die sich in der Wissenschaft und in der Wissenschaftspolitik engagieren, was läuft da schief?

Heinemann: Ich denke, es gibt viele Missverständnisse. Es gibt einen international von rechts getriebenen Antielitendiskurs, der sehr wissenschaftsfeindlich ist und der sich nicht mit der Komplexität von Wissenschaften auseinandersetzen kann und möchte. Aktuell sehen wir auch eine fehlgeleitete Schulpolitik, die zu wenig klarmacht, was Wissenschaft eigentlich ist. Leider schafft es die Bildungspolitik nur unzureichend, junge Menschen aus Nicht-Akademiker*innen-Haushalten an die Universitäten zu bringen. Wissenschaft ist nicht nur ein Feld für diejenigen, deren Eltern schon studiert haben, sondern Wissenschaft ist theoretisch für alle da und sie sollte die Vielfalt der Gesellschaft abbilden. Das ist im ganzen deutschsprachigen Raum nicht der Fall. Laut Statistik sind wir in Österreich an der Spitze der Wissenschaftsfeindlichkeit.⁵ Ich kenne das Schulsystem in Österreich zu wenig, um genauere Aussagen dazu zu machen. Es gäbe aber unglaublich viel zu tun.

Dabringer: In Bezug auf die Wissenschaftsfeindlichkeit sehe ich zwei Punkte. Einerseits ist es ein gesellschaftliches Problem, vor dem die Uni nicht Halt macht. Allerdings sehe ich die besondere Verantwortung der Universitäten, darauf Antworten zu geben bzw. sich damit zu beschäftigen. Ich sehe aber gleichzeitig auch die Nabelschau. Österreichs Universitäten beschäftigen sich seit ca. zehn bis 15 Jahren, vor allem seit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags, mit sich selbst, mit dem eigenen Standing in internationalen Rankings, mit „Exzellenzsagern“, mit neuen neoliberalen Ideen – und das in Hochglanzbroschüren, die nur zum Teil ihre Berechtigung haben. Auf der anderen Seite fehlt die Auseinandersetzung mit wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben, die Universitäten erfüllen sollen. Wissenschafts- und Bildungspolitik sind in Österreich teilweise verfeindet, obwohl sie unter einem Dach im selben Ministerium angesiedelt sind. Leider ist es so, dass Bildung und Wissenschaft es nicht geschafft haben, sich an einen Tisch zu setzen. Meine Vision wäre ein Schulerschluss des Bildungs- und Wissenschaftsbereichs, von der Elementarpädagogik bis zu den Universitäten.

Steidl: Du arbeitest ja auch viel mit Schulen, oder?

Dabringer: Ja, ich arbeite sehr viel mit Schulen, und das ist genau der Punkt. Einzelpersonen versuchen bereits, Problematiken von den Schulen an die Unis zu tragen und umgekehrt, universitäre Lehre darüber anzubieten, was Wissen überhaupt ist und dass es verschiedene Arten von Wissen gibt. Diese Wirksamkeit, von der ich vorhin gesprochen habe, an anderen Orten zu erzielen als an den Universitäten, treibt viele von uns um. Deshalb gehe ich davon aus, dass Kolleg*innen, die auf-

5 Siehe etwa den Artikel von Klaus Taschwer, Österreichs fatale Wissenschaftspraxis, in: Der Standard, 10.11.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000131037835/oesterreichs-fatale-wissenschafts-skepsis>.

gehört und ihren Job in der Wissenschaft ad acta gelegt haben, das deshalb machen, weil sie verstanden haben, dass ihre Wirksamkeit in anderen Lebensbereichen höher ist und deshalb auch ihre Zufriedenheit und Lebensqualität steigt. Wir brauchen zufriedene und wirksame Wissenschaftler*innen, die etwas beitragen können und damit auch den gesellschaftlichen Auftrag der Universitäten – nämlich Gesellschaft zu gestalten – erfüllen. Was für Individuen gilt, gilt auch für Institutionen. Institutionen wollen sichtbar sein, sie wollen Sicherheit haben, damit sie existieren können, und sie wollen gesellschaftlich wirksam sein. Nur so kann eine Organisation eine Identität aufbauen. Dafür braucht es Commitment seitens der Politik, dass das auch erwünscht ist. Derzeit herrscht ein Wettstreit, wer darf was entscheiden und wer übernimmt anschließend die Verantwortung für Entscheidungen? Denn bei der Novellierung des § 109 zu den Kettenverträgen im UG sehen wir, dass das ordentlich danebengegangen ist, und niemand will's gewesen sein. Ich halte es daher für ganz wichtig, dass Wissenschaftler*innen zufriedene und gestaltende Menschen sind und den aktuellen Entwicklungen etwas entgegenhalten können, aus einer resilienten Haltung heraus.

Heinemann: Das sehe ich auch so. Ich denke, dass Universitäten eine gesellschaftliche Verantwortung haben, die sie aber nicht wahrnehmen, was auch mit der Internationalisierung und den aktuellen Karrierewegen zusammenhängt. Denn wenn ich angehalten bin, von Land zu Land zu ziehen, dann engagiere ich mich nicht in dem Land, in dem ich zufällig lande. Meist ist die Zeit zu kurz, um zu verstehen, was im jeweiligen Land in der Bildungspolitik läuft. Von mir wird gefordert, dass ich für drei Jahre in ein Land gehe und dann wieder ein paar Jahre in ein anderes Land, und da sind wir wieder bei der fehlenden Bindung. Kolleg*innen sind nicht besonders zufrieden, da sie kaum sozialen Rückhalt haben an den Orten, an denen sie arbeiten. Sie sind immer nur Gast für kurze Zeit. Wie soll man von diesen Wissenschaftler*innen verlangen, dass sie in die Auseinandersetzung beispielsweise mit den Schulen gehen? Die haben kaum verstanden, wie das Schulsystem funktioniert und wo die Probleme liegen. Wir sehen das teilweise auch in der Forschung und Lehre an den Unis, wo internationale „Stars“ kommen, die innovative Forschung betreiben, aber die Basics, die Lehramtsstudierende brauchen – zum Beispiel im Bereich österreichische Geschichte –, nicht unterrichten können.

*Steidl: Das betrifft vor allem uns als Historiker*innen sehr. Im Fach Geschichte studiert mehr als die Hälfte Lehramt und hier beißt sich die Katze in den Schwanz: Solange wir es nicht schaffen, die angehenden Lehrer*innen besser auszubilden, können sie auch Schüler*innen in den Schulen – unsere späteren Studierenden – nicht qualitativ hochwertig unterrichten. Auf der einen Seite hört man das Gejammer von Kolleg*innen, die sich fragen, „wie die Studierenden die Matura geschafft haben“, auf der anderen Seite*

*müsste man sich fragen, ob nicht das System selbst schuld ist, weil wir die Lehrer*innen besser hätten ausbilden müssen. Doch derzeit fehlt uns dafür die Zeit und das Personal.*

Heinemann: Vor allem gibt es dafür viel zu wenige unbefristete Stellen. Die Initiative Unterbau fordert zentral mehr Dauerstellen an den Unis, die nicht Professuren sind. Nicht jede*r will Professor*in werden, und es ist auch nicht notwendig, da es viele verschiedene Aufgaben an einer Universität gibt. Vieles wäre leichter, gäbe es mehr Personal auf gut dotierten Dauerstellen, die es ermöglichen, Forschung und Lehre zu verknüpfen; beispielsweise Personen, die sich darauf spezialisieren, mit Schulen zusammenzuarbeiten. Die Einheit von Forschung und Lehre ist immer noch ein zentrales Prinzip von Universitäten, und deshalb bräuchte es neue Stellenprofile, die sicherstellen, dass beides verbunden werden kann.

Steidl: Was wünscht ihr euch für die Klientel, die ihr mit der IG und Unterbau vertreten?

Dabringer: Kurzfristig ist es wichtig, sich dem § 109 UG zuzuwenden. Dieser Paragraph müsste entweder vollständig gestrichen werden oder es müssten Wege gefunden werden, das derzeit gültige Universitätsgesetz nochmals zu novellieren. Nur dadurch wird es für Universitäten möglich, einen ordnungsgemäßen Personalstrukturplan zu erstellen. Aktuell sind etwa 5.000 bis 6.000 Personen an den österreichischen Universitäten davon betroffen. Menschen, die heute nicht wissen, wie es in Zukunft weitergehen wird. Da gibt es sehr dringenden Handlungsbedarf und es braucht einen Schulterchluss von verschiedenen Akteur*innen, die an einem Tisch sitzen, einander zuhören und gewahr der aktuellen Situation Entscheidungen zugunsten der Wissenschaft und ihres gesellschaftsgestaltenden Auftrags treffen.

Heinemann: Die Universitätsleitungen müssen Verantwortung übernehmen, auch für Härtefälle, die jetzt schon von den aktuellen Entwicklungen betroffen sind.

Dabringer: Man darf die Universitätsinstitute dabei nicht überfordern, indem man von ihnen kurzfristig Personalentscheidungen oder einen Personalstrukturplan erwartet; das wäre unseriös. Ich habe in Sitzungen oft gehört, „Wir haben eh noch so viel Zeit, das Problem der ‚externen‘ Lehre zu lösen“ – aber sechs Jahre sind nichts! Ohne das derzeit befristete Lehrpersonal wird die Uni Wien das Lehrangebot nicht aufrechterhalten können. Für die universitäre Lehre braucht es Menschen, die auch im universitären Rahmen forschen können und sich damit identifizieren.

*Steidl: Ja, wir brauchen auch die Forschung und vor allem mit Drittmittel eingeworbene Forschungen. Wissenschaftler*innen, die einen ERC-Grant eingeworben haben, bekommen teilweise unbefristete Stellen. Allerdings muss man sich einen ERC-Grant*

erst erarbeiten, damit fängt man nicht sofort nach dem Doktorat an. Man muss sich ein internationales Netzwerk aufbauen, meist mit mehreren FWF-Einzelprojekten.

Heinemann: Längerfristig geht es darum, universitäre Personalstrukturen komplett neu zu denken, neue Stellenprofile zu schaffen und die demokratische Mitbestimmung wieder einzuführen. Der Unterbau fordert eine Drittelparität wie im UOG 1975 (Studierende, Mittelbau und Professor*innen stellen jeweils ein Drittel der Stimmen in Entscheidungsgremien) und stellt sich Departmentstrukturen mit flachen Hierarchien vor. Derzeit trifft eine sehr kleine Gruppe an den Universitäten alle wichtigen Entscheidungen. Da ändert auch die Schaffung neuer unbefristeter Stellen nichts, solange deren Stimmen im Vergleich zu jenen der Professor*innen weniger wert sind.

Dabringer: Langfristig wäre es schön, Universitäten mit wissenschaftlich ausgebildeten Wissenschaftsmanager*innen zu bestücken. Personen, die strategisch-logistisch personalpolitisch denken, auch eine akademische Ausbildung haben und Forschung und Lehre unterstützen können. Derzeit müssen Professor*innen Aufgaben übernehmen, wofür sie nicht ausgebildet sind und wofür ihnen zum Teil soziale Kompetenzen fehlen, wie etwa die Leitung von Instituten oder Personalführung. Notwendig wäre es, Teams zu bilden, deren Mitglieder gemeinsam das nötige Interesse an der Institution haben. Auch dafür benötigt es unbefristete Stellen mit wissenschaftlich ausgebildetem Personal und keine neoliberalen Manager*innen aus der McKinsey-Ecke mit Ideen, die an den Lebensrealitäten der an der Universität tätigen Menschen vorbeigehen. Das sind tatsächlich langfristige Visionen – aktuell braucht es dringend weitere konstruktive Diskussionen zum §109 UG.

Heinemann: Jetzt muss es darum gehen, für möglichst viele Kolleg*innen eine schnelle, aber sinnvolle Lösung zu finden und nicht darum, irgendwo ein Pflaster aufzukleben. Universitäten brauchen eine echte Personalpolitik für alle. Die Neoliberalisierung hat dazu geführt, dass Universitäten seltsame „Hybridwesen“ sind. Einerseits sollen sie Unternehmen sein und agieren auf vielen Ebenen auch so, andererseits fehlen aber die Personalpolitik und die Personalverantwortung, die mit so einem Unternehmen einhergehen sollten. Derzeit herrschen an den österreichischen Universitäten teilweise noch feudale Strukturen, die total starr sind, und gleichzeitig gibt es extremen Wettbewerb – man hat das Schlechteste aus beiden Welten zusammengebracht.

Dabringer: Abschließend ist zu sagen, dass die IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen und die Initiative Unterbau der gemeinsame Blick auf die Problemlage eint. Als IG empfinde ich die Initiative Unterbau als eine wichtige Bereicherung, um auch die jüngeren Kolleg*innen im globalisierten Betrieb der Academia abzuholen. Es ist eine großartige Entwicklung, dass im Unterbau Menschen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen ehrenamtliche Arbeit leisten, um – natürlich auch im

eigenen Interesse – die gesellschaftliche Verortung von Universitäten voranzutreiben und wieder zu aktivieren! Was viel zu wenig Beachtung findet: Alle, die in den Initiativen aktiv sind, lieben die Universität als Ort der intellektuellen Auseinandersetzung. Gesehen wird oft nur das revolutionäre oder „anarchistische“ Potenzial dieser Bewegungen und sie werden als „Störenfriede“ bezeichnet, dadurch haben viele von uns oft das Gefühl, als wären wir kein Teil dieser Institutionen.

Steidl: 27 Jahre nach der Gründung der IG kann man sagen, sie ist ein ziemliches Erfolgsmodell, wir werden an der Uni wahrgenommen.

Dabringer: Da bin ich mir nicht so sicher. Aber du hast schon recht, die Gremienarbeit ist uns in den letzten zehn Jahren wichtiger geworden, und wir haben bei den letzten Betriebsratswahlen – das einzige wirklich vollständig demokratische Forum, das wir an den Unis noch haben – Aktivist*innen aus dem Unterbau an wählbare Stelle gesetzt: als kompetente Mitstreiter*innen und um ihre Anliegen sichtbar zu machen.

Steidl: Nicht zu vergessen ist das Engagement im Senat, der zwar nicht ganz so demokratisch ist, aber wenigstens gewählt werden kann.

Dabringer: Genau, das ist das zweite „teildemokratische“ Organ, und auch dort hat sich die IG positioniert. Die Zusammenarbeit in den Gremien wird uns auch in Zukunft noch stärken.

Heinemann: Die IG ist schon viel länger organisiert, auch als Verein. Der Unterbau hat noch keine ähnlichen Strukturen. Wir sind eine Bottom-up-Initiative, das Engagement kommt von den Menschen, die betroffen sind. Der Aktivismus ist ein Empowerment. Man kämpft nicht mehr für sich alleine, sondern versucht, die Situation für alle zu verbessern.

Dabringer: Angesichts dessen, was international in der Wissenschaftspolitik los ist, ist es ganz wichtig, dass wir einen internationalen Diskurs der Solidarität in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Universitäten führen. Sich mit befristeten Verträgen, prekären Anstellungsbedingungen und dem Mangel an Entwicklungschancen nicht (bildungspolitisch) engagieren zu wollen oder zu können, erscheint schlüssig. Akademische Mobilität wird auch in Zukunft wichtig sein und Energie binden. Dennoch verfolgen viele an den unterschiedlichen Orten die gleichen Ziele. Wenn Universitäten lokales Commitment, aufgrund der kurzen Anstellungsverhältnisse, nicht fördern, dann muss es möglich sein, dieses Commitment auf internationaler Ebene globalisiert zu leben und sich für jene stark zu machen, die sich in Gremien wie dem Betriebsrat engagieren. Das garantiert den Nächsten, die kommen, eine starke Vertretung. Zeitversetztes Denken ist gefragt, im Sinne von: Hoffentlich beteiligen sich viele Menschen an demokratischen Struk-

turen und Wahlen (Senat und Betriebsrat), obwohl sie davon nicht direkt profitieren können, weil sie demnächst gehen müssen. Aber sie wissen, auch in der nächsten Institution, in der sie tätig sein werden, brauchen sie eine starke Vertretung.

Heinemann: Darin steckt ein anderes Verständnis von Solidarität. Wir sitzen international gesehen im selben Boot, und unsere Initiativen haben Verbindungen nach Deutschland, weil dort ähnliche Entwicklungen an den Universitäten stattfinden. Es gibt zum Beispiel immer weniger Menschen, die aufgrund ihrer Anstellungsverhältnisse Gremienarbeit überhaupt machen können. Erstens sind Kolleg*innen oft nicht einmal eine ganze Funktionsperiode an der Universität tätig, und zweitens denken viele, dass sich bei den kurzen Arbeitsverhältnissen die aufwendige Arbeit in den Gremien überhaupt nicht lohnt. Meist braucht es ein Jahr der Einarbeitung, bevor man die Funktionen richtig versteht und agieren kann, und dann ist man schon wieder weg. Das könnte einer der Gründe sein, warum sich Professor*innen derzeit stärker mit uns solidarisieren, weil sie merken, dass auch ihre Arbeit mehr belastet ist. Die aktuelle Situation ist für niemanden gut, sie bringt für alle mehr Arbeit und Stress. Wir können im Moment die vielen Aufgaben, die an den Unis anfallen, nicht mehr auf genügend Schultern verteilen.

Dabringer: Genau! So könnten – wenigstens für die nächsten Jahre – universitäre Gremien eine Zukunft haben, die auch von den wenigen unbefristet Angestellten unterstützt werden könnte. Derzeit wird die Handvoll Menschen, die in diesen Gremien arbeiten, immer kleiner, und das belastet. Das Paradoxe ist, dass es gleichzeitig viele Menschen gibt, die gerne zur Weiterentwicklung an den Universitäten beitragen würden. Das kann man auch am allgemeinen Arbeitsmarkt feststellen: Die, die Arbeit haben, überarbeiten sich, und die anderen können aufgrund von prekären Beschäftigungsverhältnissen kaum ihren Lebensunterhalt bestreiten. Das muss sich ändern.

Eine Universität der Zukunft braucht ausreichend wissenschaftliches Personal mit einem Verständnis für ein globalisiertes Commitment und internationale Solidarität. Internationalität und akademische Vernetzung dürfen zukünftig nicht mehr nur als Möglichkeit für die eigene Profilierung verstanden werden, sondern auch als Chance, sich für eine Redemokratisierung, Konsolidierung und sinnvoll-überlegte Selbstverwaltung von Universitäten einzusetzen. Die Initiative Unterbau und die Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen arbeiten daran, jetzt und in Zukunft.