



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Quo vadis universitas?  
Die Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 – UG mit  
Bedachtnahme auf die Karriereentwicklung von  
Jungwissenschaftler\*innen.“

Ein qualitativer Blick auf ein umkämpftes Berufsfeld.

verfasst von / submitted by

Mag. Christian Vihanek, Bakk.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

UA 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Prainsack



## Danksagung

Ein besonderer Dank gilt Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Prainsack, die mich während dieser Masterarbeit betreut hat und mir stets eine Stütze im Forschungsprozess war.

Des Weiteren möchte ich mich bei meinen Interviewpartner\*innen bedanken. Da Vertraulichkeit gewährleistet werden muss, können sie an dieser Stelle nicht namentlich genannt werden. Dennoch hätte diese Untersuchung ohne ihren Beitrag nicht zustande kommen können. Ihnen möchte ich mein herzliches Dankeschön aussprechen.

Abschließend möchte ich meiner Familie und meinen Freund\*innen Danke sagen: Ohne ihre Unterstützung und Rücksicht wäre eine wissenschaftliche Arbeit in diesem Umfang nicht möglich gewesen.



# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                                                            |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Abbildungsverzeichnis .....</b>                                                                                                                         | <b>VII</b>  |
| <b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>                                                                                                                         | <b>VIII</b> |
| <b>1 Vorwort.....</b>                                                                                                                                      | <b>1</b>    |
| <b>2 Einleitung.....</b>                                                                                                                                   | <b>4</b>    |
| 2.1 Relevanz der Masterarbeit für die Policy-Forschung, Problemaufriss und Erkenntnisinteresse.....                                                        | 4           |
| 2.2 Forschungsleitende Fragestellungen .....                                                                                                               | 6           |
| 2.3 Aufbau der Arbeit .....                                                                                                                                | 7           |
| <b>3 Wissenschaft und Forschung als Politikfeld.....</b>                                                                                                   | <b>11</b>   |
| 3.1 <i>Policy</i> als Dimension des Politikbegriffs .....                                                                                                  | 11          |
| 3.1.1 Die Politikfelder.....                                                                                                                               | 11          |
| 3.1.2 Die Politikfeldanalyse .....                                                                                                                         | 12          |
| 3.1.2.1 Der Politikzyklus als schematischer Prozess .....                                                                                                  | 13          |
| 3.1.2.2 Abgrenzung zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen .....                                                                                         | 15          |
| 3.1.3 Einordnung der Politikinstrumente.....                                                                                                               | 16          |
| 3.2 Die Kartierung des österreichischen Hochschulraums .....                                                                                               | 18          |
| 3.2.1 Die vier Hochschulsektoren und ihre organisatorisch-administrative Verortung im österreichischen Bildungswesen .....                                 | 18          |
| 3.2.2 Die Rolle der Universität als Bildungsinstitution .....                                                                                              | 19          |
| 3.3 Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und seine Rolle und Funktion im wissenschaftspolitischen Kontext .....           | 22          |
| 3.3.1 Die Leistungsvereinbarung als (finanzielles) Steuerungsinstrument zwischen dem Bundesministerium und den Universitäten als Vertragspartnerinnen..... | 22          |
| 3.4 Die akademischen Karriereschritte an den Universitäten .....                                                                                           | 24          |
| 3.4.1 Das Doktorat als erste Qualifizierungsstufe .....                                                                                                    | 24          |
| 3.4.2 Der Postdoc als wissenschaftliche Tätigkeit nach der Dissertation.....                                                                               | 25          |
| 3.4.3 Tenure-Track: Die Laufbahn zur organisationsrechtlichen Professur .....                                                                              | 26          |
| 3.5 Karriereentwicklung im System Wissenschaft .....                                                                                                       | 27          |
| 3.5.1 Der zeitliche Horizont in der Planung einer universitären Laufbahn.....                                                                              | 28          |

|          |                                                                                            |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5.2    | Ich bin Hanna .....                                                                        | 29        |
| <b>4</b> | <b>Das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) .....</b>                                         | <b>31</b> |
| 4.1      | Die Genese eines Gesetzes zur Gestaltung der öffentlichen Universitäten in Österreich..... | 31        |
| 4.1.1    | Die organisatorische Rahmung .....                                                         | 32        |
| 4.1.1.1  | Das Rektorat.....                                                                          | 32        |
| 4.1.1.2  | Der Universitätsrat.....                                                                   | 33        |
| 4.1.1.3  | Der Senat .....                                                                            | 33        |
| 4.2      | Der § 109 im UG 2002 .....                                                                 | 34        |
| 4.2.1    | Die Hintergründe für die Novellierung im Jahr 2021.....                                    | 35        |
| 4.2.2    | Die Novellierung des § 109 und ihre Bedeutung für individuelle Karriereplanungen .....     | 37        |
| <b>5</b> | <b>Methode und Forschungsdesign.....</b>                                                   | <b>39</b> |
| 5.1      | Das leitfadengestützte Interview .....                                                     | 40        |
| 5.1.1    | Der Interviewprozess.....                                                                  | 40        |
| 5.2      | Der Auswahlprozess der zu interviewenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen .....        | 43        |
| 5.3      | Auswertungsmethode .....                                                                   | 46        |
| 5.3.1    | Die Phasen des Kodierens und die Bildung von Themenfeldern .....                           | 46        |
| 5.3.2    | Theoretische Sättigung.....                                                                | 48        |
| 5.4      | Forschungsethische Aspekte .....                                                           | 49        |
| <b>6</b> | <b>Darstellung und Diskussion.....</b>                                                     | <b>51</b> |
| 6.1      | Wissenschaftliche Arbeit als Leidensgeschichte.....                                        | 51        |
| 6.1.1    | Jeder Anfang ist mit Erwartungen verbunden .....                                           | 52        |
| 6.1.2    | Die Karriere hängt am seidenen Faden: das Damoklesschwert § 109 .....                      | 53        |
| 6.1.3    | Alter Wein in neuen Schläuchen .....                                                       | 54        |
| 6.1.4    | 109er als Symptom einer Kultur der Nicht-Zuständigkeit .....                               | 55        |
| 6.2      | Homogenisierung der wissenschaftlichen Exzellenz .....                                     | 56        |
| 6.2.1    | Der Weg zur Exzellenz führt über Tenure Track .....                                        | 56        |
| 6.2.2    | Die akademische Lehre als Karriereelement erfährt mit dem § 109 eine Abwertung.....        | 59        |

|          |                                                                                                                    |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.2.3    | Erfahrung wird zum Malus .....                                                                                     | 62        |
| 6.3      | Entscheidungsträger*innen agieren respektlos gegenüber<br>Nachwuchswissenschaftler*innen .....                     | 64        |
| 6.3.1    | Der Mensch hinter dem § 109 wird ausgeklammert .....                                                               | 65        |
| 6.3.2    | Kein Platz für Nachwuchswissenschaftler*innen in der Auslegung<br>des § 109 .....                                  | 65        |
| 6.3.3    | Arbeitslosigkeit als Ausdruck einer „Wurschtigkeit“ gegenüber<br>wissenschaftlichem Personal .....                 | 67        |
| 6.4      | Der Verlust des sozialen Netzwerks .....                                                                           | 69        |
| 6.4.1    | Prioritätensetzung in der Partnerschaft .....                                                                      | 69        |
| 6.4.2    | Freund*innenschaften zerbrechen .....                                                                              | 69        |
| 6.4.3    | Kolleg*innen führen ein anderes Leben als zuvor .....                                                              | 70        |
| 6.4.4    | Zurück zu den Wurzeln? .....                                                                                       | 71        |
| 6.4.5    | Die Vergütung wissenschaftlicher Arbeit ist nicht angemessen .....                                                 | 72        |
| 6.5      | Die Mythologisierung des UG 2002 .....                                                                             | 74        |
| 6.5.1    | Lückenhaftes Wissen zum UG 2002 und zum § 109 .....                                                                | 74        |
| 6.5.2    | Die Novellierung des § 109 dringt in diverse universitäre Bereiche ein .....                                       | 75        |
| 6.5.3    | Personalabteilungen handhaben die Informationspolitik unterschiedlich .....                                        | 76        |
| 6.5.4    | Das letzte Wort ist noch nicht gesprochen .....                                                                    | 77        |
| 6.5.5    | Die Kette muss gesprengt werden .....                                                                              | 78        |
| <b>7</b> | <b>Interpretation der Ergebnisse .....</b>                                                                         | <b>80</b> |
| 7.1      | Unsicherheit als Ausdruck einer Unzufriedenheit mit der Novellierung<br>des § 109 .....                            | 80        |
| 7.2      | Der novellierte § 109 ist Traditionspflege .....                                                                   | 82        |
| 7.3      | Das Selbstbewusstsein des akademischen Mittelbaus in der Kritik .....                                              | 84        |
| 7.4      | Respektlosigkeit als Wahrnehmung eines einseitig geführten Dialogs mit der<br>wissenschaftlichen Belegschaft ..... | 86        |
| 7.5      | Der Dialog endet an dieser Stelle nicht .....                                                                      | 89        |
| <b>8</b> | <b>Resümee .....</b>                                                                                               | <b>91</b> |
| 8.1      | Politikinstrumente, die eine Überarbeitung des § 109 unterstützen könnten .....                                    | 98        |
| 8.2      | Ausblick .....                                                                                                     | 100       |

|           |                                                                  |            |
|-----------|------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>9</b>  | <b>Literaturverzeichnis .....</b>                                | <b>103</b> |
| 9.1       | Monographien/Sammelbände .....                                   | 103        |
| 9.2       | Internetquellen .....                                            | 108        |
| 9.3       | Journals.....                                                    | 114        |
| 9.4       | Interviewtranskripte .....                                       | 114        |
| <b>10</b> | <b>Anhang.....</b>                                               | <b>116</b> |
| 10.1      | Einverständniserklärung.....                                     | 116        |
| 10.2      | Interviewleitfaden .....                                         | 117        |
| 10.3      | Der österreichische Hochschulraum (gelistet nach Sektoren) ..... | 119        |
| 10.4      | Abstract in deutscher Sprache .....                              | 122        |
| 10.5      | Abstract in englischer Sprache .....                             | 123        |

## **Abbildungsverzeichnis**

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: The Stages of the Policy Cycle (eigene Darstellung in Anlehnung an Jann und Wegrich, 2007: 45ff.). .....                                            | 15 |
| Abbildung 2: Kernkategorien zum Phänomen „Vertrauen in den wissenschaftlichen (sic) Karriereweg“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Tischler, 2020: 253). ..... | 27 |

## Abkürzungsverzeichnis

|                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) | UG 2002    |
| Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993)                                      | UOG 1993   |
| Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung                                            | BMBWF      |
| Bündnis 90/Die Grünen (Deutschland)                                                                  | Die Grünen |
| Die Grünen – Die grüne Alternative (Österreich)                                                      | Die Grünen |
| Freie Demokratische Partei                                                                           | FDP        |
| Freiheitliche Partei Österreichs                                                                     | FPÖ        |
| Österreichische Volkspartei                                                                          | ÖVP        |
| Postdoktorand*in                                                                                     | Postdoc    |
| Prädoktorand*in/Universitätsassistent*in                                                             | Praedoc    |
| Sozialdemokratische Partei Deutschlands                                                              | SPD        |
| Sozialdemokratische Partei Österreichs                                                               | SPÖ        |
| Wissenschaftszeitvertragsgesetz                                                                      | WissZeitVG |

# 1 Vorwort

Die Institution Universität ist ein Ort, an dem geforscht und gelehrt wird. Ebenso sind Universitäten dazu berufen, die Entwicklung und die Erschließung der Künste sowie die Lehre der Kunst zu befördern. Nach § 1 des UG 2002 sollen Universitäten an der Lösung der Probleme des Menschen mitwirken und darüber hinaus zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beitragen. Als Bildungseinrichtung ist sie demzufolge Ausbildungsstätte des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch eine akademische Werkstatt, an der Forschung betrieben wird. Forschung und forschungsgeleitete akademische Lehre zielen sowohl auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse als auch auf die Erschließung neuer Zugänge zu den Künsten ab (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

Die Vielzahl an Studien, die an einer Universität belegt werden können, sind Ausdruck eines mannigfaltigen Zugangs zu hochschulischer Bildung. Forschung wiederum mündet in zukunftsweisende Erkenntnisse. Gesellschaftlich gesehen nimmt die Institution Universität eine systemrelevante Rolle ein, da sie den Zugang zu Wissen und die Erforschung ebenjenes ermöglicht – sie trägt damit zum Funktionieren einer Gemeinschaft auf fundamentale Weise bei.

Die Universität ist aber auch Arbeitgeberin und somit für ihre Mitarbeiter\*innen ein institutionelles Gefüge. Mit der Anstellung an einer Universität ist für deren Mitarbeiter\*innen das Einbezogensein in einen spezifischen Mikrokosmos verbunden. Die öffentliche Universität ist außerdem mit finanzieller Ressourcenknappheit konfrontiert. Wesentliche Finanzierungsgrundlage, neben den Drittmitteln, die kompetitiv eingeworben werden müssen, ist das Globalbudget: Dieses wird in Form einer Leistungsvereinbarung als öffentlich-rechtlicher Vertrag zwischen dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und der jeweiligen Universität geschlossen. Damit haben die öffentlichen Universitäten einen für drei Jahre gültigen finanziellen Planungshorizont, der es ihnen erlaubt, den universitären Betrieb zu gestalten.

Das Personal an Universitäten besteht aus wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen, als auch allgemeinen Bediensteten. Letztere übernehmen innerhalb der universitären Verwaltung unter anderem administrative und organisatorische Agenden. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen haben, neben ihren Forschungsagenden, oftmals eine Lehrverpflichtung inne. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen sind mitunter über Projektmittel zeitlich befristet an der Universität beschäftigt.

An dieser Stelle knüpft das zentrale Element dieser Masterarbeit an: die Befristung des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung des § 109 des UG 2002. Oftmals geht mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen einher. Die Novellierung des § 109 definiert eine maximal achtjährige Beschäftigungsdauer an der Universität. Eine Unterscheidung in Teil- und Vollzeitangestelltenverhältnisse wird in der Berechnung der Gesamtdauer nicht berücksichtigt. Wie es auch vor Inkrafttreten der Novellierung der Fall war, dürfen befristete Arbeitsverhältnisse auf höchstens sechs Jahre abgeschlossen werden. Ein anschließender neuer Vertrag, respektive eine zweimalige Verlängerung, darf die achtjährige Höchstdauer nicht überschreiten.

Unter diesem Gesichtspunkt sind wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen unter Zeitdruck, eine Entfristung ihrer Anstellung zu erwirken. Mitunter bietet sich die Möglichkeit, ein weiteres Engagement an der Universität zu ermöglichen, sofern die finanziellen Mittel hierfür bereitgestellt werden können. Erfolgreich eingeworbene Projekte sind für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen deshalb von grundlegender Bedeutung in Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung an der Universität.

Rechtlich gesehen ist die Aneinanderreihung von Dienstverträgen über den § 109 geregelt: Diese im universitätsinternen Bezugsrahmen als „Kettenvertragsregel“ bekannte Anstellungspolitik betrifft insbesondere den akademischen Mittelbau und ist eine Praxis, die sich österreichweit an öffentlichen Universitäten etabliert hat. Mit der Novellierung dieses Paragraphen und seiner rechtlichen Inkraftsetzung im Jahr 2021 durch den Gesetzgeber wurde für die Anstellungspolitik an den Universitäten neue Vorzeichen geschaffen.

An dieser Stelle setzt mein Forschungsinteresse an: Diese neuen Rahmenbedingungen gehen mit einem Umdenken bestehender Praxen Hand in Hand. Die bisher bestehende Option einer Wiederaufnahme der Anstellung an der Universität nach einer zeitlichen Unterbrechung wurde damit ausgeschlossen. Ebenso hat sich die Bereitschaft an den Universitäten, langjährige Mitarbeiter\*innen in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu übernehmen, nicht erhöht.

Eine Studie der Arbeiterkammer Wien (Vgl. 6.12.2022) konnte zeigen, dass sich die Zufriedenheit von Wissenschaftler\*innen in den Jahren zwischen 2010 und 2021 deutlich verschlechtert hat. Dieser Einbruch lässt sich sowohl mit der Beschäftigungsdauer als auch den Karrieremöglichkeiten und -erwartungen erklären. Während der Anteil der Befristungen unter Nachwuchswissenschaftler\*innen bei 70 % liegt, schätzen mit 48 % fast die Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler\*innen ihre Karrieremöglichkeiten negativ ein (Vgl. Arbeiterkammer Wien, 6.12.2022).

Des Weiteren trägt die Mitberechnung bestehender Dienstzeiten zu einer Verschärfung der Anstellungsdauer für einige Mitarbeiter\*innen bei. Die damit verbundene rückwirkende

Berechnung von Dienstzeiten kann das abrupte Ende einer Anstellung bedeuten und hinterlässt den Beigeschmack, die Karriere möglicherweise falsch geplant zu haben.

Mit dieser gesetzlichen Neuformulierung sind Konsequenzen verbunden, die die Universität als Institution, insbesondere aber die Wissenschaftler\*innen als Angestellte betreffen. Als Politikinstrument entfaltet diese Novelle ihre Wirkung hinsichtlich der Zukunft der österreichischen öffentlichen Universitäten und ihrer Mitarbeiter\*innen. Sie steht im Zentrum der vorliegenden Masterarbeit. Methodisch sollen qualitative Interviews zum besseren Verständnis dieser komplexen Materie beitragen. Betroffene Wissenschaftler\*innen kommen zu Wort, schildern ihre Sicht auf den Status quo und auf die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an den öffentlichen Universitäten.

Wie eingangs erwähnt, haben Universitäten in vielfältiger Weise am Leben einer Gesellschaft Anteil. Der novellierte § 109 des UG 2002 beeinflusst die Anstellungspolitik an dieser gesellschaftsformenden Institution. Diese Masterarbeit soll zu einem besseren Verständnis beitragen, wie der Weg der öffentlichen Universitäten in Österreich künftig beschaffen sein könnte, um den Wissenschaftsstandort Österreichs nachhaltig zu sichern.

## 2 Einleitung

### 2.1 Relevanz der Masterarbeit für die Policy-Forschung, Problemaufriss und Erkenntnisinteresse

Mit der Novellierung des § 109 des UG 2002 haben sich für viele Wissenschaftler\*innen an den öffentlichen Universitäten in Österreich neue Vorzeichen in Hinblick auf ihre Beschäftigungssituation ergeben. Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, sind bei zweimaligem Abschluss bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren zulässig. Einmalig sind Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen. Diese Situation bedeutet für viele Personen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals, ihre Karriereüberlegungen einer Neubewertung unterziehen zu müssen. Des Weiteren müssen Mitarbeiter\*innen, die bereits absolvierte Anstellungszeiten berücksichtigen müssen, zeitnah eine Entscheidung treffen, die ihnen den Verbleib an der Universität ermöglicht.

Konkret sieht der novellierte Paragraph als Option für einen Verbleib vor, nach einer maximal achtjährigen Vertragsdauer in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu wechseln. Wenn also nach dieser Dauer eine Entfristung nicht umgesetzt werden kann, muss das Engagement an dieser Universität enden. Eine anschließende Verlängerung ist infolgedessen ausgeschlossen. Das bedeutet ferner, dass eine wissenschaftliche Mitarbeit an dieser Universität nicht mehr möglich ist.

Der wissenschaftliche Beitrag dieser Masterarbeit zielt darauf ab, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie sich die Novellierung des § 109 konkret auf die Karriereentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auswirkt. Innerhalb der Policy-Forschung wird herausgearbeitet, welche nicht-intendierten Konsequenzen mit dieser Novellierung des § 109 verbunden sind – es sind insbesondere diese Konsequenzen, die von wissenschaftlichem Interesse sind. Präziser formuliert leistet sie einen Mehrwert innerhalb der Policy-Forschung, indem sie das Policy-Making zum § 109 kritisch hinterfragt und dadurch neue Erkenntnisse im Politikfeld Wissenschaft und Forschung zutage bringt.

Auf einer individuellen Ebene bedeutet die Novelle, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen ihre Karrierewege umdenken müssen. Auf einer institutionellen Ebene geht mit dem Vertragsende von wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals ein Verlust von Expertise einher, die sich während der Dauer der Anstellung entwickeln konnte: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die mehrere Jahre an ihrer Institution engagiert waren, müssen diese aufgrund dieser Novellierung verlassen, sofern sie nicht in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden können. Des Weiteren können manche

Universitätsangestellte aufgrund privater Verpflichtungen nicht ohne Problem ihren Dienstort in eine andere Stadt oder ein anderes Land verlegen. Unter diesen Vorzeichen nimmt die Karriere eine Wendung, die sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene zu einschneidenden Veränderungen führt.

Die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler\*innen steht somit thematisch im Zentrum der vorliegenden Masterarbeit, wobei die Begriffe Nachwuchswissenschaftler\*in und Jungwissenschaftler\*in simultan verwendet werden. Die Debatte um die Novellierung des UG 2002 und insbesondere des § 109 wird seit Bekanntwerden des Vorhabens intensiv diskutiert: Die mediale Berichterstattung, die sowohl die Einzelschicksale als auch die institutionellen Implikationen thematisieren, geben der Debatte eine breitere Öffentlichkeit. Vor dem Hintergrund der Diskussion über eine flächendeckende Entfristung wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind diverse Fragen zu klären. Aus diesem Grund wird auch die Debatte von einem ganzen Reigen der Argumente begleitet.

Die Befristung wissenschaftlichen Personals ist kein österreichisches Phänomen, sondern lässt sich international beobachten. Die vorliegende Masterarbeit kann keine Ländervergleiche ermöglichen, da das dem thematischen Rahmen überlasten würde. Exemplarisch wird jedoch auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des Kapitels 3.5.2., Bezug genommen. Durch ebenjenes Gesetz wird dem wissenschaftlichen Personal an bundesdeutschen Universitäten ebenfalls eine vertragliche Obergrenze der Gesamtanstellungsdauer gesetzt, die mit ähnlichen Überlegungen in Hinblick auf eine weitere Karriereplanung verbunden sind. Die Novellierung des § 109 des UG 2002 kann demzufolge als das österreichische Pendant des WissZeitVG verstanden werden.

Mit der empirischen Methode der Expert\*inneninterviews möchte ich an dieser Stelle ansetzen, die im folgenden Unterkapitel ausformulierten Forschungsfragen beantworten zu können.

## 2.2 Forschungsleitende Fragestellungen

Der vorliegenden Masterarbeit liegen drei Fragestellungen zu Grunde, die sich anhand der Dimensionen Erfahrung, Erwartung und Konsequenz einordnen lassen.

Während die Erfahrung eine retrospektive Komponente beinhaltet und jene biografischen Aspekte zum Thema macht, die wesentlich zum Verstehen beitragen, adressiert die Erwartungshaltung zukünftige Überlegungen, mit denen sich jüngere Wissenschaftler\*innen auseinandersetzen müssen, sofern eine universitäre Karriere für sie in Frage kommen würde. Die dritte Dimension knüpft daran an und fragt, welche Konsequenzen sich mit der rechtlichen Inkraftsetzung des Paragraphen möglicherweise erwarten lassen.

Meine Forschungsfragen lauten wie folgt:

1. Welche Erfahrungen in Hinblick auf Karriereentwicklung haben Nachwuchswissenschaftler\*innen im Rahmen ihrer bisherigen Anstellungen an ihrer Universität gemacht?
2. Welche Erwartungshaltung haben angehende Wissenschaftler\*innen, die im Rahmen einer Dissertation die nächste wissenschaftliche Qualifikationsstufe andenken, gegenüber einer weiterführenden beruflichen Stellung als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in an ihrer Universität unter Berücksichtigung des § 109?
3. Welche Konsequenzen lassen sich in Hinblick auf die Novellierung des § 109 im UG 2002 für die Karriereplanung zukünftiger Wissenschaftler\*innen erwarten?

## 2.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit beginnt mit einem Inhaltsverzeichnis und schafft dadurch Struktur, die die Lektüre leiten soll. Darauf folgen ein Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis sowie ein Vorwort.

Die Einleitung schließt als zweiter inhaltlicher Punkt daran an und stimmt den\*die Leser\*in auf das Thema ein, das auf den kommenden Seiten aufgearbeitet werden wird. Ebenjenes einleitende Kapitel umfasst drei Unterkapitel. Zuerst wird die Relevanz dieser Masterarbeit herausgearbeitet: Mit der Novellierung des § 109 werden sich die österreichischen öffentlichen Universitäten auf individueller und institutioneller Ebene verändern müssen. Wissenschaftler\*innen, die davon betroffen sind, werden ihre Karriereverläufe überdenken müssen, während Universitäten vor die Herausforderung gestellt werden, wie befristet angestellte Universitätsmitarbeiter\*innen entfristet werden können. Darauf folgen die forschungsleitenden Fragestellungen, gefolgt von diesem Unterkapitel, das die Struktur der vorliegenden Arbeit einleitend beschreiben soll.

Als drittes inhaltliches Kapitel folgt sodann die theoretische Analyse der Arbeit. Konkret werden Wissenschaft und Forschung als Politikfeld eingehender betrachtet. Im Unterkapitel 3.1. wird Policy als Dimension des Politikbegriffs abgehandelt, wobei insbesondere die Begriffe Politikfelder, Politikfeldanalyse sowie die Einordnung der Politikinstrumente unter die Lupe genommen werden.

Folgerichtig widmet sich das Unterkapitel 3.2. der Kartierung des österreichischen Hochschulraums. Im Rahmen dieses Abschnitts soll die österreichische Hochschullandschaft kurz beschrieben werden, um die Besonderheiten der unterschiedlichen Sektoren besser nachvollziehbar zu machen. Die öffentlichen Universitäten sind folglich auch jener Sektor, für den der § 109 des UG 2002 relevant wird. Darauf folgt eine kurze Abhandlung über die Institution der Universität als Bildungseinrichtung und die Rolle, die ihr als integrales gesellschaftliches Element innewohnt.

Universitäten können als Orte verstanden werden, an denen gelehrt und geforscht wird. Sie sind aber ebenso Organisationen, die sich mit administrativen und finanziellen Aspekten beschäftigen müssen. Daran anknüpfend wird im Kapitel 3.3. das BMBWF und seine Rolle und Funktion im wissenschaftspolitischen Kontext betrachtet – das Ministerium leistet einen zentralen Beitrag für die Finanzierung. Im Rahmen von Leistungsvereinbarungsverhandlungen werden öffentlich-rechtliche Verträge für einen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen, die die Entwicklung der öffentlichen Universitäten skizzieren. Dieser finanzielle Handlungsspielraum, der auch unter dem Begriff Globalbudget zusammenfasst wird, ist Rückgrat und wesentliche Finanzierungsgrundlage einer Universität.

Das Unterkapitel 3.3.1. nimmt auf diesen Aspekt Bezug und widmet sich der Leistungsvereinbarung als Steuerungsinstrument und Vertragsgrundlage zwischen dem BMBWF und den jeweiligen Universitäten.

Im darauffolgenden Kapitel 3.4. werden die akademischen Karriereschritte an den Universitäten einer näheren Analyse unterzogen. Nachdem ein\*e Studierende\*r das Master- oder Diplomstudium an einer Universität abgeschlossen hat, stellt sich möglicherweise die Frage nach einem Doktoratstudium: Das Unterkapitel 3.4.1. nimmt das Doktorat als erste Qualifizierungsstufe in den Blick. Darauf folgt eine Bezugnahme auf den Postdoc und das Tenure Track Verfahren, die für eine weitere Qualifizierung im wissenschaftlichen Bereich gedacht sind.

Im daran anknüpfenden Unterkapitel 3.5. wird auf die Karriereentwicklung Bezug genommen. Insbesondere die horizontale Dimension, die sich mit der Planung einer universitären Laufbahn auseinandersetzt, wird im Unterkapitel 3.5.1. beleuchtet. Mit der Novellierung des § 109 hat sich in Hinblick auf die Planung einer Universitätslaufbahn an öffentlichen Institutionen eine Veränderung ergeben: Diese setzt insbesondere für den akademischen Mittelbau neue Vorzeichen. Auch in Deutschland findet eine Debatte um befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten statt. Mit der Initiative „Ich bin Hanna“ findet ebenda ein öffentlicher Diskurs zu diesem Thema statt. Im Unterkapitel 3.5.2. wird auf die Entwicklung an bundesdeutschen Universitäten Bezug genommen.

Das 4. Kapitel widmet sich dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) und führt im ersten Unterkapitel die Genese des Gesetzes zur Gestaltung der öffentlichen Universitäten in Österreich näher aus. Aus organisatorischer Sicht wird komprimiert auf die Leitungsgremien Rektorat, Universitätsrat und Senat Bezug genommen. Im Unterkapitel 4.2. wird dann der Wesenskern der novellierten Befristungspraxis an den Universitäten, der § 109, unter die Lupe genommen – inklusive einer Erläuterung des Hintergrunds, der zu dieser Novellierung im Jahr 2021 geführt hat.

Im 5. Kapitel werden die Methode und das Forschungsdesign der Untersuchung dargelegt. Als empirische Sozialwissenschaft widmet sich die politikwissenschaftliche Forschung Fragestellungen mittels Methoden, die sie für die Beantwortung von Forschungsfragen benötigt. In der vorliegenden Masterarbeit ist somit die Methode des leitfadengestützten Interviews von empirischer Bedeutung. Das exakte methodische Vorgehen in Hinblick auf Herkunft und Auswahl der Gesprächspartner\*innen und die Interviewphasen wird in den darauffolgenden Unterkapiteln beleuchtet: Es wird näher beschrieben werden, wie ich meine Auswahl getroffen habe und welche Kriterien hierfür ausschlaggebend waren. Das darauffolgende Unterkapitel 5.3. widmet sich der empirischen Auswertungsmethode – der Grounded Theory nach Kathy Charmaz (Vgl. 2014). Dabei wird insbesondere auf die Phasen

des Kodierens und die Bildung von Themenfelder sowie auf die theoretische Sättigung Bezug genommen. Das Unterkapitel 5.4. schließt diesen Abschnitt mit einer Betrachtung der forschungsethischen Aspekte ab.

Im Zentrum des 6. Kapitels steht das Herzstück dieser Masterarbeit: die Analyse und Diskussion des Datenmaterials. In Summe wurde ein Dutzend Interviews geführt, die mithilfe eines Tonaufnahmegeräts aufgenommen und anschließend transkribiert wurden. Die Analyse, im Zuge derer ich mich wiederum an Kathy Charmaz' Theorie (Vgl. 2014) orientiert habe, folgte als nächster Schritt. Die dabei identifizierten Themenfelder werde in den folgende Unterkapiteln erläutert: Das Unterkapitel 6.1. beleuchtet das erste Themenfeld im Rahmen der Analyse – wissenschaftliche Arbeit als Leidensgeschichte. Die darauffolgenden Themen 6.1.1. bis 6.1.4. widmen sich der anfänglichen Erwartungshaltung, die augenscheinlich mit einer wissenschaftlichen Arbeit einhergeht, dem seidenen Faden, an dem eine wissenschaftliche Karriere zu hängen scheint, sowie sich wiederholenden Mustern und einer damit verbundenen Kultur der Nicht-Zuständigkeit, die symptomatisch für den § 109 stehen.

Das daran anschließende Unterkapitel 6.2. befasst sich der Homogenisierung der wissenschaftlichen Exzellenz und thematisiert in den darauffolgenden Teilbereichen 6.2.1. das Tenure Track-Verfahren als wahrgenommenen Weg zur Exzellenz, über die empfundene Abwertung akademischer Lehre durch den § 109, bis zu den Erfahrungswerten, die in einem gewissen Rahmen als Malus verstanden werden können.

Das Unterkapitel 6.3. nimmt den Respekt gegenüber Nachwuchswissenschaftler\*innen ins thematische Visier und führt in den daran ansetzenden Teilbereichen 6.3.1. bis 6.3.3. aus, wie der Mensch hinter dem § 109 ausgeklammert wird, ihm kein Platz in der Auslegung des § 109 beigemessen wird, sowie ihre/seine Arbeitslosigkeit als Ausdruck von Gleichgültigkeit durch die Entscheidungsträger\*innen verstanden werden kann.

Das daran anschließende Unterkapitel 6.4. widmet sich dem Verlust des sozialen Netzwerks und thematisiert in den Teilbereichen 6.4.1. bis 6.4.5., wie sich die Prioritätensetzung in der Partnerschaft verändert, Freundschaften zerbrechen, das Leben von Kolleg\*innen durch neue berufliche Wege verändert, ein Rückgriff auf die eigenen Wurzeln stattfindet sowie die finanzielle Unangemessenheit wissenschaftlicher Arbeit.

Mit der Mythologisierung des UG 2002 wird das letzte Feld im Rahmen der Analyse thematisiert. Jenes untergliedert sich in weiterer Folge in lückenhaftes Wissen zum UG 2002 und § 109 im Unterkapitel 6.5.1. Daran knüpft der Teilbereich 6.5.2. an, der das Vordringen des novellierten § 109 in diverse universitäre Bereiche analysiert. Auf die unterschiedliche Handhabung des § 109 seitens der Personalabteilungen im Teilbereich 6.5.3. folgt die Erkenntnis, dass das letzte Wort zum § 109 noch nicht gesprochen wurde. Mit dem

Analyseergebnis, dass die Verkettung von Arbeitsverträgen aufgebrochen werden müsse, schließt das Kapitel mit dem Teilbereich 6.5.5 ab.

Im daran anschließenden 7. Kapitel werden die gewonnenen Erkenntnisse einer weiteren Interpretation unterzogen. Das Unterkapitel 7.1. benennt die Unsicherheit als Ausdruck einer Unzufriedenheit mit der Novellierung des § 109. Daran anknüpfend folgt mit dem Unterkapitel 7.2. der novellierte § 109 als Verständnis einer Traditionspflege. Das Unterkapitel 7.3. widmet sich der Kritik des Selbstbewusstseins des akademischen Mittelbaus, während im Unterkapitel 7.4. die empfundene Respektlosigkeit als Wahrnehmung eines einseitig geführten Dialogs mit der wissenschaftlichen Belegschaft einer Interpretation unterzogen wird. Mit dem Unterkapitel 7.5. schließt das Kapitel um die Interpretation der Ergebnisse ab, indem das Interpretationsergebnis, dass der Dialog an dieser Stelle nicht endet, näher betrachtet wird.

Das 8. Kapitel steht im Zeichen eines Resümees. An dieser Stelle wird nochmals auf das obige Analyse- und Diskussionskapitel Bezug genommen und die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt. Im Unterkapitel 8.1. werden sodann Politikinstrumente vorgestellt, die eine Überarbeitung des § 109 unterstützen könnten. Der daran anknüpfende Ausblick soll eine Vorausschau wagen, wohin sich weiterführende Forschungsschwerpunkte entwickeln könnten.

Abschließend folgt ein Literaturverzeichnis, das sich in Monographien und Büchern, Internetquellen und Journals untergliedert. Der Anhang beinhaltet die Einverständniserklärung, den Interviewleitfaden, den ich während der Gespräche verwendet habe, eine nach Sektoren geordnete Liste des österreichischen Hochschulraums, als auch das Abstract in deutscher und englischer Sprache.

### 3 Wissenschaft und Forschung als Politikfeld

#### 3.1 *Policy* als Dimension des Politikbegriffs

Unter dem Begriff *Policy* wird die inhaltliche Dimension der Politikgestaltung verstanden, die neben *Politics* und *Polity* eine der drei Komponenten des Politikbegriffs darstellt. *Politics* bezeichnet die prozedurale Ebene, wie beispielsweise politische Prozesse oder die Bildung eines politischen Konsens abgewickelt wird, während *Polity* sich mit politischen Strukturen und Institutionen beschäftigt. *Policy* bezeichnet schließlich jene Politikdimension, die die inhaltliche Facette von Politik umfasst. Exemplarisch können Gesetze und Verordnungen, aber auch Entscheidungen, Programme und Maßnahmen genannt werden, „deren konkrete materielle Resultate die Bürger direkt betreffen, gegebenenfalls an den Bürger vorbeigehen oder auch nur symbolische Funktion haben“ (Schubert und Bandelow, 2014: 4).

*Policy* grenzt sich damit von der Ebene der Prozesse, der *Politics*, sowie der institutionellen Ebene, der *Polity*, ab. *Policy* kann sich ebenso auf unternehmerische Aspekte beziehen. Ein weiterer Begriff, der hierbei unterschieden und präzisiert werden muss, ist *Public Policy*, die insbesondere auf staatliche Tätigkeit, das heißt die Staatstätigkeit, fokussiert. „Public policy is so important because it influences all aspects of our lives. It is difficult to think of any aspect of social life that has no connection to policy“ (Cairney, 2020: 2).

##### 3.1.1 Die Politikfelder

Loer et al. (Vgl. 2015) definieren ein Politikfeld als „eine spezifische und auf Dauer angelegte Konstellation sich aufeinander beziehender Probleme, Akteure, Institutionen und Instrumente“ (Loer et al. 2015: 9). Ausgehend von diesem Zitat lassen sich vier Parameter für das Vorhandensein eines Politikfeldes definieren: Probleme, Akteur\*innen, Institutionen und Instrumente. Sie dienen zudem als Ausgangspunkt für eine anschließende Analyse eines Politikfeldes. Folgerichtig ist die Annahme, dass ein Problem vorhanden ist, der Startpunkt für die Entstehung einer *Policy* sowie deren anschließende Analyse. Davon grenzt sich der Begriff *topic* oder *current issue* ab, der dann verwendet wird, wenn diese vier Kriterien nicht vorhanden sind.

Daran anknüpfend argumentieren Loer et al. (Vgl. 2015: 7), dass sich die Policy-Analyse bisher nicht ausreichend damit beschäftigt hat, was ein Politikfeld ist. „Obwohl die Policy-Analyse in der deutschen Version den Begriff ‚Politikfeld‘ im Namen führt, hat das Politikfeld bislang nur eine Statistenrolle in der Politikfeldanalyse“ (Loer et al., 2015: 7).

Politikfelder werden von Akteur\*innen bestimmt, die Einfluss auf den Policy-Prozess nehmen. Beispielsweise kann dieser Einfluss von Politiker\*innen ausgehen, Gewerkschaften, aber ebenso von Medien und Akteur\*innen in Industrie und Wirtschaft. Insbesondere in diesen Kontext sind auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen von Universitäten zu nennen, die einen Einfluss auf den Policy-Prozess nehmen können. Anhand des Texts von Loer et al. (2015) kann zudem schlussgefolgert werden, dass zum einen Instrumente und Institutionen für die Entstehung eines Politikfeldes von Bedeutung sind, zum anderen aber auch die Eigenschaften eines Problems einen Einfluss darauf haben, ob sich ein Politikfeld etabliert.

Die Abgrenzungen zwischen den verschiedenen Politikfeldern sind häufig nicht trennscharf (Vgl. Blum und Töller, 08.06.2022, 09:10). Wissenschaft und Forschung sind ebenso als Politikfeld einzuordnen, das in einem Ressort angesiedelt ist. Policies werden demzufolge auch einzelnen Politikfeldern zugeordnet. Innerhalb der Policy-Forschung, der Politikfeldanalyse, wird sich folgerichtig mit Policies auseinandergesetzt. „Whatever governments choose to do or not to do“ (Dye, 2002: 2).

### 3.1.2 Die Politikfeldanalyse

Bei der Politikfeldanalyse steht die inhaltliche Ebene von Politik im Mittelpunkt. Es handelt sich bei der Analyse eines Politikfeldes häufig um eine interdisziplinäre Tätigkeit. So finden sich darin soziologische Ansätze wieder sowie Aspekte der Vergleichenden Politikwissenschaft. In der Politikfeldanalyse ist das Handeln und die Wirkung bedeutsam, um eine Lösung des Problems anbieten zu können. Deswegen ist das Erzielen neuen Wissens von zentraler Bedeutung.

„Die Politikfeldanalyse richtet ihr Hauptaugenmerk auf die inhaltliche Dimension von Politik, die mit dem englischen Begriff Policy erfasst wird. [...] Schließlich verweist Policy auf die politischen Inhalte, die in Gesetzen, Verordnungen, Programmen und Einzelentscheidungen, die sich auf die Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse auswirken, zum Ausdruck kommen“ (Schneider und Janning, 2006: 15).

In Anlehnung an das obige Zitat von Dye (2002: 2) hinterfragt die Politikfeldanalyse, was politische Akteur\*innen tun, warum sie es tun, aber auch, was sie damit bewirken möchten. Damit legt die Politikfeldanalyse die Grundlage, um politischen Entscheidungsträger\*innen Lösungsvorschläge für eine *Policy* anbieten zu können. Die Policy-Analyse hinterfragt somit auch, warum sich eine *Policy* auf der politischen Agenda befindet.

Somit sind die Steuerung und Platzierung von Inhalten relevant. Zu ergründen, warum eine Regierung Maßnahmen, Gesetze und politische Programme identifiziert, verändert oder

terminiert, kann als zentraler Aspekt der Policy-Forschung verstanden werden (Vgl. Wenzelburger und Zohlnhöfer, 2015: 27).

Auch Bildung und Ausbildung der Staatsbürger\*innen ist Bestandteil einer politischen Agenda. Der Zugang zu Wissen und ein hohes gesamtgesellschaftliches Bildungsniveau ist Garant für den Wohlstand einer Volkswirtschaft und darüber hinaus die Grundlage für die Entwicklung innovativer Ideen, die in Produkten und Dienstleistungen münden.

Loer et al. (2015) merken an, dass politische Akteur\*innen Einfluss auf den Policy-Prozess haben. Die Policy-Analyse hinterfragt ebenso, welche Interessen und Motivationen diese Akteur\*innen verfolgen und wie ein Thema politische Aufmerksamkeit erhält. Schlussendlich ergründet die Policy-Analyse, welche Policy-Instrumente für die Lösung eines Problems zur Verfügung stehen. Abschließend muss in diesen Kontext angemerkt werden, dass einer *Policy* auch Grenzen gesetzt sind: Dabei muss insbesondere auf die Komplexität des Problems, aber auch auf die Vielfalt und Ursachen der Probleme hingewiesen werden. Ebenso sind die Eigenschaften der Dialoggruppen, als auch die Veränderungen im sozialen und wirtschaftlichen Umfeld als Parameter in der Analyse einer Policy zu nennen.

„Focussing on policy outcomes is important because the impact of public policies on the life of citizens is overwhelming. If we think about it, the most important events in our life (besides significant developments in the immediate family like deaths, births of children, etc.) are decisions made within the political system to expand or contract healthcare, or unemployment benefits, or educational privileges, or taxes etc.” (Tsebelis, 2010: 4).

### 3.1.2.1 Der Politikzyklus als schematischer Prozess

Nach Wagenaar et al. (Vgl. 2017: 79) wird mithilfe eines Policy-Designs in einem definierten Bereich, wie beispielsweise in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik, die Erreichung von Zielen durch die Definition von politischen Inhalten und Maßnahmen formuliert. Im wissenschaftspolitischen Kontext wurde das Ziel zur Erreichung einer besseren Karriereplanung über die Novellierung des § 109 umgesetzt. Hierbei wird auf bestehende Erfahrungswerte in einem spezifischen sozialen Kontext Bezug genommen werden. „Policy design is aimed at arriving at desired outcomes through the application of knowledge and experience about a particular social domain” (Wagenaar et al., 2017: 79f).

Der Policy Cycle nach Jann und Wegrich (Vgl. 2007) bildet den politischen Prozess schematisch ab. Cairney (Vgl. 2020: 7) merkt kritisch an, dass das Verständnis des Policy Cycle auch einen interessensgeleiteten Aspekt beinhaltet. „One reason not to rely too much on the policy cycle approach is that it conjures up an image of a single centralized government:

an elite group of people at the ,centre' decides what it wants and uses a series of states to get it" (Cairney, 2020: 7).

Die Entstehung einer Policy über einen Politikzyklus, einen Policy Cycle, kann folglich modellhaft abgebildet werden: Ebenda werden Phasen durchlaufen, die von der Problemdefinition bis zur Evaluierung reichen. In der Literatur gibt es mehrere Ansätze, um diesen Zyklus abzubilden. Dabei muss jedoch betont werden, dass sich dieser schematische Ablauf in der Realität des Öfftens abweichend gestaltet. Es handelt sich somit um ein heuristisches Modell, bei dem reale politische Prozesse einer modellhaften Anordnung gegenüberstehen. An dieser Stelle möchte ich das Modell von Jann und Wegrich (2007) beispielhaft erläutern: Wie in Abbildung 1 ersichtlich, lehnen sich Jann und Wegrich (Vgl. 2007, 45ff.) an vier Parameter an. Erster Schritt ist das Agenda Setting und damit die Problemerkennung und Themenauswahl. Darauf folgt als nächster Schritt die Formulierung der Policy sowie der weiteren Entscheidungsschritte, die getroffen werden müssen. „Policy formulation and adoption includes the definition of objectives – what should be achieved with the policy – and the consideration of different action alternatives" (Jann und Wegrich, 2007: 48). Mit der Implementierung folgt die nächste Stufe im Policy Cycle nach Jann und Wegrich (Vgl. 2007: 51f.). In diesem Prozessschritt wird die Policy in einen Handlungsrahmen einbettet und tritt damit formal gesehen in Kraft: Die Spezifizierung von Programmdetails sowie die Verwendung von Ressourcen und das Treffen von Detailentscheidungen stellen Kernelemente dieses Elements dar. Daran anknüpfend folgt sodann die Bewertung der Prozessschritte. Vor allem die intendierte Zielerreichung steht hierbei im thematischen Zentrum: Konnte die gewünschte Wirkung erreicht werden oder waren mit dieser Policy nicht-intendierte Konsequenzen verbunden? Dieser Prozess ist kreisförmig angelegt, daher kann an dieser Stelle kein Ende definiert werden – der Prozess startet abermals mit dem Agenda-Setting. „But evaluation is not only associated with the final stage in the policy cycle that either ends with the termination of the policy or its redesign based on modified problem perception and agenda-setting" (Jann und Wegrich, 2007: 53).

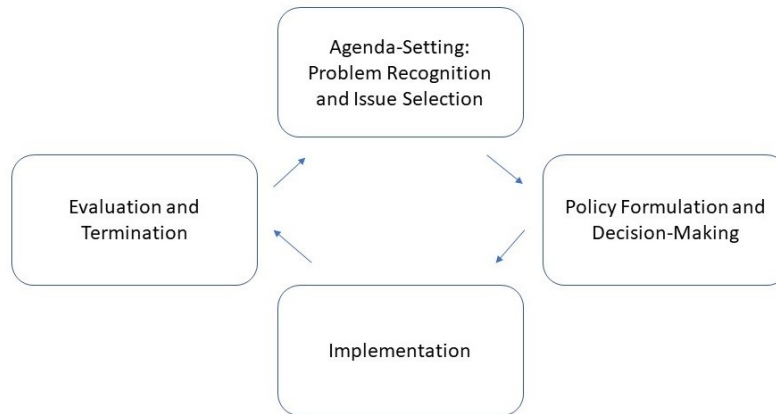


Abbildung 1: The Stages of the Policy Cycle (eigene Darstellung in Anlehnung an Jann und Wegrich, 2007: 45ff.).

Der Policy-Prozess hat heuristischen Wert und beansprucht nicht, die Realität der Politikgestaltung abzubilden. Tatsächlich folgt die Politikgestaltung in der Praxis häufig nicht genau diesem Schema. Dennoch: „... diese Strukturierung und Orientierung beruht auf der Annahme, dass politische Maßnahmen spezifische Stadien durchlaufen: Problemwahrnehmung, Agenda Setting, Politikformulierung, Entscheidung, Implementierung, Evaluierung und Terminierung“ (Blum und Schubert, 2018: 202).

### 3.1.2.2 Abgrenzung zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen

Wissenschaft und Forschung besitzen als Politikfeld gesellschaftliche Relevanz, da sie neben der Schaffung neuen Wissens auch universitäre Bildung und in weiterer Folge Ausbildung in jenen Berufen garantieren, in denen eine akademische Vorbildung notwendig ist. In der fortführenden Betrachtung der Novellierung des § 109 lassen sich daher auch Verwandtschaften zu anderen wissenschaftlichen Themenbereichen, Begriffen und Disziplinen identifizieren. Beispielsweise können Parallelen zu den politikwissenschaftlich relevanten Forschungsbereichen der Prekarisierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz genannt werden. Ebenso besteht eine thematische Nähe zur Wissenschafts- und Technikforschung, die sich unter anderem damit beschäftigt, wie Wissenschaft und Gesellschaft interagieren, wobei Potthast (2016) darauf hinweist, dass sich Wissenschafts- und Technikforschung und Wissenschaftspolitik in ihrem wissenschaftlichen Profil durchaus abgrenzen.

„Wissenschafts- und Technikforschung hat in der Tat wenige Berührungspunkte mit Wissenschaftspolitik, wenn damit – wie im deutschen Sprachraum üblich – ein mit der Schaffung der modernen Universitäten im frühen 19. Jahrhundert entstandenes

Politikfeld und damit verbundene Verwaltungsaufgaben gemeint sind“ (Potthast, 2016: 158).

### 3.1.3 Einordnung der Politikinstrumente

Politikinstrumente sind Werkzeuge, mit denen an der Erreichung eines politischen Ziels gearbeitet wird. Beispielhaft kann das UG 2002 genannt werden, das auf die Universitätspolitik an den öffentlichen Universitäten in Österreich angewendet wird. Dabei ist anzumerken, dass sich ein politisches Instrument von einem politischen Programm unterscheidet, da ein Politikinstrument (wie beispielsweise ein finanzieller Zuschuss) eine Grundlage darstellt, um ein politisches Ziel systematisch zu erreichen. Folgerichtig kann *ein* Politikinstrument auf mehrere Programme angewendet werden.

Politikinstrumente besitzen charakteristische Merkmale und erzielen charakteristische Resultate. Sie gestalten demnach ein Politikfeld aus und sind auf ein Ziel hin ausgerichtet. Entscheidungsträger\*innen bedienen sich dieser Instrumente, wie Gesetze oder Verordnungen, um mit ihnen auf ein Politikfeld, wie Wissenschaft und Forschung, einzuwirken. „A policy instrument is effective if it contributes to reaching the target set out by the policy“ (Blok, 2004: 4).

Howlett (Vgl. 2019: 135ff.) argumentiert, dass Politik über Instrumente ausgestaltet wird, die entweder organisatorisch, autoritär, finanziell oder informationsbasiert implementiert werden können. Organisatorische Instrumente stützen sich auf die Umsetzung durch staatliche, aber auch nicht-staatliche Institutionen, um ein politisches Ziel zu erreichen: „Most involve (and rely primarily) on the use of government personnel to achieve government goals, usually operating in structures created and controlled by governments“ (Howlett, 2019: 165).

Autoritative Instrumente lenken staatliche Ziele in eine gewünschte Richtung, indem sie staatliche Sanktionen androhen. „All involve and rely primarily upon, the ability of governments to direct or steer targets in the directions they would prefer them to go through the use of the real or perceived threat of state-enforced sanctions (Howlett, 2019: 191). Beispielhaft können hier Gesetze, wie jene zur Bekämpfung des Menschenhandels genannt werden, die sich aus dem entsprechenden UN-Protokoll ergeben haben, das die jeweiligen Länder unterzeichnet haben (Vgl. Wagenaar et al., 2017: 81).

Über die finanziellen Instrumente werden wiederum eine Bandbreite an Finanzmittel, wie beispielsweise Fördersummen, zu Verfügung gestellt, die ein staatliches Ziel umfassen. „Like organizational and authoritative tools, there are many different permutations of these instruments and mechanisms“ (Howell, 2019: 211).

Als vierte Art der Politikinstrumente nennt Howell (2019: 225ff.) die informationsbasierten, die auf Verhaltensänderung durch Information oder Kommunikation abzielen. Beispielhaft können hierzu die Informationskampagnen einer Regierung genannt werden. „This includes various campaigns waged by governments to encourage citizens to, for example, eat well, engage in fewer vices and otherwise behave responsibly, which are common especially in market modes of governance” (Howell, 2019: 226).

Wagenaar et al. (Vgl. 2017: 82) nehmen auf die vier von Howell definierten Instrumente Bezug und fügen ein fünftes Instrument hinzu, die so genannten *networking instruments*. Bei dieser Art von Politikinstrumenten handelt es sich um Ansätze, die staatliche und zivile Akteur\*innen vernetzen, um damit einen Informationsaustausch zu initiieren. „These consist of attempts by government agencies to bring together actors from government and civil society to inform, consult or deliberate on the design and implementation of policies” (Wagenaar et al., 2017: 82).

## 3.2 Die Kartierung des österreichischen Hochschulraums

### 3.2.1 Die vier Hochschulsektoren und ihre organisatorisch-administrative Verortung im österreichischen Bildungswesen

Das Hochschulwesen in Österreich setzt sich aus vier Sektoren zusammen. Im Detail untergliedert es sich in 22 öffentliche Universitäten, 16 Privatuniversitäten, 21 Fachhochschulen und 14 Pädagogische Hochschulen (eine entsprechende Auflistung aller Hochschulen befindet sich im Anhang). Die Sektoren unterscheiden sich, neben ihrer gesetzlichen Grundlage, durch das damit verbundene Anforderungsprofil und den inhaltlichen Fokus (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Österreichs Hochschulsystem mit vier Sektoren).

Insbesondere der Sektor der Pädagogischen Hochschulen hebt sich von den anderen ab, da hier die Aus- und Weiterbildung von Pädagog\*innen im Zentrum steht. Die dazugehörigen Hochschulen bieten Lehramtsstudien an, die von der Primarstufe (Volksschule) über die Sekundarstufe (Allgemeinbildung) bis hin zur Sekundarstufe (Berufsbildung) reichen. Die Sekundarstufe Allgemeinbildung wird gemeinsam mit den öffentlichen Universitäten forciert. Als gesetzliche Grundlage kann hierbei die „PädagogInnenbildung Neu“ genannt werden. Des Weiteren werden sie über öffentliche Mittel finanziert und sind nachgeordnete Dienststellen des BMBWF, wobei die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) zugeordnet ist (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Pädagogische Hochschulen).

Der österreichische Hochschulraum ist Teil eines größeren Verbunds – des Europäischen Hochschulraums, kurz EHR. Dieser ist Resultat des sogenannten Bologna-Prozesses, der unter anderen das Ziel verfolgt, europaweite Lehre und Forschung zu fördern. Im Detail ermöglicht der EHR seinen Teilnahmeländern Mobilität und gewährleistet damit einen qualitätsvollen internationalen Austausch für Studierende und das wissenschaftliche Personal. Dieser Grundgedanke, der in der Bologna-Erklärung verschriftlicht wurde, wurde daraufhin stets erweitert und findet sich in einem breiten hochschulischen Angebot wieder: Neben 48 europäischen Ländern sind auch die Europäische Kommission und diverse Interessensvertretungen ein Bestandteil des EHR (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Europäischer Hochschulraum. BMBWF online).

Eine wichtige thematische Rahmung für den EHR sind die Kommuniqués, die in einem dreijährigen Rhythmus im Rahmen einer internationalen Konferenz von den jeweiligen Fachminister\*innen des EHR beschlossen werden. Das in Bologna verabschiedete Kommuniqué stellt das erste in einer Reihe von Positionspapieren dar, die den EHR formten.

Daraufhin folgten weitere Zielsetzungen in den Jahren 2003 (Berlin), 2005 (Bergen), 2007 (London), 2009 (Leuven/Louvain-la-Neuve), 2010 (Budapest/Wien), 2012 (Bukarest), 2015 (Jerewan) und 2018 (Paris) (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Europäischer Hochschulraum. BMBWF online).

### 3.2.2 Die Rolle der Universität als Bildungsinstitution

Universitäten vermitteln Wissen, bilden Studierende aus und leisten zudem einen gesellschaftlichen Auftrag. Letzterer wird als „Third Mission“ bezeichnet und beschreibt das Engagement einer Universität gegenüber der Gesellschaft beziehungsweise die gezielte Nutzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in Hinblick auf die diversen gesellschaftlichen Herausforderungen (Vgl. Universität Wien (2022): Die Third Mission von Hochschulen).

Wissenschaft und Forschung tragen zu einem besseren Verständnis unserer Welt bei, indem sie Wissen generieren und ihre Erkenntnisse der Öffentlichkeit zugänglich machen. Eine Praxis, wissenschaftliche Erkenntnisse zu kommunizieren, sind Publikationen in wissenschaftlichen Journalen. Ebenjene Veröffentlichungen sind die „Währung“ der einzelnen Wissenschaftler\*innen.

„Die Wissenschaft soll unsere Neugier gegenüber der Welt stillen und zugleich immer wieder neu entfachen. Dies zeichnet sie gegenüber vielen intellektuell anspruchsvollen und praktisch nützlichen Unternehmungen des Alltags aus, in denen es ausschließlich darum geht, Ordnung in eine Vielfalt heterogener Phänomene zu bringen“ (Bartels, 2021: 76).

Die Universität ist somit der Ort, an dem die nächste Generation von Wissenschaftler\*innen ausgebildet wird. Als Ausbildungsstätten für Nachwuchswissenschaftler\*innen ist die Dualität von Lehre und Forschung ein Wesenszug der Universitäten (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Universitäten. BMBWF Online). Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen geben ihr Wissen an Studierende weiter und tragen dazu bei, das System Wissenschaft und Forschung, sowie die Ausgestaltung letzterer in Grundlagenforschung und angewandte Forschung, aufrechtzuerhalten. Oftmals ist das im Rahmen eines Studiums erworbene Wissen das Fundament einer weiterführenden Berufsausbildung. Beispielsweise kann sich eine Absolventin der Humanmedizin zur Ärztin ausbilden lassen, ein Absolvent der Rechtswissenschaften zum Anwalt. Bildung spielt eine wesentliche Rolle für das Funktionieren einer Gesellschaft: Sie hat einen wohlstandssichernden Effekt und schafft die Rahmenbedingungen für ein gelingendes Zusammenleben. „In der abendländischen Wissenschaftstradition ist die Wissenschaft stets von philosophischen Wissenschaftskonzepten begleitet worden“ (Bartels, 2021: 13).

Per definitionem unterscheidet sich die Universität von anderen Bildungseinrichtungen, da ihr Fokus nicht auf der Ausbildung liegt, sondern einen umfassenderen Ansatz vertritt. Die Universität ist, gemäß des lateinischen *universitas*, eine gesamtheitliche Bildungsinstitution, in der verschiedenen wissenschaftliche Disziplinen unterrichtet werden. Heutige Universitäten fächern ihr Studienspektrum auf, indem beispielsweise auch inhaltliche Schwerpunkte gesetzt werden. Und so ist das Vorhandensein medizinischer, technischer oder wirtschaftlicher Universitäten Ausdruck einer facettenreichen Universitätslandschaft.

„Lehrende und Studierende begegneten sich in der frühen Phase der Universitätsentwicklung zunächst auf offener Straße zum Unterricht oder Professoren unterrichteten Studierende aus einem Fenster im 1. Stock eines Wohnhauses, ehe sich die Institutionen einer Universität entwickelten, die neben dem Unterrichtsvortrag auch ein gemeinsames Lernen und Leben ermöglichten“ (Dittler und Kreidl, 2018: 16).

Studierende werden auf den zukünftigen Arbeitsmarkt vorbereitet und müssen die Logiken, denen ebenjener unterliegt, verstehen lernen. Employability und das Erlernen von Schlüsselqualifikationen sind daher ebenfalls Elemente der universitären Bildung. „Seit der modernen universitären Bildung geht es darum, die unterschiedlichen Komponenten berufliche Qualifikation, Allgemeinbildung und Persönlichkeitsbildung zu vereinbaren“ (Amos, 2016: 32).

Im Rahmen der Diskussion, welchen Stellenwert Bildung innerhalb einer Gesellschaft einnimmt, wird mit normativen Argumentationsweisen ebenso operiert wie mit faktischen, wie beispielsweise die Höhe der Ausgaben, die ein Staat für Forschung und Bildung aufwenden sollte. Es ist allerdings nicht so, dass sich die Höhe der Bildungsausgaben mit der Qualität der Forschungsinstitution gleichsetzen lassen. Für eine valide Analyse des Zustands eines Bildungswesens benötigt es eine Vielzahl an Parametern, zu denen unter anderem die individuellen Facetten einer Forscher\*innenpersönlichkeit zählen. „Die Höhe der Bildungsausgaben eines Landes gemessen durch den prozentualen Anteil am BIP allein ist kein valider Indikator für die Qualität seines Bildungssystems“ (Barz, 2010: 22).

Um einen Vergleich zwischen den Universitäten als Bildungsinstitutionen zu ermöglichen, werden diese mit Kennzeichen versehen. Innerhalb Österreichs lassen sich die öffentlichen Universitäten durch jene Kennzahlen vergleichen, die über die Wissensbilanz und unidata einsehbar sind. Auf internationaler Ebene sind Kennzahlen die Grundlage, um wissenschaftliche Exzellenz in Form von Universitäts-Rankings darstellen zu können. In die dazugehörigen Berechnungen werden diverse Kriterien miteinkalkuliert, die von Publikationsleistungen, über die Internationalität von Personal und Studierenden bis hin zu finanziellen Parametern reichen. Besonders stark treten (nach wie vor) die universitären Institutionen aus dem angloamerikanischen Raum auf.

„Es ist kein Zufall, dass zu den renommiertesten und erfolgreichsten Hochschulen in den USA die privaten Hochschulen wie etwa Harvard, Stanford, Princeton und das MIT zählen, und umgekehrt nur eine einzige staatliche Hochschule, die University of California, Berkeley, in den international akzeptierten Rankings (Shanghai Ranking, THES Ranking, Leiden Ranking) auf den vorderen Positionen vertreten ist“ (Werner, 2010: 43).

Aus ökonomischer Perspektive ist die Verteilung von finanziellen Ressourcen im Bildungsbereich an verschiedene Parameter geknüpft: Effizienz und Effektivität sind dabei zentrale Aspekte, um Bildungsziele zu erreichen. Im System Bildung ist die präzise Messbarmachung dieser Parameter, vor allem hinsichtlich der Steigerung des Outputs, ein Anspruch, der stets neu bewertet werden muss. Werner (Vgl, 2010: 47ff.) argumentiert, dass im Zuge der Betrachtung des Bildungssystems unterschiedliche Akteur\*innen, Perspektiven und Alternativen zu beachten und betrachten sind. „Die Applizierung ökonomischer Perspektiven auf Bildung – und zwar auf alle Bildungsbereiche gleichermaßen und in jeweils sektorenadäquater Ausprägung – stellt einen innovativen und aussichtsreichen Ansatz dar, um den Bildungsbereich zu reformieren und seine Leistungsfähigkeit zu stärken“ (Werner, 2010: 48f.).

Der Stellenwert einer Universität wird ferner über ihr personelles Kapital Ausdruck verliehen, denn ohne qualifiziertes Personal kann die Vermittlung von Bildung nicht gelingen. Ebenso geht mit einem personellen Schwund auch wissenschaftliche Exzellenz verloren, was sich in der Lehre und der Vermittlung von Forschungsqualität widerspiegelt. „Universitäten sind universale Institutionen, die aber auf je spezifische Weise interpretiert und gelebt werden“ (Amos, 2016: 35).

Wissenschaft und Forschung sind bedeutsame Elemente innerhalb einer gesellschaftlichen Ordnung. Sie gewähren Zugang zu Wissen und schaffen gleichsam neue Ideen, indem sie jungen Wissenschaftler\*innen Raum geben, zu forschen und zu lehren. Das UG 2002 ist demzufolge als Politikinstrument in die Gestaltung der Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Personals wesentlich eingebunden. Der § 109 weist einen besonderen Wesenszug innerhalb der universitären Personalpolitik auf, indem er die Karriereplanung von Wissenschaftler\*innen beeinflusst. Wissenschaftliche Erkenntnisse gehen mit gesellschaftlicher Entwicklung Hand in Hand. Das Hinterfragen bestehenden Wissens und die Generierung neuer Erkenntnisse befördert das Florieren einer sozialen Gemeinschaft, erleichtert den Umgang in einer komplexen Umwelt.

„Zu den begünstigenden Rahmenbedingungen der Bildungsexpansion gehörten das hohe Wirtschaftswachstum, Steuererhöhungen und entsprechend hohe Steuereinnahmen. Zudem schufen die geburtenstarken Jahrgänge einen

beträchtlichen demographisch-politischen Nachfragedruck zugunsten der Bildung“ (Schmidt, 2010: 169).

### 3.3 Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und seine Rolle und Funktion im wissenschaftspolitischen Kontext

Das BMBWF zeichnet sich für die Zuständigkeitsbereiche Wissenschaft und Forschung sowie Bildung verantwortlich. Neben diversen ministeriellen Zuständigkeiten ist es insbesondere Vertragspartner im Zuge der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten.

#### 3.3.1 Die Leistungsvereinbarung als (finanzielles) Steuerungsinstrument zwischen dem Bundesministerium und den Universitäten als Vertragspartnerinnen

Als öffentlich-rechtliche Verträge sind Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMBWF und den 22 öffentlichen Universitäten, die als Vertragsparteien auftreten, Steuerungsinstrumente (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Leistungsvereinbarungen). Die Grundlage eines Leistungsvereinbarungsvertrags ist ein Verhandlungsergebnis zwischen dem BMBWF und der jeweiligen Universität. Diese Verhandlungen finden in einem dreijährigen Rhythmus statt. Im Laufe der Vertragslaufzeit finden Begleitgespräche statt, die die Umsetzungsmaßnahmen dokumentieren. Erstmals wurde im Jahr 2007 für die Periode von 2007 bis 2009 eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen. Mittlerweile wurde im Jahr 2021 für die sechste Periode, von 2022 bis 2024, eine Vereinbarung zwischen dem Ministerium und den einzelnen Universitäten geschlossen. Für die Leistungsvereinbarungsperiode wurde das zweite Mal die *Universitätsfinanzierung NEU* zugrunde gelegt. Diese Form der Finanzierung wurde 2018 aufgrund einer Neuordnung des § 12 des UG 2002 möglich (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Leistungsvereinbarungen).

Im Detail bedeutet die Universitätsfinanzierung NEU, die im Zuge dieser Novellierung im Jahr 2018 eingeführt wurde, eine Orientierung an kapazitätsorientierten und studierendenbezogenen Parametern. Diese Indikatoren, die der Budgetzusammensetzung zugrunde liegen, werden anhand von drei Säulen veranschaulicht, die neben der Lehre eine weitere für Forschung sowie die Entwicklung und Erschließung der Künste, als auch für Infrastruktur und strategische Entwicklung abdeckt (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Universitätsfinanzierung NEU).

Insbesondere der Aspekt der Prüfungsaktivität stellt hierbei einen wesentlichen budgetrelevanten Posten dar. Als prüfungsaktiv gilt ein\*e Studierende\*r, wenn 16 ECTS-Punkte innerhalb eines Studienjahrs positiv abgelegt werden konnten. Ein weiterer budgetrelevanter Aspekt sind die Studiengebühren. Diese sind ein Faktor neben anderen, wenn es darum geht, eine Universität liquide zu halten. Historisch betrachtet hatten sie eine unterschiedliche Höhe und auch zwischen den Studierendengruppen wurde unterschieden. „Allerdings muss bzgl. der Immatrikulationsgebühren auch erwähnt werden, dass diese von Universität zu Universität unterschiedlich waren und stets sozial angepasst sein sollten. Von adeligen und geistlichen Studenten erhob man höhere Gebühren – gewährte ihnen dafür aber auch Vorrechte“ (Zwick, 2010: 114).

Die Höhe der Studiengebühren ist ein Aspekt, der in den Debatten um Chancengleichheit eine wichtige Rolle spielt. Wie Zwick (Vgl. 2010: 114) anmerkt, wurde von privilegierteren Gruppen während des europäischen Mittelalters höhere Gebühren eingehoben, ihnen gleichzeitig aber ein Mehr an Rechten gewährt. So saßen beispielsweise arme und reiche Studenten getrennt voneinander, wobei sich diese Staffelung aus der Höhe der Abgaben, die ein- oder zweimal jährlich zu entrichten waren, ergab. Des Weiteren ließen sich drei große Gruppen an der Universität antreffen: der Adel (*nobiles*), die Reichen (*divites*) und die Armen (*pauperes*), die das soziale Gefüge an der damaligen Universität darstellten (Vgl. Zwick, 2010: 114). Zwick (Vgl. 2010) konnte ebenso zeigen, dass sich die Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Universitäten seit dem Mittelalter bis zur Neuzeit, über den Ausbau des Gemeinwesens hin zu mehr Staatlichkeit sowie die Auflösung der papstkirchlichen Einheit durch die Reformation, verändert haben (Vgl. Zwick, 2010: 117). Die Autorin führt des Weiteren aus, dass sich die im Laufe des Mittelalters etablierte Gebührenerlasse für arme Studenten ab dem 16. Jahrhundert durch eine Anhebung der Gebührensätze änderte. „Im Mittelalter hatte der Grundsatz: *scientia donum est, unde vendi non potest* dazu geführt, dass auch armen Studenten durch Gebührenerlasse die Möglichkeit eines Studiums eröffnet wurde. Ab dem 16. Jahrhundert setzte jedoch eine Entwicklung ein, die zum zunehmenden Ausschluss der Armen führte“ (Zwick, 2010: 118).

Im gegenwärtigen Kontext bedeutet die *soziale* Anpassung von Studiengebühren daher, dass auch jenen Studierenden die Möglichkeit zur Wissensaneignung geboten werden sollte, die finanziell schlechter gestellt sind. Mit einem gleichzeitigen Ausbau des Stipendiensystems könnte man eine Grundlage schaffen, dieses Ziel zu erreichen.

Leistungsvereinbarungen gelten als Steuerungsinstrumente, die im Rahmen von Begleitgesprächen auf den Grad der Zielerreichung hin überprüft werden. Die Termine werden bilateral zwischen dem BMBWF und der jeweiligen Universität koordiniert. Der Vertrag der Leistungsvereinbarung ist veröffentlichungspflichtig und muss nach dem erfolgreichen

Abschluss im Mitteilungsblatt<sup>1</sup> der Universität herausgegeben werden. Neben der Leistungsvereinbarung ist die jährlich zu erstellende Wissensbilanz ein weiteres Kriterium, wissenschaftliches Potenzial darzustellen. Die darin enthaltenen Kennzahlen spiegeln die inhaltliche Breite an den Universitäten wider. Grundlage zur Erstellung einer Wissensbilanz ist die Wissensbilanzverordnung (WBV), die seitens des BMBWF zur Verfügung gestellt wird. Da die Breite einer Wissensbilanz hier nicht im Detail erläutert werden kann, soll lediglich darauf hingewiesen werden, dass einzelne Kennzahlen aus dieser Bilanz auch einen Überblick über die Personalsituation an den jeweiligen Universitäten zulassen.

Über deskriptive Statistiken lässt sich die personelle Situation des akademischen Mittelbaus in Zahlen ausdrücken. Das technische Werkzeug, das für die Darstellung der ausgewerteten Kennzahlen herangezogen werden kann, lautet unidata<sup>2</sup>. Konkret handelt es sich dabei um ein hochschulstatistisches Informationssystem des BMBWF mit der zentralen Aufgabe, aktuelle Zahlen und Fakten über den österreichischen Hochschulbereich bereitzustellen. Dabei werden beispielsweise statistische Informationen zu den Bereichen Budget und Personal, aber auch Lehr- bis zu Forschungskennzahlen verfügbar gemacht. Ebenso werden über dieses digitale Werkzeug Publikationen sowie Materialien zur Hochschulstatistik zur Verfügung gestellt.

### 3.4 Die akademischen Karriereschritte an den Universitäten

Die Universität ist eine Lehrstätte, indem sie Studiengänge anbietet, aber auch Arbeitsplätze für wissenschaftliches, künstlerisches und allgemeines Personal. Nach der erfolgreichen Absolvierung eines Grund- und des Masterstudiums bieten die Universitäten weitere Karriereschritte im akademischen Bereich an. Diese reichen vom Doktorat bis zur Universitätsprofessur.

#### 3.4.1 Das Doktorat als erste Qualifizierungsstufe

Das wissenschaftliche Arbeiten an einer Dissertation erfordert neben Konzentration und Interesse eine ebenso umsichtige Planung. Dissertant\*innen, die im englischsprachigen Raum auch als *early-stage researchers* bezeichnet werden, haben nach Abschluss ihrer Dissertation die Möglichkeit, in der Wissenschaft zu bleiben oder in ein anderes Berufsfeld zu wechseln. Insbesondere der Verbleib in der Wissenschaft erfordert ebenjene Karriereplanung.

---

<sup>1</sup> Das Mitteilungsblatt ist das offizielle Kommunikationsinstrument der Universitäten an die Öffentlichkeit. Die Inhalte, die darin verlautbart werden, sind mitunter gesetzlich vorgegeben.

<sup>2</sup> <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx>

Dissertant\*innen, die im Rahmen einer Anstellung an der Universität ihre Arbeit anfertigen, können zudem eine definierte Stundenanzahl an Lehrverpflichtung als Vertragsbestandteil geregelt haben. §109 sieht vor, die Zeit der Dissertation im Ausmaß von bis zu vier Jahren nicht in die Kette einzurechnen (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002). Wurde hingegen eine zusätzliche Lehrverpflichtung angenommen, werden diese Zeitfenster in die Berechnung der Gesamtlaufzeit miteinbezogen.

### 3.4.2 Der Postdoc als wissenschaftliche Tätigkeit nach der Dissertation

Nach einer erfolgreichen Verteidigung der Dissertation können junge Wissenschaftler\*innen im Rahmen einer Postdoktorand\*innenstelle (Postdoc) ihre Tätigkeit an der Universität fortsetzen. „Ist die Promotion abgeschlossen, beginnt für diejenigen Personen, die weiterhin auf dem wissenschaftlichen Karrierepfad verweilen, die Postdoc-Phase“ (Tischler, 2020: 28).

Je nach Universität sind diese Stellen bis zu einer Dauer von sechs Jahren zeitlich befristet. Damit geht keine Festanstellung einher, sondern ein befristeter Vertrag nach einer erfolgreichen Promotion (Vgl. Anderl, 01.02.2015). Eine Postdoc-Position bietet den Nachwuchswissenschaftler\*innen die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Profilbildung. Des Weiteren sind sie in Forschungsprojekten als Teil eines Teams tätig. Die Quintessenz dieses wissenschaftlichen Engagements ist es insofern nicht, eine Qualifikation im Sinne einer Dissertation anzufertigen, sondern die Mitarbeit an einem Forschungsvorhaben. Postdocs können neben ihrer Tätigkeit als Forscher\*innen auf Projektbasis ebenso in der universitären Lehre tätig sein. Während der Phase, an der die wissenschaftlich arbeitende Person an der Universität als Postdoc angestellt ist, arbeitet sie beispielsweise im Rahmen eines Projekts mit anderen Kolleg\*innen, die mitunter ebenfalls eine Stellung als Postdoc innehaben, zusammen. Diese Phase unterscheidet sich von der Praedoc-Phase, indem keine curricularen Aufgaben absolviert werden müssen.

„Anders als in der Promotionsphase wird man als Postdoc nicht durch einen Habilitationsvater bzw. eine Habilitationsmutter betreut und auch der Besuch von habilitationsbegleitenden Kursen ist nicht vorgesehen. Als Postdoc ist man maßgeblich selbst dafür verantwortlich, sich weiter zu qualifizieren“ (Tischler, 2020: 29).

Es besteht ebenso die Möglichkeit, selbst als Projektleiter\*in tätig zu werden, indem Finanzmittel beispielsweise über einen FWF-START-Grant eingeworben werden. Hierfür würden seitens der Antragsrichtlinien Forscher\*innen jeder Fachdisziplin in Betracht kommen, die nach der Dissertation zwei bis acht Jahre an Forschungserfahrung vorweisen können (Vgl. Der Wissenschaftsfonds (FWF), 2022). Auf europäischer Ebene bietet der ERC Starting Grant

eine Option, Projektmittel der europäischen Union einzuwerben, die an einer Universität andockt werden können. Hierfür werden zwei bis sieben Jahre wissenschaftliche Erfahrung nach der Beendigung der Dissertation vorausgesetzt (Vgl. European Research Council (ERC), 2022).

Um nachhaltig wissenschaftliche Exzellenzen zu fördern, bedarf es einer konsequenten Förderung des akademischen Nachwuchses. Für eine Wissenschaftler\*innenkarriere ist jene Phase, die auf eine Dissertation folgt, von entscheidender Bedeutung. Viele Talente, die aufgrund eines Stellenangebots ins Ausland gehen, kommen nicht im gleichen Ausmaß wieder zurück. Diese Fluktuation ist unter anderem auch Ausdruck eines hohen Grads an Mobilität (Vgl. Austria Presse Agentur, 06.08.2015, 13:03).

### 3.4.3 Tenure-Track: Die Laufbahn zur organisationsrechtlichen Professur

Der obige Begriff lässt sich aus dem Englischen mit einem „Vorgehen zur Festanstellung“ übersetzen. Er beschreibt ein Prozedere, der letztendlich zur Festanstellung an der Universität führen soll. Das Tenure Track-System unterscheidet sich von der befristeten Stelle eines Postdocs, da damit explizit Qualifikationsziele definiert wurden. Exemplarisch soll an dieser Stelle auf einen Verfahrensablauf der Universität Wien Bezug genommen werden. Demnach werden Tenure Track-Professuren international ausgeschrieben und unterliegen der internationalen Begutachtung. Dem Dienstantritt geht der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung voraus. Die Erreichung der Ziele ist entscheidend für die Übernahme in ein entfristetes Dienstverhältnis als Assoziierte\*r Professor\*in (Vgl. Universität Wien (2022): Tenure Track-Professuren an der Universität Wien).

Die Umsetzung wissenschaftlicher Projekte an Universitäten wird unter anderem über Forschungsgelder finanziert: Folgerichtig werden personelle Ressourcen ebenso über diese finanziellen Mittel getragen. Das bedeutet, dass mit dem Ende des Drittmittelprojekts in manchen Fällen auch die finanzielle Grundlage für eine Weiterbeschäftigung des wissenschaftlichen Personals nicht gewährleistet werden kann. Das führt dann dazu, dass sich jene Mitarbeiter\*innen nach einer anderen Position umsehen müssen. Der wesentliche Unterschied mit Blick auf den § 109 ist jedoch, dass diese Anstellungszeiten mitberücksichtigt werden müssen. Statistisch betrachtet sind Entfristungen an der Universität die Ausnahme. Mit einem Tenure Track-Verfahren geht der Erwerb einer Assoziierten Professur und damit auch die Aufnahme in die Professor\*innenkurie einher. In weiterer Folge führt eine verstetigte Anstellung zu einem Mehr an Planungssicherheit für den weiteren Karriereverlauf. Kritiker\*innen weisen allerdings darauf hin, dass die Anzahl der Tenure Track-Verfahren ausgebaut werden müsste (Vgl. Illetschko, 09.07.2021, 06:00).

### 3.5 Karriereentwicklung im System Wissenschaft

Mit dem Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere sind zahlreiche Planungsschritte verbunden. Sie beginnen mit der Inskription an einer Universität und folgen Wegabschnitten, die vom Anfertigen einer Dissertation über eine wissenschaftliche Mitarbeit im Rahmen eines Projekts bis hin zu einer Professur reichen können. Eine Karriere im wissenschaftlichen Umfeld ist an verschiedenartige Leistungen geknüpft. Die individuellen Qualifikationen umfassen zudem Publikationen in wissenschaftlichen Journalen, akademische Lehre sowie Forschungsergebnisse als Resultat der Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen. In jedem Fall nimmt der Faktor Zeit eine entscheidende Rolle bei der Generierung von Ergebnissen ein.

„Wissenschaftliche Entdeckungen sind keine Punktereignisse, sondern zeitlich ausgedehnte Episoden, sie sind komplex aufgrund der Beteiligung verschiedener WissenschaftlerInnen, die in der Regel den Wesenskern des Entdeckten jeweils nur partiell erfassen“ (Bartels, 2021: 89).

Tischler (Vgl. 2020, 251) hat sich im Rahmen ihrer Forschung mit dem Phänomen des Vertrauens in den wissenschaftlichen Karriereweg beschäftigt und bietet einen Überblick über Schlüsselkategorien an, der in der folgenden Abbildung grafisch dargestellt wird.

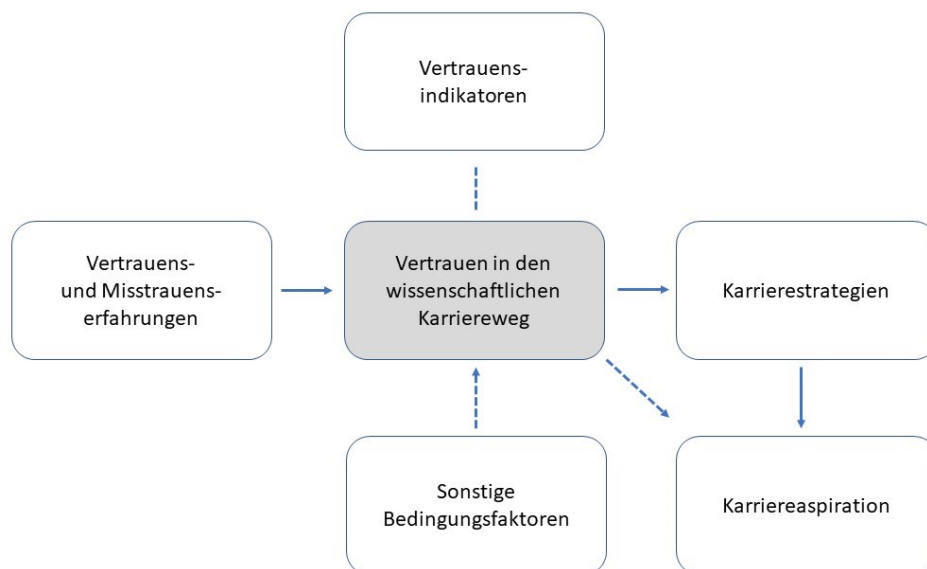


Abbildung 2: Kernkategorien zum Phänomen „Vertrauen in den wissenschaftlichen (sic) Karriereweg“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Tischler, 2020: 253).

Tischler (Vgl. 2020: 253) nennt die Karriereaspiration der Nachwuchswissenschaftler\*innen als erste Kernkategorie, „denn die Kenntnis worin, also in welche zukünftige Entwicklung ihrer

Karriere, die Akteure vertrauen, ist die Voraussetzung dafür, die Ausprägung ihres Vertrauens in den Karriereweg verstehen und einordnen zu können“ (Tischler, 2020: 253). Darauf folgen laut Tischler (Vgl. 2020: 256) die interpersonalen und generalisierten Vertrauens- und Misstrauenserfahrungen. Darunter fallen positive und negative Erlebnisse, die Nachwuchswissenschaftler\*innen gemacht haben: Beispielweise fällt die Annahme oder Ablehnung von Publikationen im Rahmen eines Peer-Review-Begutachtungsprozesses darunter, aber auch ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren (Vgl. Tischler, 2020: 256).

Des Weiteren nennt die Autorin die sonstigen rahmenden Faktoren des bisherigen Qualifizierungswegs als Parameter. Hierbei spielen „sowohl die erlebte Kontinuität bzw. Brüchigkeit (z. B. in Bezug auf Arbeitsverträge oder Tätigkeitsfelder) des bisherigen Werdegangs, die Konfrontation mit Herausforderungen und der Umgang mit ebenjenen wie auch die bisherige Verweildauer auf dem akademischen Qualifizierungsweg im Allgemeinen sowie speziell in bestimmten Statuspassagen gezählt“ (Tischler, 2020: 264). Des Weiteren sind auch die Unterstützungsnetzwerke, die Involviertheit der Akteur\*innen in den Arbeitsplatz und die Scientific Community, wie auch die Partizipation an institutionellen Fördermaßnahmen, die den bisherigen Qualifizierungsverlauf geprägt haben, zu nennen (Vgl. Tischler, 2020: 264). Mit den Karrierestrategien der Nachwuchswissenschaftler\*innen nennt Tischler (Vgl. 2020: 268) einen weiteren Aspekt, der in diesem Kontext relevant ist. „Das Gespür dafür, welche Investitionen es zu tätigen gilt, um ihre Karriereziele zu erreichen, entwickeln die Nachwuchswissenschaftler\*innen während ihres wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs“ (Tischler, 2020: 268). An dieser Stelle wird jenes Engagement identifiziert, das erbracht werden sollte, um die persönliche Karriere voranzubringen. Neben dem Verfassen von Beiträgen, die in wissenschaftlichen Journalen publiziert werden, sind die Präsentation ebenjener Ergebnisse bei Fachtagungen, das Einwerben von Drittmitteln, der Aufbau von Netzwerken sowie Lehrerfahrungen als Investitionen in die Karriere zu betrachten (Vgl. Tischler, 2020: 268).

### 3.5.1 Der zeitliche Horizont in der Planung einer universitären Laufbahn

Eine Karriere in der Wissenschaft ist, wie bereits an mehreren Stellen betont wurde, von unterschiedlichen Komponenten abhängig. Zeit ist jedenfalls ein Faktor, der innerhalb der Karriereentwicklung eine wesentliche Rolle einnimmt. Erwerbsbiografien lassen sich nicht durchgehend linear beobachten, sondern sind von Höhen und Tiefen geprägt. Karriereschritte sind ebenso von Spontanität geprägt, wie auch von Zufällen abhängig. Beispielsweise lässt sich aufgrund der Bewerbungsverfahrenslogik nicht exakt vorhersagen, ob eine Postdoc-Position an der gewünschten inländischen oder ausländischen Universität angetreten werden kann. Des Weiteren sind Professor\*innenstellen nur in einem geringeren Ausmaß verfügbar.

„Somit steigt der Wettbewerb um die verfügbaren Positionen mit jeder Qualifikationsstufe und die Erfolgswahrscheinlichkeit reduziert sich für den Einzelnen bzw. die Einzelne“ (Tischler, 2020: 42).

Karriere im wissenschaftlichen Bereich ist von zunehmender Internationalität geprägt. Universitäten gewinnen im Idealfall durch Austausch und Dialog an Profil. Auch das wissenschaftliche Personal, das an Universitäten seiner Forschungstätigkeit nachgeht, schärft über Auslandsaufenthalte andererseits sein Format. Universitäten unterscheiden sich zudem in der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden, weshalb der Wechsel einer Forscherin/eines Forschers in die Arbeitsgruppe einer renommierten Universitätsprofessorin/eines renommierten Universitätsprofessors als Beitrag zur Weiterqualifizierung verstanden werden kann. Ein wissenschaftlicher Lebenslauf gewinnt durch internationale Erfahrungswerte somit definitiv an Qualität.

### 3.5.2 Ich bin Hanna

Eine Initiative, die 2021 in Deutschland entstand und dort nach wie vor für mediale Aufmerksamkeit sorgt, ist #IchBinHanna: Grundlage dieser Initiative war ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickeltes Video, das die Mechanismen des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erklärte (Vgl. #IchBinHanna, 2022).

Die fiktive Biologin Hanna argumentiert darin über die Vorzüge des WissZeitVG. Es folgte eine Diskussion, die in vielen Medien aufgegriffen wurde (Vgl. Wagner, 01.04.2022, 19:36). Mit #IchbinHanna soll auf ein Problem innerhalb des Hochschulsektors Deutschlands aufmerksam gemacht werden, von dem eine Vielzahl an Wissenschaftler\*innen betroffen ist. Anhand von Biografien werden im Rahmen dieses Hashtags beispielhafte Karriereverläufe dargestellt, die durch das WissZeitVG beeinflusst werden (Vgl. Bahr et al., 2022). In deren Zentrum stehen somit die Arbeitsbedingungen, die mit dem bundesdeutschen Wissenschaftssystem einhergehen (Vgl. Schwägerl, 14.06.2021). Im Detail verweist das Video rund um die Animationsfigur Hanna auf die Befristungspraxis an den bundesdeutschen Universitäten: Demnach stellt diese eine Voraussetzung für ein funktionierendes System dar. Um das System Wissenschaft folgerichtig aufrecht erhalten zu können, ist die Befristung von wissenschaftlichem Personal eine Notwendigkeit (Vgl. Djahangard, 21.06.2021 12:34).

Das im Jahr 2007 in Kraft getretene WissZeitVG regelt die Zeit der Anstellung an den bundesdeutschen Universitäten. Nach einer zwölfjährigen Frist ist es entscheidend, ob die Person in ein unbefristetes Dienstverhältnis wechseln könnte – in diesem Zusammenhang gilt ein Sonderbefristungsrecht, das eine Dauer von sechs Jahren vor und nach der Dissertation für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen vorsieht (Vgl. Becker, 27.06.2022). Die Kritikpunkte,

die gegen das WissZeitVG vorgebracht werden, ähneln dabei jenen, die im Zuge der Novellierung des Paragraphen 109 des UG 2002 geäußert wurden: Neben der Kurzfristigkeit, die sich aus der Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen ergibt, ist es vor allem die generelle Unsicherheit, die beispielsweise eine langfristige Planung verunmöglicht. Des Weiteren tragen auf einer individuellen Ebene Stress, Überlastung und möglicherweise Depressionen zu einer Verschärfung der Situation bei. Die Ungleichheit, die sich im System Wissenschaft zeigt, ist zudem auf einen hohen Leistungsdruck zurückzuführen. Neben der Diskussion in den sozialen Netzwerken wurden zahlreiche journalistische Beiträge verfasst und in eine gesellschaftliche Debatte aufgegriffen. „Das Ergebnis war, dass die Diskussion über Twitter hinausgelangte und eine ebenso umfassende wie anhaltende Berichterstattung in Zeitungen und diversen (vor allem öffentlich-rechtlichen) Rundfunkkanälen einsetzte, überregional, aber auch in lokalen Medien“ (Bahr et al., 2022: 18).

Der politische Aspekt der Initiative #IchbinHanna ist die Darstellung einer Figur in einer Simulation zum WissZeitVG, das von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung publiziert wurde. Die Botschaft hinter dem Video lautet, dass über befristete Verträge die Innovationsfähigkeit von wissenschaftlichen Einrichtungen erhalten bleibe, damit auch künftige Generationen daran teilnehmen können (Vgl. Schwägerl, 14.06.2021). Das Video hatte mediale Aufmerksamkeit erregt und insbesondere auf dem Kurznachrichtendienst Twitter eine Debatte entbrannt. Zahlreiche Betroffene haben sich zu den Arbeitsbedingungen zu Wort gemeldet. Insbesondere jene Personen, die viele Jahre hindurch prekär arbeiten mussten, sind mit einem Karriereende konfrontiert. Die mediale Debatte über soziale Netzwerke wie Twitter schaffen Aufmerksamkeit für jene Missstände, die sich im System verfestigt haben. Die Debatte um Prekarisierung in der Wissenschaft wurde in weiterer Folge einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Die Initiative nimmt dabei ebenso Forscher\*innen of Color in die Debatte auf (Vgl. Djahangard, 19.06.2021, 13:54).

Aus einer österreichischen Perspektive wurde #IchBinHanna ebenso medial aufgegriffen. Wobei sich die hiesige Situation im Vergleich zur deutschen an manchen Stellen unterscheidet, ist die Anstellung des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten mitunter ebenso prekär. Über die Initiative #IchbinHanna berichten junge Wissenschaftler\*innen von ihren Erfahrungen und ihre Bedenken in Hinblick auf einen Verbleib im wissenschaftlichen System. So haben sich mittlerweile auch bundesdeutsche Gewerkschaften, wie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), für eine Ablösung des WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz ausgesprochen (Vgl. Rheinische Post Online, 23. September 2022, 16:47).

## 4 Das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)

Die rechtmäßige Grundlage der öffentlichen Universitäten in Österreich wird über das UG 2002 geregelt. Hierbei handelt es sich um ein Bundesgesetz, in dem universitätsrechtliche Gesichtspunkte vereinbart wurden. Laut § 1 sind die Universitäten angehalten, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie der Lehre ebenjener zu dienen. Erstmals wurde es im österreichischen Bundesgesetzblatt I, Nr. 120/2002 veröffentlicht. Sein volles rechtliches Inkrafttreten wurde jedoch erst mit 1. Jänner 2004 vollzogen: Zu diesem Zeitpunkt wurden organisatorische, personalrechtliche und studienrechtliche Elemente wirksam (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

Da es sich um einen umfassenden Gesetzestext handelt, der im Rahmen dieses Kapitels nicht im Detail diskutiert werden kann, möchte ich an dieser Stelle auf die Langversion des UG 2002 im RIS verweisen.

### 4.1 Die Genese eines Gesetzes zur Gestaltung der öffentlichen Universitäten in Österreich

Das Inkrafttreten des UG 2002 war innerhalb der österreichischen Universitätslandschaft sehr umstritten. Es gab sowohl von universitärer wie auch von gesellschaftlicher Seite vor allem hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Komponente Bedenken: Insbesondere seitens der Belegschaft und politischer Oppositionsparteien im Parlament wurde Skepsis geäußert, ob es sich bei der damit verbundenen Implementierung, unter anderem eines Kollektivvertrags, möglicherweise um eine arbeitsrechtliche Verschlechterung handeln könnte. Dieses Gesetz wurde von den damaligen Regierungsparteien ÖVP und FPÖ auf dem Weg gebracht. Die Oppositionsparteien SPÖ und Die Grünen stimmten unter anderem wegen des Abbaus von demokratischer Mitsprache an den Universitäten gegen das Gesetz (Vgl. Winkler-Hermaden, 31.05.2012).

Ein wesentliches Element des UG 2002 ist die Zusicherung von Autonomie, die es der Universität als Körperschaft öffentlichen Rechts ermöglicht, Entscheidungen zu treffen, ohne diese vorab mit dem Ministerium abgestimmt zu haben. Rechtlich gesehen sind öffentliche Universitäten nunmehr vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts, die Entscheidungen weisungsfrei vom Ministerium und nach eigenem Ermessen treffen können (Vgl. Witzmann, 28.05.2012).

Dem UG 2002 war unter anderem das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993) vorangegangen, das unter dem damaligen Bundesminister Erhard Busek in Kraft

getreten ist. Ebenda wurden den Universitäten ein Mehr an Mitsprache zugesichert (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993) StF: BGBl. Nr. 805/1993).

Mit dem UG 2002 wurde eine große bildungspolitische Reform in Kraft gesetzt. Einerseits wurde die Autonomie zwar befürwortet, aber die Gefahr einer Einflussnahme durch die Regierung wurde seitens der Oppositionsparteien ebenso stark betont. Insbesondere Die Grünen sahen in der Installation dieses Gesetzes den Ausdruck eines Regierungsdiktats, während der damalige SPÖ-Vorsitzende Alfred Gusenbauer mit dem Begriff „Politikkommissare“ pointiert den Einfluss der Politik auf die Universitäten verdeutlichen wollte. Gusenbauer bezog sich unter anderem auf die aus seiner Sicht problematische Zusammensetzung des Universitätsrats als Aufsichtsgremium: Die Mitglieder werden je zur Hälfte vom Senat der Universität und von der Bundesregierung bestellt. Ein weiteres Novum, abseits der Selbstverwaltung, war die Ausgliederung der medizinischen Fakultäten aus den Volluniversitäten Wien, Innsbruck und Graz und die damit verbundene Neugründung als Medizinische Universitäten (Vgl. Witzmann, 28.05.2012).

#### 4.1.1 Die organisatorische Rahmung

Mit der Implementierung des UG 2002 wurden in weiterer Folge drei Organe geschaffen, die Kraft ihres Mandates die Universität strukturieren. Gemäß § 20 des UG 2002 sind das der Universitätsrat, das Rektorat und der Senat. Eine Mitgliedschaft in mehr als einem Organ ist nicht erlaubt. Das rechtliche Kommunikationsmedium der Universitäten ist das Mitteilungsblatt, das öffentlich zugänglich ist und periodisch veröffentlicht wird. Neben dem Entwicklungs- und Organisationsplan ist die Herausgabe der Leistungsvereinbarung unverzüglich nach deren Abschluss ein integraler Bestandteil des Mitteilungsblatts (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

##### 4.1.1.1 Das Rektorat

Das Rektorat ist gemäß § 22 des UG 2002 das Leitungsorgan einer Universität und vertritt sie nach außen. Neben Agenden, wie die Aufnahme von Studierenden und die Einhebung der Studienbeiträge, ist das Rektorat auch jene Instanz, die einen Entwurf der Leistungsvereinbarung erstellt und diesen dem Universitätsrat vorlegt. Die Verhandlung und der Abschluss der Leistungsvereinbarung mit dem\*der Bundesminister\*in sowie die unverzügliche Information über das Ergebnis an den Universitätsrat zählt laut § 23, Absatz 1, Ziffer 4 zu den Aufgaben eines\*einer Rektors\*in (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

#### 4.1.1.2 Der Universitätsrat

Der Universitätsrat hat gemäß § 21 des UG 2002 die Funktion eines Aufsichtsorgans, das begleitend und vorausschauend für die Universität tätig ist. Neben Aufgaben wie dem Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Rektorat und dem\*der Rektor\*in, ist der Universitätsrat zudem in budgetäre Agenden eingebunden, indem er beispielsweise dem Budgetvoranschlag durch das Rektorat innerhalb von vier Wochen ab Vorlage zustimmen muss. Des Weiteren nimmt er zur Leistungsvereinbarung vor Abschluss durch den\*die Rektor\*in innerhalb von drei Wochen Stellung (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

#### 4.1.1.3 Der Senat

Der Senat ist eine weitere entscheidungstragende Instanz innerhalb der Organisation einer Universität. Dieser kann gemäß § 25 des UG 2002 aus achtzehn oder sechsundzwanzig Mitglieder bestehen. Je nach Zusammensetzung sind es Vertreter\*innen der Universitätsprofessor\*innen, Vertreter\*innen der Universitätsdozent\*innen, Studierendenvertreter\*innen und ein\*e Vertreter\*in des allgemeinen Universitätspersonals. Neben der Erlassung und Änderung der Curricula für Studien wirkt der Senat zudem an Habilitations- und Berufungsverfahren mit (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

## 4.2 Der § 109 im UG 2002

Der § 109 ist jener Teil des UG 2002, der sich mit den befristeten oder unbefristeten Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Universitätspersonal beschäftigt. Im Wesentlichen wurden mit der UG-Novelle 2021 und der damit einhergehenden Neuregelung des § 109 seitens der Universitäten Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigungsverhältnisse zu verstetigen. Im Universitätsgesetz befindet sich die Zielbestimmung, unter anderem im § 3 Z 4, wissenschaftlichen Nachwuchs in Universitäten heranzubilden (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

Der Wortlaut des novellierten § 109 im UG 2002 lautet folgendermaßen:

- (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.

(Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002)

Bezugnehmend auf den obigen Passus sind daher folgende Positionen gemäß § 94, Absatz 2, Bestandteile des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals: Universitätsprofessor\*innen, Universitätsdozent\*innen, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb, Personen/Studierende in Facharztausbildung (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

#### 4.2.1 Die Hintergründe für die Novellierung im Jahr 2021

Geeignete Karrieremodelle zu entwickeln, die den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs fördern, waren Kernelemente der Novellierung des Universitätsgesetzes im Jahr 2021. Die bisherige Regelung hatte sich nach Einschätzung des BMBWF als nicht zufriedenstellend erwiesen. Die Novellierung wurde mit dem Anspruch, exzellente Lehre und Spitzenforschung ermöglichen zu wollen, umgesetzt – insbesondere junge Wissenschaftler\*innen sollten ein Mehr an Rechtssicherung erhalten (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

Eine gerechtere Karriereplanung zu ermöglichen, war demnach der Wesenskern dieser Novelle. Aus diesem Grunde wurden Ausbildungszeiten nicht miteingerechnet: Die Zeitspanne für maximal vier Jahre, die für das Doktoratsstudium (Praedoc) verwendet wird, wurde ebenso nicht eingerechnet, wie jene Ausbildungszeiten von Ärztinnen und Ärzten, von Studienassistent\*innen sowie die Anstellungszeiten, die an anderen Universitäten oder Forschungseinrichtungen absolviert wurden (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass jene Zeiten mitberechnet werden, die über die obengenannten Fristen hinausgehen. Laut Auskunft des BMBWF (Vgl. Bundesministerium für

Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige) werden jedoch jene Zeiten berücksichtigt, die nach dem Abschluss einer Dissertation anfallen und jenen Zeiten als Lehrbeauftragte\*r, in denen man an derselben Universität über Drittmittel finanziert wird. Für Lehrbeauftragte gilt jedoch, dass jene Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 getätigt wurden, nicht einzurechnen sind. Für jene Mitarbeiter\*innen, die über Drittmittel oder andere Forschungsprojekte beschäftigt sind, gilt, dass bis zu vier Jahre an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren nicht eingerechnet werden (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

Die Regelung des § 109, die vor der Novellierung im Jahr 2021 gültig war, sah eine Höchstdauer von zehn Jahren bei Vollzeit- sowie zwölf Jahre bei Teilzeitbeschäftigung vor (Vgl. Österreichischer Rundfunk (ORF), 29.09.2022, 11:26). Mit der Neubestimmung des § 109 änderte sich die Höchstdauer, unabhängig der Stundenanzahl, auf acht Jahre. Ab dann muss jenen Personen, die diese Frist erreicht haben, ein unbefristeter Vertrag angeboten werden. Diese Entscheidung, zu treffen von der jeweiligen Universität, ist notwendig, um den bisherigen Arbeitsplatz behalten zu können. Wird der Vertrag nicht entfristet, muss die Person die Institution verlassen. An dieser Stelle lässt sich ebenso ein Kontrapunkt zur Regelung des § 109 vor Inkrafttreten der Novellierung im Jahr 2021 identifizieren: Das BMBWF argumentiert, dass betroffene Jungwissenschaftler\*innen idealerweise bereits vor Erreichen dieser achtjährigen Frist über ihren Verbleib und weiteren Karriereverlauf an der jeweiligen Universität Bescheid wissen sollten (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

Wie bereits erwähnt, war das Ziel dieser Novellierung die Schaffung einer gerechten Anstellungspolitik an den öffentlichen Universitäten. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sollen nicht den gesamten Karriereverlauf über befristete Verträge angestellt werden dürfen. Es soll ihnen somit ermöglicht werden, ein unbefristetes Dienstverhältnis annehmen zu können. Das BMBWF wollte mit der Novellierung dieses Paragraphen die Praxis der Kettenverträge durchbrechen. An den österreichischen Universitäten ist es nicht unüblich, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen über längere Zeitspannen hinweg befristet angestellt werden. Mit dieser Neuordnung der Vertragsdauer über den § 109 versucht das BMBWF nun, auf der rechtlichen Ebene eine Änderung der Anstellungssituation herbeizuführen und eine transparente Karriereplanung zu ermöglichen (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige).

#### 4.2.2 Die Novellierung des § 109 und ihre Bedeutung für individuelle Karriereplanungen

Mit Inkrafttreten der Novellierung des UG 2002 im Jahr 2021 wurden studienrechtliche, aber auch organisatorische und personalrechtliche Aspekte einer Neubewertung unterzogen. Mit der Einführung einer Mindeststudienleistung gemäß § 59a, die sich ebenfalls in einer medialen Debatte niederschlug, wurden Leistungsspezifika von Studierenden adaptiert, während mit dem § 109 ein personalrechtlicher Passus novelliert wurde.

Konkret bedeutet das, dass mit der Festsetzung einer achtjährigen Frist der Karriereverlauf von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit besonderen Vorzeichen versehen wurde. Eine personelle Entscheidung wird damit notwendig werden, da der\*die Mitarbeiter\*in ansonsten die Universität verlassen muss. Im Detail bedeutet das, dass nach Ablauf einer achtjährigen Beschäftigung die Entscheidung getroffen werden muss, ob das Dienstverhältnis entfristet werden kann. An einer Universität zu forschen und zu lehren ist für einige Absolvent\*innen eine durchaus attraktive Perspektive. Während dieser Zeit sind sie als wissenschaftliches Personal laut Kollektivvertrag angestellt. Der Kollektivvertrag der Universitäten sieht hierfür die Verwendungsgruppe B vor. Im Detail sind Universitätsassistent\*innen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturer und Projektmitarbeiter\*innen nach § 28 in der Gehaltsgruppe B1 einzureihen, Lektor\*innen hingegen in B2 (Vgl. Österreichische Universitätenkonferenz, 2022). Abseits der rechtlichen und damit kollektivvertraglichen Grundlage lässt sich allerdings beobachten, dass eine Teilzeitanstellung im wissenschaftlichen Umfeld auch als Karrierenachteil, insbesondere für Frauen, verstanden werden kann (Vgl. Gruber, 23.11.2017). Des Weiteren lässt sich, mit Blick auf die Situation in Deutschland, beobachten, dass wissenschaftliche Teilzeitangestellte häufig mehr Stunden arbeiten, als es ihr Vertrag vorsieht (Vgl. Der Spiegel Online, 29. Jänner 2019, 15.32).

Wenn keine Entfristung vorgenommen werden sollte, dann ist die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nicht mehr gegeben und der\*die Arbeitnehmer\*in muss die Universität verlassen. Da dieser Umstand auf viele Mitarbeiter\*innen an den öffentlichen Universitäten in Österreich bereits zutrifft oder in Zukunft zutreffen wird, werden die Bedeutung des Paragraphen und die Konsequenzen, die damit einhergehen, auf einer breiten gesellschaftlichen Basis diskutiert. Die Resultate dieser Diskussion sind aus verschiedenen Perspektiven und mitunter individuell zu betrachten. Denn damit sind auch persönliche Schicksale verbunden: Karrieren finden ein Ende, da zwar die Stelle vorhanden ist, aber die Möglichkeit, diese zu besetzen, aus rechtlicher Sicht nicht gewährleistet werden kann. Karriereplanung wird damit prekär, Mitarbeiter\*innen verbleiben in einem unsicheren Bereich. Der Idee, mit dieser Novellierung Entfristungen herbeizuführen, wird mitunter nicht auf breiter Basis umgesetzt.

Demnach sind die nicht-intendierten Konsequenzen dieses Politikinstruments differenziert zu bewerten. Eine funktionierende Universität mit einem hohen Qualitätsanspruch benötigt ebenso hochqualifizierte Mitarbeiter\*innen. Wenn das Personal jedoch nicht langfristig gehalten werden kann, dann leiden die Studierenden, die auf qualitativ hochwertige Lehre angewiesen sind, aber auch der Wissenschaftsstandort per se, da wissenschaftlich talentierte Personen bereits an ausländische Institutionen abgewandert sind. „Die Politik muss auch die Notwendigkeit, die Qualität des Bildungsangebots zu verbessern, mit dem Wunsch, den Zugang zur Bildung, insbesondere im Tertiärbereich, zu erweitern, in Einklang bringen“ (Schleicher, 2010: 356).

## 5 Methode und Forschungsdesign

Während die oben skizzierte theoretische Abhandlung des Themas zu einem besseren Verständnis beitragen soll, thematisiert dieser Abschnitt der Masterarbeit die empirische Facette und damit die Methode und die Herangehensweise, die gewählt wurde, um die eingangs formulierten Forschungsfragen behandeln zu können.

„Im frühen 17ten Jahrhundert hat sich in Europa eine Wissenschaftstradition etabliert, die von der Idee der wissenschaftlichen Methode inspiriert war. Die wissenschaftliche Methode manifestiert sich in Verfahrensregeln, deren Befolgung verspricht, sicheres Wissen über die Natur erlangen zu können“ (Bartels, 2021, 41).

Wie in den vorangegangenen Kapiteln bereits erwähnt, handelt es sich bei der Kettenvertragsregelung an öffentlichen Universitäten um ein personaltechnisches Phänomen, das sowohl eine institutionelle, als auch eine individuelle Facette beinhaltet: Institutionell betrachtet können der § 109 und seine Novellierung im Jahr 2021 als gesetzliche Grundlage im Rahmen des Kollektivvertrags genannt werden. Aus dieser rechtlichen Basis resultieren dann individuelle Konsequenzen. Jede Person, die an einer Universität arbeitet, hat vielfach Erfahrungswerte im wissenschaftlichen Arbeiten gesammelt.

Viele Mitarbeiter\*innen haben ein hohes Zeitpensum auf akkurates wissenschaftliches Arbeiten verwendet, Herzblut in ihre Arbeit gelegt. Für manche hat der novellierte § 109 jedoch die Konsequenz, dass die Anstellung trotz intensiven Engagements mit einem Enddatum versehen wurde. Um diese Erfahrungen, Erwartungen und Konsequenzen verstehen zu können, möchte ich diese Personen zu Wort kommen lassen. Mit der wissenschaftlichen Methode des qualitativen Interviews, in Anlehnung an Weiss (1995), möchte ich mich diesem Phänomen auf empirische Weise annähern. „Während in der frühen Policy-Forschung zunächst quantitative Verfahren vorherrschten, sieht sich die Disziplin in jüngerer Zeit ebenfalls stark durch qualitative Vorgehensweisen geprägt“ (Blum und Schubert, 2018: 65).

Jene Erkenntnisse, die über Wissenschaft und Forschung bezogen werden, sind Parameter, mit denen wir innerhalb unserer Gesellschaft navigieren. Das Wissen, das dieser Funktionsweise zugrunde liegt, wurde regelgeleitet erworben und folgt den wissenschaftlichen Kriterien. „Oftmals geht es um die Rekonstruktion von manifesten Ereignissen und Prozessen mit Hilfe von Beteiligten bzw. um Kontextwissen (etwa zu einem Politikfeld). Hier kann die Auswertung relativ *ad hoc* geschehen“ (Starke, 2015: 466).

Das leitfadengestützte Interview nach Weiss (1995) eignet sich somit besonders, diese individuellen Facetten und Schicksale, die mit der In-Kraft-Setzung des Paragraphen einhergehen, methodisch zu beleuchten. Mit der Methode eines solchen Interviews geht ein

Ansatz einher, der sich durch Offenheit auszeichnet. Im Gegensatz zu quantitativen Forschungsdesigns bietet das qualitative Interview die Möglichkeit, bei Unklarheiten rückzufragen – es kann demnach explizit im Detail nachgefragt werden. „Qualitative Interviews sind als Form der Primärerhebung deutlich besser etabliert als die Archivrecherche“ (Starke, 2015: 466). Qualitative Interviews sind innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung vor allem von Bedeutung, wenn es darum geht, Daten in einem neuen Forschungsfeld zu erheben. „In qualitative research, interviewing is one of the most frequently used methods when generating data“ (King und Horrocks, 2010: 6).

## 5.1 Das leitfadengestützte Interview

### 5.1.1 Der Interviewprozess

Idealtypisch besteht eine Interviewsituation aus einer Person, die Fragen stellt, und einer anderen Person, die auf die Frage antwortet. Folgerichtig handelt es sich hierbei um eine Gesprächssituation unter besonderen Vorzeichen. Es ist kein Alltagsgespräch, das sich dem Smalltalk widmet, sondern hat ein forschungsleitendes Erkenntnisinteresse, das dem Gespräch vorangeht. Ebenso unterscheidet die systematische Auswertung des Gesprächsinhalts das Alltagsgespräch von einem wissenschaftlichen Interview. „Interviews have always been the staple of qualitative research methods in management studies, and in particular for research dealing with organizational change“ (Langley und Meziani, 2020: 370).

Weiss (1995) skizziert den Prozess der Gesprächsführung im Interviewformat als einen Zugewinn an Wissen und damit als wünschenswertes Ziel. Demnach hat sich im Vorfeld der Recherche eine thematische Lücke ergeben, die im Zuge der Ermittlung des Forschungsstandes sichtbar wurde. „Politikwissenschaftliche Handbücher und Handwörterbücher liefern Einblicke zum jeweiligen Forschungsstand in einem bestimmten Themengebiet“ (Stark und Mohamad-Klotzback, 2016: 958).

Die Person, die den Interviewleitfaden in Händen hält, sitzt somit jener Person räumlich gegenüber, die Antworten gibt. Die damit definierten Rollenbilder verfolgen das Ziel, einen wissenschaftlichen Mehrwert zu erarbeiten und die im Vorfeld freigelegte thematische Lücke im Zuge des Gesprächs zu schließen.

„Sitzen Erzählperson und Interviewende auf Stühlen einander gegenüber, so kann der Raum zwischen ihnen als Gesprächsraum veranschaulicht werden. Aus diesem Raum kann sich entweder die Erzählperson zurückziehen; dies erzeugt dann einen Druck auf die interviewende Person, den Raum zu füllen. Oder die interviewende Person zieht

sich zurück und „überlässt“ den Raum der Erzählperson. [...] Mit dem Rückzug der einen Person steigt der Anteil der anderen Person“ (Helfferich, 2011: 145).

Mit der für diese Masterarbeit zentralen Forschungsfrage werden universitäre Karriereperspektiven ins Zentrum genommen, auf die sich der Paragraph 109 auswirkt. Praxiswerte nehmen in diesem Zusammenhang eine bestimmende Rolle ein. Jede Interviewperson hat bezüglich des § 109 Erfahrungen gemacht. Gleichsam hat jede Person, die in das Berufsfeld Hochschule eintritt, eine individuelle Erwartungshaltung an eine Karriere an der Universität. „Ein wesentlicher Aspekt der qualitativen Forschung ist, dass sie bestrebt ist, die Erfahrungen von sozialen und politischen Akteurinnen aus ihrer eigenen Perspektive zu erfassen und zu verstehen“ (Prainsack und Pot, 2021: 14).

Um die im Rahmen der Einleitung formulierten Forschungsfragen bestmöglich beantworten zu können, hat sich die Methode des Interviews als geeignet erwiesen. Das gezielte Rückfragen im Fall von Unklarheiten ermöglicht zudem, einen wissenschaftlichen Mehrwert zu erfassen – quantitative Studien lassen eine Annäherung in diese thematische Tiefe oftmals nicht zu. Persönliche Gespräche laden zum Nachfragen ein, widmen sich dem Verstehen von Phänomenen. Die Person, die das Interview führt, und jene, die interviewt wird, zeichnen sich durch eine hohe Eingebundenheit in das zu beforschende Feld aus. Keuneke (2017) nimmt in ihrem Beitrag auf die Methode des qualitativen Interviews Bezug und spricht von einer aktiven Involvierung in das Forschungsfeld. „Der Forscher befindet sich nicht in der Rolle eines distanzierten Beobachters oder ‚Datenmessers‘, sondern ist aktiv in die Datenerhebung involviert. Ihr (Miss-)Erfolg hängt damit auch von seiner kommunikativen Leistung ab“ (Keuneke, 2017: 302f.).

Gesprächssituationen, die als Interviews kategorisiert werden, müssen das Kriterium der Nachvollziehbarkeit aufweisen. Um diesen Anspruch gerecht zu werden, wird das Gespräch zu Dokumentationszwecken aufgezeichnet. Im Anschluss wird der Ton zu Papier gebracht. Das Transkript dient anschließend als Grundlage, die die Analyse ermöglicht. „Following research interviews, verbal data were transcribed verbatim“ (Butler, 2015: 166).

Fuß und Karbach (Vgl. 2019: 17) weisen darauf hin, dass mit einem Transkript die Ausgangsbasis für eine wissenschaftliche Analyse geschaffen wird. Wie es die Praxis des Transkribierens vorsieht, wurde auch für diese Untersuchung Wort für Wort verschriftlicht, wobei kürzere Pausen nicht explizit als solche gekennzeichnet wurden; längere Pausen wurden hingegen als solche ausgewiesen. Ebenso wurde auf gesprächsintervenierende Parameter, wie Verkehrslärm oder eine schlechtere Tonqualität, hingewiesen. Wahrnehmbare Emotionen, wie ein Lachen, finden sich ebenso in den Transkripten wieder wie längeres Überlegen, da es wesentliche Elemente zum besseren Verständnis der Situation darstellen. „Wissenschaftliche Transkripte sind gegenüber einem zusammenfassenden und dem

journalistischen Transkript weitaus detailreicher. Sie geben Wort für Wort sämtliche Inhalte eines Interviews oder einer Gruppendiskussion wieder“ (Fuß und Karbach, 2019: 19).

Weiss (Vgl. 1995: 52) merkt in diesen Zusammenhang jedoch an, dass die Rekonstruktion des Gesagten niemals exakt wiedergegeben werden kann. Insbesondere schwierige und belastende Situationen, die für die interviewte Person eine hohe emotionale Belastung darstellt, können aufgrund ihrer psychologischen Komplexität nicht innerhalb eines Statements abgebildet werden. Des Weiteren ist der Beobachtereffekt zu nennen, der, trotz Zusicherung von Vertraulichkeit, eine intervenierende Variable darstellen kann. In diesem Fall ist die soziale Komponente von Bedeutung, die ein gelingendes Miteinander der Interviewpartner\*innen begründet. „Für einen Interviewenden bedeutet soziale Kompetenz, dass dieser sein Ziel – die Durchführung eines möglichst tiefen und ergiebigen Interviews zu einer vorgegebenen Themenstellung – nur im sozialen Miteinander mit dem Befragten realisieren kann“ (Misoch, 2015: 122).

Der Vorteil des wissenschaftlichen Interviewformats ist die Möglichkeit, detailliert nachzufragen, wenn sich im Laufe des Gesprächs Unklarheiten ergeben, die eine Klärung notwendig machen. Die Ursache dieser Diskrepanz kann somit dialogorientiert bearbeitet werden (Vgl. Young et al., 2021). Des Weiteren unterscheidet sich das Interview von anderen Methoden im Umgang der Datenerhebung, da die Rahmenbedingungen – zum Beispiel wenn das Treffen in einem Kaffeehaus stattfindet – eine ungezwungene Atmosphäre schaffen, als das beispielsweise im Labor der Fall ist. „Das Interview als Methode zur Datenerhebung ist möglicherweise deshalb so beliebt, weil es auf den ersten Blick einem Alltagsgespräch ähnelt und das Stellen von Fragen ja nicht so schwer ist“ (Renner und Jacob, 2020: 3). Dennoch ist es wichtig, klar herauszustreichen, dass diese Form der Datenerhebung „weder Alltags- noch Beratungsgespräche“ (Helfferich, 2011: 46) sind. Die Generierung von (neuem) Wissen steht im Zentrum dieser Methode.

Bei der Wahl des Interviews bietet sich zudem die Möglichkeit, zwischen einem standardisierten, oder einem weniger standardisierten Grad zu wählen. Während beispielsweise ein hoch standardisiertes Interview den Nachteil bietet, den subjektiven Lebensraum der Interviewpersonen nicht angemessen zu erfassen (Vgl. Renner und Jacob, 2020: 13), schafft ein unstandardisiertes Interview die Schwierigkeit, unterschiedlich verlaufene Gespräche vergleichbar zu machen. „Auch wenn ein unstandardisiertes Interview allen Beteiligten mehr Freiheiten bietet, ist damit noch nicht automatisch garantiert, dass alle relevanten Informationen erfasst werden“ (Renner und Jacob, 2020: 15).

Im Wesentlichen unterscheidet sich das qualitative Forschungsvorhaben vom quantitativen in der Rekonstruktion von Sinn oder subjektiven Sichtweisen (Vgl. Helfferich, 2011: 21). Da der § 109 für viele meiner Interviewpersonen ein Phänomen darstellt, mit dem sie sich früher oder

später beschäftigen müssen, waren auch Emotionen ein Bestandteil des Gesprächs. Ich habe meine Interviews halbstrukturiert durchgeführt, da ich meinen Gesprächspartner\*innen die Möglichkeit geben wollte, ihre Erfahrungen schildern zu können, ohne dabei strikt den Interviewleitfaden abarbeiten zu wollen. Die Entscheidung ging mit einem Gewinn an Freiheit einher. Renner und Jacob (Vgl. 2020: 16) bezeichnen das teilstandardisierte beziehungsweise halbstrukturierte Interview als „Mittelweg“. Hierbei „wird also eine gewisse Struktur vorgegeben, die gewährleistet, dass Vergleiche zwischen mehreren Interviews und auch eine vergleichende Auswertung durchführbar sind“ (Renner und Jacob, 2020: 16).

## 5.2 Der Auswahlprozess der zu interviewenden wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen

Alle zwölf Interviews im Rahmen dieser Masterarbeit habe ich mit wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen diverser öffentlichen Universitäten geführt. Mit dem Thema zuerst in Berührung kam ich im Zuge der Berichterstattung in den österreichischen Medien: Dort wurde über die Brisanz dieser Novellierung in Hinblick auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von Nachwuchswissenschaftler\*innen an jenen österreichischen Universitäten, die dem UG 2002 unterstehen, berichtet. Demnach können alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen an öffentlichen Universitäten, für die der § 109 relevant wird, als Grundgesamtheit verstanden werden.

Um die Gespräche durchführen zu können, musste ich vorab Ein- und Ausschlusskriterien definieren, die meiner Suche nach Interviewpartner\*innen Struktur gab. Grundsätzlich kam jede wissenschaftlich und künstlerisch tätige Person als Gesprächspartner\*in infrage, für die der § 109 entscheidungsrelevant ist. Präziser formuliert: Jene Personen, deren wissenschaftliche Tätigkeit in ein unbefristetes Dienstverhältnis überführt wurde, waren *nicht* Teil der Grundgesamtheit.

Als Einschlusskriterien kann ein befristeter Vertrag gemäß § 109 genannt werden. Mir war es zudem wichtig, neben wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die bereits eine Dissertation vorzuweisen haben, auch Doktorand\*innen zu interviewen. Obwohl die Zeit der Dissertation mit bis zu vier Jahren nicht für die Berechnung der Gesamtdauer herangezogen wird, ist es die Erwartungshaltung angehender Wissenschaftler\*innen, die einen Mehrwert für diese Arbeit darstellt. Insofern ist der Status als Doktorand\*in ein Einschlusskriterium.

Das Spektrum meiner Gesprächspartner\*innen umfasst jene Personen, die mit dem Anfertigen der Dissertation ein frühes Karrierestadium erreicht haben, bis hin zu jenen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die zeitnah ihre Institution verlassen müssen. Da viele Personen an den öffentlichen Universitäten von der Novellierung dieses Paragraphen betroffen sind, musste ich eine weitere Einschränkung vornehmen. Da ich meine Masterarbeit an der Universität Wien

verfasse, waren Universitäten mit Standort in der Bundeshauptstadt naheliegende Institutionen, die einen physischen Gesprächstermin erlaubten. Aber auch andere Universitätsstädte habe ich nicht kategorisch ausgeschlossen, da ich mittels der Software ZOOM ebenso ortsunabhängige Terminfenster vorschlagen konnte.

Meine Interviewpartner\*innen sind allesamt an öffentlichen österreichischen Universitäten angestellt. Der Rekrutierungsprozess wurde durch verschiedene Maßnahmen gesetzt. Meine erste Interviewpartner\*in habe ich im Zuge eines informellen Gesprächs gewinnen können. Ebenda wurde über die Novellierung des § 109 gesprochen und die Bereitschaft signalisiert, auch für ein Interview zur Verfügung zu stehen. Daran anschließend habe ich über Kontaktempfehlungen weitere Personen für ein Interview gewinnen können. Konkret habe ich meine Gesprächspartner\*innen gefragt, ob sie eventuell eine weitere Person kenne, die vom § 109 betroffen sein könnte und ob diese Person bereit wäre, mit mir zu sprechen. Als zweite Herangehensweise habe ich eigenständig auf den Internetseiten der Universitäten zu recherchieren begonnen und mögliche Gesprächspartner\*innen gesichtet: Diese habe ich sodann mittels E-Mail kontaktiert und mein Forschungsvorhaben geschildert. Im Fall einer positiven Rückmeldung wurde ein Gesprächstermin vereinbart.

Nach der Terminfindung wurden die Gespräche über die digitale Videokonferenzsoftware ZOOM oder in Präsenz durchgeführt. Im Detail wurden vier Gespräche physisch und acht digital abgehalten. Letztere Variante hat es ermöglicht, zeitlich flexibel auf den dichten Terminplan meiner Gesprächspartner\*innen zu reagieren. Die Daten wurden im Zeitraum von Mai bis Oktober 2022 erhoben. Insbesondere während des Sommersemesters 2022 war es nicht einfach, Zeitfenster für Interviews zu koordinieren: Neben der Lehrverpflichtung meiner Gesprächspartner\*innen waren es auch Forschungsaufenthalte und dienstliche Reisen, die eine Terminfindung deutlich erschwerten. In der vorlesungsfreien Zeit während der Sommermonate konnte wiederum ein großer Teil der Gespräche ohne größeren koordinatorischen Aufwand durchgeführt werden.

Ich habe meinen Interviewpartner\*innen umfassende Vertraulichkeit zugesichert und das Gesprächstranskript dementsprechend angepasst, indem der Name meiner Interviewperson mit dem Akronym IP und der entsprechenden Nummerierung gekennzeichnet wurde. Des Weiteren habe ich Gesprächspassagen, die aufgrund ihres spezifischen Kontexts eine Querverbindung zu der interviewten Person erlauben könnten, als vertraulichen Inhalt markiert. Die direkten und indirekten Zitate, die sich in dieser Masterarbeit wiederfinden, lassen folgerichtig keinen Rückschluss auf die Interviewperson zu. Die Interviews haben durchschnittlich ungefähr 35 Minuten gedauert; wobei das längste Gespräch 67, das kürzeste 23 Minuten gedauert hat. Sechs meiner Gesprächspartner\*innen sind weiblich, sechs männlich – die Geschlechterparität beträgt demnach exakt 50 Prozent. Fünf Personen

befinden sich aktuell im Doktoratsstudium und sind parallel dazu an der Universität angestellt. Die restlichen sieben Personen haben eine Dissertation abgeschlossen und arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an ihrer jeweiligen Institution. In Summe wurden die Personen von fünf österreichischen Universitäten, davon vier in der Bundeshauptstadt Wien, zum Gespräch eingeladen. Unter den zwölf Gesprächspartner\*innen befinden sich auch Personen mit Betreuungspflichten. Ebenso wurden Gespräche mit Menschen geführt, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Ferner befinden sich Personen darunter, die zuvor an einer internationalen Universität tätig waren und im Zuge eines Anstellungsangebots nach Österreich gewechselt sind – jene wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, deren Karriere schon länger andauert, haben also zudem internationale Erfahrungswerte aufzuweisen.

### 5.3 Auswertungsmethode

Die Analyse des vorliegenden Datenmaterials wurde mit der konstruktivistischen Grounded Theory nach Kathy Charmaz (Vgl. 2014) durchgeführt. Nachdem die Transkripte pseudonymisiert wurden, konnte mit der Analyse begonnen werden. Dabei wurde das empirische Material in einer systematischen Vorgehensweise nach Mustern durchsucht, neu zusammengesetzt und schrittweise auf ein höheres Abstraktionsniveau gebracht (Vgl. Prainsack und Pot, 2021: 143).

Die Grounded Theory nach Charmaz (Vgl. 2014) bedient sich dabei eines induktiven, interpretativen und iterativen Zugangs. „Grounded theory begins with inductive data, invokes iterative strategies of going back and forth between data and analysis, uses comparative methods, and keeps you interacting and involved with your data and emerging analysis” (Charmaz, 2014: 1). Demnach zielt die konstruktivistische Grounded Theory darauf ab, die im Zuge der Interviews gewonnenen Daten analytisch zu behandeln. Konkret bedeutet das, dass aus den empirischen Daten ein theoretischer Ansatz generiert werden sollte. Das vorliegende Datenmaterial darf des Weiteren nicht zusammengefasst werden, sondern wird mittels einer interpretativen Herangehensweise auf eine tieferliegende Bedeutungsebene herangeführt. Mit einer wiederholenden, iterativen Vorgehensweise wird auf die Wechselseitigkeit von Datenerhebung und -analyse hingewiesen: Somit bildet die Analyse der ersten Datenerhebung die Grundlage für die Erhebung weiterer Daten im Rahmen von Interviews (Vgl. Prainsack und Pot, 2021: 144).

#### 5.3.1 Die Phasen des Kodierens und die Bildung von Themenfeldern

Ziel der Grounded Theory ist es, „soziale Handlungen und Prozesse, die in den Daten enthalten sind, sichtbar zu machen. Da dies das Ziel der Analyse ist, sollten auch die Codes Handlungen beschreiben“ (Prainsack und Pot, 2021: 147). In diesen Zusammenhang nimmt das Kodieren eine besondere Rolle ein. Charmaz (Vgl. 2014: 113) unterscheidet hierbei zwei Phasen: Auf das initiale Kodieren (initial coding), bei dem satz- oder zeilenweise kodiert wird, folgt das fokussierte Kodieren (focused coding), bei dem initiale Codes geordnet und verdichtet werden. „Through coding, you define what is happening in the data and begin to grapple with what it means” (Charmaz, 2014: 113).

Prainsack und Pot (Vgl. 2021: 148) halten fest, dass in der qualitativen Forschung die einzelnen Forschungsphasen ineinander übergehen und dies kein geradliniger Prozess sei. „Dies bedeutet, dass Sie mit der Analyse Ihres Materials beginnen sollten, sobald Sie das erste Interview transkribiert haben (und nicht zuerst alle Interviews durchführen und transkribieren und erst dann mit der Analyse beginnen)“ (Prainsack und Pot, 2021: 148).

Mit dem fokussierten Kodieren beginnt die zweite Phase der Analyse, in der die hohe Anzahl an Codes aus der ersten Phase verdichtet und reduziert wird. Prainsack und Pot (Vgl. 2021: 149ff.) weisen des Weiteren darauf hin, dass Gedanken, die sich während des Kodierprozesses ergeben, dokumentiert werden sollten. Hierzu eignen sich Memos als Methode, Ideen sowie Beobachtungen über Verbindungen und Lücken systematisch festzuhalten. Damit sind Memos – neben den Codes – Analyseinstrumente von zentraler Bedeutung. Zusammengefasst handelt es sich hierbei um eine analytische Vorgehensweise, bei der Codes überarbeitet werden, indem sie zusammengeführt, erweitert oder präzisiert werden. Die Art und Weise, wie diese Codes weiterbearbeitet werden, ergibt sich in Hinblick auf die Relevanz der Forschungsfrage. „Jene, die zentral sind, sollten präzisiert und erweitert werden, während jene, die weniger wichtig sind, zusammengefasst werden können“ (Prainsack und Pot, 2021: 150).

Mit der Analyse des erhobenen Datenmaterials werden insbesondere auch jene Aussagen und Positionen sichtbar, die sich im Rohzustand noch „zwischen den Zeilen“ befunden haben, also nicht wörtlich artikuliert wurden. Damit trägt die wissenschaftliche Aufarbeitung eines Interviews zu einem besseren Verständnis der Situation bei, in der das Gespräch stattgefunden hat. „What I believe is the most frequent social science approach to presenting the findings of a qualitative interview study is to describe what has been learned from all respondents about people in their situation“ (Weiss, 1995: 153).

Neben den Memos und dem fokussierten Kodieren stellt das theoretische Kodieren den nächsten Schritt dar. Über das fokussierte Kodieren und das Abstrahieren bestehender Codes sollen sich in weiterer Folge Themen ergeben. Nach Prainsack und Pot (Vgl. 2021: 152f.) kann die Visualisierung der Codes in Diagrammen dazu beitragen, Beziehungen zwischen ihnen sichtbar zu machen. Um Codes zu Themen zu gruppieren, können folgende Fragen hilfreich sein:

1. Was ist neu?
2. Was ist besonders unerwartet?
3. Welche Muster und Widersprüche sind sichtbar?
4. Was wird am häufigsten erwähnt?
5. Was kommt in der Literatur nicht vor?
6. Was ist für die Interviewpartner\*innen am wichtigsten?

(Vgl. Prainsack und Pot, 2021: 152)

Die Entscheidung, diese methodische Herangehensweise für die Beantwortung meiner Forschungsfragen zu forcieren, lässt sich aus dem Umstand erklären, dass ich die Lebensrealitäten meiner Interviewpartner\*innen verstehen wollte. Die zwölf Interviews haben

eine Fülle an Datenmaterial ergeben, das ich in weiterer Folge analysieren musste. Um den analytischen Prozess durchführen zu können, habe ich die Software Atlas.ti verwendet. Im Zuge dessen habe ich mich an den obigen Ablauf orientiert, Zeile für Zeile codiert und die daraus gewonnenen Codes im nächsten Schritt weiter verdichtet. Parallel dazu habe ich Memos in der Software Atlas.ti angefertigt, die mein analytisches Vorgehen unterstützt haben. Im Anschluss daran habe ich jene für die Beantwortung der Forschungsfragen relevanten Codes soweit präzisiert, dass ich Themen daraus gewinnen konnte. Jene generierten Themen finden sich im sechsten Kapitel dieser Masterarbeit wieder. „Bei Grounded Theorie geht es darum – wie der Name sagt – zur Theoretisierung eines Phänomens beizutragen, die in den Daten verankert ist“ (Prainsack und Pot, 2021: 152).

### 5.3.2 Theoretische Sättigung

Für diese Masterarbeit habe ich zwölf Interviews geführt. Obwohl der informative Mehrwert zusätzlicher Interviews gegen Ende immer geringer wurde, gehe ich davon aus, dass keine vollständige theoretische Sättigung erzielt werden konnte. Da mit dem Fortschreiten meiner Interviewtätigkeit zwar weniger, aber dennoch stets neue Aspekte zur Sprache kamen, kann ich nicht mit Sicherheit ausschließen, dass sich im Zuge weiterer Gespräche neue forschungsrelevante Codes hätten ergeben können. Aufgrund zeitlicher Beschränkungen wurde die Datenerhebung nach dem zwölften Interview beendet. In Hinblick auf die Validität der Daten lässt sich schlussfolgern, dass das vorliegende Datenmaterial eine qualifizierte, wenn auch nicht definitive, Schlussfolgerung zur Beantwortung der Forschungsfragen zulässt.

## 5.4 Forschungsethische Aspekte

Ein Dutzend leitfadengestützte Gespräche sind das empirische Fundament der vorliegenden Masterarbeit. Wie in jeder wissenschaftlichen Arbeit hat auch dieses Forschungsvorhaben ethische Aspekte aufgeworfen: Folgerichtig ist die Forschungsethik ein integraler Bestandteil der wissenschaftlichen Praxis, also eine Grundvoraussetzung, Wissenschaft regelgeleitet durchzuführen. „Sozialwissenschaftliche Forschung findet nicht in einem luftleeren Raum statt, sondern wird durch gesetzliche Bestimmungen und ethische Prinzipien eingerahmt“ (Döschner und Tausendpfund, 2022: 357).

Meine Gesprächspartner\*innen wurden im Vorfeld über den Ablauf informiert. Das im Anschluss an das Gespräch angefertigte Transkript wurde pseudonymisiert. Insbesondere bei heiklen Themenlagen, wie im vorliegenden Fall, würden Rückschlüsse auf die Person möglicherweise zu negativen Folgen führen: Aus diesem Grund habe ich diese Vorgehensweise gewählt, um der Qualität der Forschungsfrage den bestmöglichen Ausdruck zu verleihen – und um zu gewährleisten, dass das Gesagte nicht auf eine Person rückgeschlossen werden kann. „Empirisch Forschende müssen in diesem Kontext Entscheidungen über Verfahren und Prozesse treffen, die weitreichende Konsequenzen für das Leben anderer Menschen nach sich ziehen können“ (Von Unger, 2014: 16).

Innerhalb der sozialwissenschaftlichen Literatur werden diverse Herangehensweise beschrieben, wie Interviewpersonen rekrutiert werden können. Die erste Kontaktaufnahme ist bereits ein sensibler Schritt, aus dem sich ethische Aspekte ergeben. „Bei der Befragung, sei sie face-to-face, telefonisch oder schriftlich, tritt das ethische Problem bereits bei der Formulierung des Anschreibens auf“ (Hopf, 2016: 67). Während der Kontaktaufnahme wurde das Ziel der Forschungsarbeit kommuniziert sowie über den Inhalt und die Methode, inklusive der Rahmenbedingungen, informiert. Ebenso wurde eine Rückfragemöglichkeit bei Unklarheiten angeboten.

Die Teilnahme am Forschungsvorhaben war freiwillig. Es wurde kein Zwang ausgeübt oder ethisch problematische Rekrutierungspraxen angewendet. Ebenso wurden keine finanziellen oder materiellen Anreize angeboten. Friedrichs (Vgl. 2019: 67) nennt die informierte Einwilligung ebenfalls als jenen forschungsethischen Aspekt, der für ein Forschungsvorhaben wesentlich ist. Die Bereitschaft, an einem Gespräch teilzunehmen, darf niemals unter Zwang entstehen, sondern bedarf einer umfassenden Information, wie das Gespräch verlaufen wird.

„Die freiwillige Teilnahme ist ein forschungsethischer Grundsatz, der aus dem Prinzip der Selbstbestimmung (Autonomie) von untersuchten Personen folgt und eng mit dem Grundsatz des Informierten Einverständnisses (informierte Einwilligung, informed consent) verbunden ist“ (Von Unger, 2014: 25f.).

Einige der Interviewdaten betreffen den privaten Bereich der Interviewteilnehmer\*innen. Anhand meines Forschungsinteresses geht es insbesondere um den Verständnisgewinn, der in den Gesprächen mit Wissenschaftler\*innen erzielt werden kann. „Forschungsethik bezieht sich also im Kern auf die Gestaltung der Forschungsbeziehungen; Fragen des Umgangs mit Informationen und des Schutzes von Daten sind dabei mit eingeschlossen“ (Von Unger, 2014: 18).

Eine forschungsrelevante Grundlage für ein Gespräch ist zudem Vertrauen, das zwischen den Gesprächspartner\*innen vorhanden sein muss. Die Bereitschaft, an einer Studie teilzunehmen, ist im Wesentlichen auch von der Zusicherung von Vertraulichkeit abhängig (Vgl. Friedrichs, 2019: 71). Vertraulichkeit bedeutet demnach auch, Risiken abzuwägen und zu entscheiden, was möglicherweise getan werden muss, um zukünftigen Schaden von den Interviewpartner\*innen abzuwenden. „Das heißt, ein möglicher Schaden kann den Teilnehmenden durch den Verlust ihrer Privatsphäre entstehen“ (Von Unger, 2014: 24).

Forschung ist menschengemacht, Fehler sind somit ebenso ein Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit. „Schäden können auch nach der Erhebung entstehen, wenn Daten aufbewahrt, analysiert oder veröffentlicht werden“ (Döschner und Tausendpfund, 2022: 369). Wissend, dass es im Forschungsprozess auch zu problematischen Momenten kommen kann, wurde ein Augenmerk auf die Vertraulichkeit gelegt: Am Anfang und am Ende jeder Interviewsituation wurde nochmals darauf hingewiesen, dass das Gespräch im Anschluss an die Transkription pseudonymisiert wird. Die Transkripte wurden dieser Masterarbeit nicht beigelegt, sie liegen beim Verfasser auf. Im Rahmen des Analysekapitels wurden Aussagen aus den Gesprächen direkt oder indirekt zitiert.

## 6 Darstellung und Diskussion

### 6.1 Wissenschaftliche Arbeit als Leidensgeschichte

Im Zuge der Datenanalyse stellte sich heraus, dass die beruflichen Erfahrungen meiner Gesprächspartner\*innen fallweise sehr emotional geprägt und von mannigfaltigen Rückschlägen gekennzeichnet sind. Wissenschaftliche Arbeit wird von ihnen mit einem hohen intrinsischen Wert verbunden. Mit der Erforschung neuen Wissens wird ein Beitrag zur Lösung eines größeren Problems geleistet. Obwohl es sich hierbei um Stellen handelt, die idealerweise eine langfristige Perspektive bieten sollten, da die Erforschung tieferliegender Erkenntnisse Zeit in Anspruch nimmt, werden Stellen für Nachwuchswissenschaftler\*innen dennoch nur für ein bestimmtes Zeitfenster zur Verfügung gestellt. Beispielhaft kann Interviewperson 3 genannt werden, die die generationenbedingten Unterschiede zwischen dienstälteren Professor\*innen und Dissertant\*innen in den Vordergrund rückt. Erstere haben ihr Erwerbsleben an dieser Institution verbracht (Vgl. IP 3: 41f.), während letztere oftmals nur einen Vertrag auf Zeit erhalten.

Meine Gesprächspartner\*innen waren während ihrer Zeit an ihrer Universität einsatzbereit und leidenschaftlich, aber gleichzeitig mit prekären Rahmenbedingungen konfrontiert. Insofern ist es interessant, dass sich im Rahmen der Analyse an manchen Stellen zeigte, dass eine wissenschaftliche Tätigkeit mit Verzicht in Verbindung gebracht wird, der aber als Bestandteil der Berufswahl bewertet wird. Dabei spannt sich der Bogen von finanziellen Einbußen, da die erworbenen Qualifikationen in der privaten Wirtschaft womöglich höher vergütet werden würden, bis hin zum Wohnortwechsel, der notwendig geworden ist, um weiterhin wissenschaftlich tätig bleiben zu dürfen. Der berufliche Alltag wurde an mancher Stelle asketisch beschrieben. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen erbringen hohe geistige Arbeit und sind bereit, hierfür auf bestimmte Aspekte, wie etwa ein höheres Gehalt, zu verzichten (Vgl. IP 11: 43ff.). Um weiterhin wissenschaftlich tätig sein zu können, nehmen Wissenschaftler\*innen Nachteile in Kauf. Im Zuge der Analyse zeigte sich zudem, dass der Grundlage dieses Handelns oft ein höheres Ziel zugrunde liegt: die Mitarbeit an der Erforschung neuen Wissens, die Faszination am Erkenntnisgewinn, aber auch die Neugier und das Verstehen-Wollen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (Vgl. IP 4: 64ff.).

Meine Interviewpartner\*innen erwähnen, dass mit einer Anstellung im wissenschaftlichen Bereich ein hohes intellektuelles Engagement einhergeht, das monetär nicht abgegolten wird. Beispielhaft kann Interviewperson 2 (Vgl. 171f.) genannt werden, die anmerkt, dass sie\*er hohe intellektuelle Arbeit leiste, die nicht angemessen entlohnt werde. Gleichzeitig wird mit dem § 109 eine zeitliche Komponente in Gang gesetzt, die der wissenschaftlichen Tätigkeit

Grenzen setzt. Sie wird damit in der Sichtweise meiner Interviewpartner\*innen unfrei (Vgl. IP 8: 292f.), wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen werden Ketten angelegt, die sie in der Ausübung ihrer Arbeit behindern. Wissenschaftliche Arbeit wird zu einer Mühsal, indem trotz hohen Engagements keine langfristige Perspektive ermöglicht wird. Interviewperson 11 (Vgl. 149ff.) argumentiert wiederum, dass der Umgang ihrer\*seiner Universität mit wissenschaftlichem Personal und universitärem Erfolg ambivalent sei: Einerseits wird seitens der arbeitgebenden Universität das erfolgreiche Einwerben von Drittmittel begrüßt, während andererseits wissenschaftliches Personal an der kurzen Leine gehalten wird. Interviewperson 11 (Vgl. 150ff.) vergleicht diese Situation mit Hitze, die stetig zunimmt: Wissenschaftliches Personal wird verheizt und die Novellierung des § 109 damit zum Brandbeschleuniger. Das Regulativ, mit dem der Wärmegrad gesteuert werden kann, schlägt in die falsche Richtung aus. Mein\*e Gesprächspartner\*in gibt damit zu verstehen, dass die Flamme, die einst für die Wissenschaft entfacht wurde, mit dieser Novellierung in eine gegenteilige Richtung umgelenkt wird: Die wissenschaftliche Persönlichkeit wird zunehmend ausgebrannt.

#### 6.1.1 Jeder Anfang ist mit Erwartungen verbunden

Der Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn ist mit einer Erwartungshaltung verknüpft, die sich im Laufe des wissenschaftlichen Lebens verändert. Auch meine Interviewpartner\*innen haben im Zuge der Gespräche geschildert, dass sie insbesondere zu Beginn eine Vielzahl an Erwartungen an ihre Laufbahn hatten. Die wissenschaftliche Karriere verläuft jedoch oftmals nicht linear und ist von Weggabelungen gekennzeichnet. Des Öfteren verlaufen Wegabschnitte auch prekär und manchmal nimmt der wissenschaftliche Karriereweg ein abruptes Ende. Um das Kapitel des wissenschaftlichen Karrierewegs als Leidensgeschichte beispielhaft zu verdeutlichen, möchte ich auf das Gespräch mit Interviewperson 11 Bezug nehmen. Sie\*er muss die Universität verlassen, weil die Dauer des Arbeitsverhältnisses eine zeitliche Grenze erreicht hat, die eine Entfristung notwendig werden lässt. Die arbeitgebende Hochschule setzt jedoch keinen Schritt in Richtung einer Entfristung. Stattdessen herrscht Stillstand, der Vertrag endet mit Zeitablauf. Schlussendlich wird die Person ihre Institution verlassen müssen. Sie\*er war über Jahre hinweg in diversen Projekten wissenschaftlich tätig und hat diese Aufgaben mit Engagement und im Wissen, einen wertvollen gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen, wahrgenommen und durchgeführt. Abseits davon wurde über das vertragsrechtlich notwendige Maß hinaus einer Lehrverpflichtung nachgegangen und damit eine Entscheidung getroffen, die sich jetzt als Malus herausgestellt hat. „Und dann sagt mir diese Institution einfach: Ja, danke, aber Du darfst nie wieder bei uns arbeiten“ (IP 11: 63f.).

Wie anhand dieses Zitats ersichtlich wird, wurde während der beruflichen Laufbahn ein hohes Maß an Aufopferungsbereitschaft an den Tag gelegt, welches aber nicht in eine unbefristete

Stelle mündete. Insbesondere die Hoffnung, über eine fixe Anstellung aus dieser Prekarität zu entfliehen, stellt einen weiteren Parameter dar. Wobei diese Hoffnung immer wieder zerschlagen wird, da wissenschaftliche Positionen, die zu einer Festanstellung führen könnten, hochkompetitiv sind und verhältnismäßig selten angeboten werden können. Interviewperson 4 (Vgl. 364ff.) weist darauf hin, dass die Ausgestaltung eines Prozesses seitens der Universitäten, ständig Personal für eine temporäre wissenschaftliche Tätigkeiten anzuwerben, aufwändig sei. Dennoch werden diese Bewerbungsprozedere stets wiederholt. „Es bewerben sich immer genug Leute drauf. Das heißt, das Kräfteverhältnis ist ein bisschen zu Ungunsten der Personen, insbesondere am Anfang der akademischen Karriere“ (IP 4: 375ff.).

Tenure Track-Positionen als Option auf eine unbefristete Stelle können als weiterer Parameter auf diesem Leidensweg dargestellt werden: Ein solches Verfahren zur Fixanstellung geht mit einer Höher- und Weiterqualifizierung einher. Es müssen Qualifizierungsziele erreicht werden, die sodann zu einer assoziierten Professor\*innenstelle führen sollen. Aus den Gesprächen mit meinen Interviewpartner\*innen konnte ich herauslesen, dass eine wissenschaftliche Karriere bis zum Lehrstuhl kein Karriereziel darstellt, das auf jede\*n wissenschaftliche\*n Mitarbeiter\*in zutrifft. So stellt beispielsweise Interviewperson 11 (Vgl. 75ff.) klar, dass sie\*er sich nicht auf eine Professur bewerben werde, das aber auch nicht im Karriereverlauf vorgesehen sei. Diese Erkenntnis lässt sich insofern aus den Daten gewinnen, da mein\*e Gesprächspartner\*in die Leidenschaft für ihren\*seinen Beruf auf dieser Ebene ausleben kann und keine Höherqualifizierung im Sinne einer Professur plant. Implizit gibt sie\*er aber zu verstehen, dass jene Personen, die auf lange Sicht in der Wissenschaft verbleiben möchten, sich in diese Richtung bewegen müssten. Daraus ergibt sich eher die Chance auf eine Entfristung, als das im akademischen Mittelbau der Fall ist. „Aber ich bin voll die gute Wissenschaftlerin. Ich kann Forschung wirklich gut. Aber halt offenbar nicht hier“ (IP 11: 76f.).

### 6.1.2 Die Karriere hängt am seidenen Faden: das Damoklesschwert § 109

Fremdbestimmung ist eine Wahrnehmung, die viele meiner Gesprächspartner\*innen teilten. Sie berichteten vom Gefühl, die Fäden ihrer Karriereentwicklung nicht selbst in den Händen zu halten. Beispielhaft kann an dieser Stelle Interviewperson 1 (Vgl. 18ff.) genannt werden, die die Vertragssituation an den Universitäten mit dem Schwert des Damokles vergleicht. Der seidene Faden, an dem es hängt, kann zum Verhängnis werden. Karriere wird, unter diesem Gesichtspunkt, erschwert, da das Material, aus dem der Faden besteht, stets reißen kann. Dieser Faden ist eine Metapher, die im Rahmen der Interviews an mehreren Stellen einfloss. Eine Anstellung als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in unter den Auspizien des § 109 ist prekär – so wie der Faden, an dem das Damoklesschwert hängt (Vgl. IP 1: 21f.) –, aber auch

entscheidend, da Zeit als Gut innerhalb der wissenschaftlichen Karriereentwicklung knapp bemessen ist.

Dieses Ergebnis war insofern interessant, da es die Unstetigkeit verdeutlicht, mit der eine wissenschaftlich arbeitende Person im Rahmen ihrer Anstellung zu kämpfen hat. Dabei entsteht ein Spannungsverhältnis, das die Fragilität einer wissenschaftlichen Laufbahn widerspiegelt, die sich insbesondere aufgrund der Situation rund um die befristeten Verträge und das Zeitfenster, das für eine Entfristung zur Verfügung steht, von anderen Beschäftigungen unterscheidet. Interessanterweise wird an manchen Stellen in den Interviews auch auf die Zufälligkeit der Karriereschritte verwiesen. Interviewperson 4 (Vgl. 44ff.) nennt dazu das rasche Eintauchen in die akademische Welt, wo sich die Personen, die in dieser Wissenschaft tätig sind, gegenseitig kennen. Dabei nimmt mein\*e Gesprächspartner\*in insbesondere auf den Netzwerkcharakter Bezug, der aus dem wissenschaftlichen Arbeiten resultiert und berufliche Kooperationen am Beispiel von Konferenzbesuchen und dem Verfassen von gemeinsamen Publikationen entstehen lässt. „Es ist fast ein soziologisches Phänomen, dass es sich zur zwingenden Karriere entwickelt“ (IP 4: 45f.). Dieses Argument ist insofern interessant, da der Einstieg in die Wissenschaft offensichtlich leichter vollzogen werden kann, als der dauerhafte Verbleib. Dabei ist es interessanterweise so, dass die Verwurzelung im nicht-wissenschaftlichen Bereich mit dem Zugewinn an Erfahrungswerten leichter zu gewährleisten ist, als das im umgekehrten Sinn im wissenschaftlichen Bereich der Fall ist (Vgl. IP 1: 100ff.). Interviewperson 5 (Vgl. 134ff.) argumentiert wiederum, dass die Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere einem Flaschenhals gleicht. Damit unterstreicht die Interviewperson nochmals, dass es mit zunehmender Dauer schwieriger wird, im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Der § 109 trägt folgerichtig dazu bei, dass ebenjener Flaschenhals noch enger für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen wird.

### 6.1.3 Alter Wein in neuen Schläuchen

Der Grad an Schärfe, der mit der Novellierung des § 109 einherging, ist für Gesprächspartner\*in 11 kein Novum in der Geschichte des UG 2002, sondern Ausdruck einer Entwicklung, die bereits im Zuge der Installierung des aktuellen Universitätsgesetzes begonnen hat. Für Interviewperson 11 reiht sich die aktuelle Entwicklung daher in eine lange Reihe an Novellen ein, die zum Ziel haben, „Wissen halt nutzbar zu machen“ (IP 11: 220), indem politische Entscheidungsträger\*innen insbesondere diejenigen Aspekte aus dem universitären Alltag entfernen, die nicht einem Verständnis von Effizienz entsprechen. Interviewperson 11 spricht von dem Gefühl, junge Menschen auf Linie bringen zu wollen (Vgl. 232f.), damit sie fokussiert und leitfadenorientiert durch das Studium und die Wissenschaft im Allgemeinen schreiten können. Der geäußerte Verweis auf den kritischen Umgang mit

„Orchideenstudien“ und die Modularisierung der Curricula im Zuge der Umsetzung des Bologna-Prozesses hätten den Eindruck erweckt, in eine bestimmte Richtung gedrängt zu wurden (Vgl. IP 11: 233).

Damit wird ein weiterer Aspekt artikuliert, der für ein überraschendes Momentum im besagten Interview sorgte: Dass es sich beim § 109 um einen weiteren Mosaikstein handle, der systematisch jene Elemente entferne, die nicht in das Gesamtbild einer effizienten Universität passen. Mit der Novellierung des § 109 war folgerichtig zu rechnen: Sie steht exemplarisch für eine Entwicklungslinie, die bereits mit dem Inkrafttreten des UG 2002 begonnen hat. Wissenschaft wird zunehmend messbar und berechenbar gemacht. Der Freiheitsbegriff der Wissenschaft, der im Falle von Nachwuchswissenschaftler\*innen als ein Grund, diesen Beruf ergriffen zu haben, betrachtet werden kann, wird von Interviewperson 11 in Frage gestellt. Im Zusammenhang mit dem Verhalten der Universitäten verwendet sie\*er das Verb *richten* (Vgl. IP 11: 243) und kritisiert, dass öffentliche Bildungsinstitutionen in der Auslegung eines Gesetzes wenig Freiheiten haben. Auch Interviewperson 6 (Vgl. 47f.) betont, dass es die Universitäts-Autonomie dem Rektorat erlaubt, Personal aufzunehmen, der § 109 hingegen die Fristsetzung beeinflusst, indem er eine Entfristung nach maximal acht Jahren vorsieht. Demnach sind öffentliche Universitäten von Politikvorstellungen abhängig, die sie in dieser Form nicht implementiert hätten, aber nach deren Rahmenbedingungen sie sich dennoch richten müssen.

#### 6.1.4 109er als Symptom einer Kultur der Nicht-Zuständigkeit

Im Zuge der Analyse konnte die Novellierung des § 109 als Ablenkungsmanöver in Hinblick auf die prekäre Beschäftigungspraxis an den öffentlichen Universitäten identifiziert werden: Es handelt sich somit um einen Lösungsvorschlag, der zwar zu einer Veränderung der Lage beiträgt, aber die Situation im Allgemeinen nicht verbessert. An manchen Stellen in den Gesprächen wird das Universitätssystem als solches einer Kritik unterzogen. Insbesondere Interviewperson 4 (Vgl. 295ff.) nennt Veränderungen, die ihr\*ihm an ihrer\*seiner Universität negativ aufgefallen sind. Beispielhaft nennt die Person die Schließung der Mensa oder der Wegfall physischen Räume, die zum Dialog einladen. Überraschenderweise verwendet Interviewperson 4 an dieser Stelle den Begriff „Wurschtigkeit“ (307), der in einem anderen Kontext bereits von Interviewperson 11 benutzt wurde. Mit diesem Begriff verdeutlicht Interviewperson 4 insbesondere, dass viele Entscheidungen an der Universität nach ökonomischen Gesichtspunkten getroffen werden. Interviewperson 4 (Vgl. 301ff.) führt beispielhaft ebenjene Entscheidung der verantwortlichen Personen in der Führungsebene der Österreichischen Mensen Betriebsgesellschaft mbH zur Schließung eines Standorts in einem Universitätsgebäude an und attestiert mangelndes Feingefühl dem Personal, aber auch den

Studierenden gegenüber. Interviewperson 4 argumentiert, dass eine Einrichtung eher geschlossen wird, wenn sie nicht den erhofften Profit erbringt, anstatt dem Scheitern auf dem Grund zu gehen. Die Leidtragenden sind die Studierenden, deren Anliegen mit einer gefühlten Gleichgültigkeit begegnet wird.

Mit diesem Beispiel möchte Interviewperson 4 (Vgl. 299ff.) explizit darauf hinweisen, dass sie\*er eine Entwicklung im universitären Bereich beobachten konnte, die den dortigen Alltag zunehmend beliebig und ideenlos macht. Dabei geht es der Person nicht darum, dass der Betrieb einer Mensa an einem Universitätsstandort eine Notwendigkeit für den wissenschaftlichen Betrieb darstellt. Relevant wird dieses Argument insbesondere vor dem Hintergrund eines Arbeits- und Studienplatzes, der gleichermaßen Wertschätzung und sozialen Austausch ermöglichen sollte. Der Arbeitsplatz, der insbesondere Nachwuchswissenschaftler\*innen zur Profilbildung dient, ist kein Ort, der zum Verweilen einlädt. „Einerseits trompeten sie diese Leistungsziele und andererseits; und da ist die Kette nur ein Aspekt davon; muss man sagen, behandeln sie, finde ich, weder das Personal, noch die Studierenden sehr gut“ (IP 4: 307ff.).

Im Zuge der Analyse ließ sich feststellen, dass die Novellierung des § 109 ein weiterer Schritt im Rahmen einer Entwicklung ist, die eine universitäre Kultur der Nicht-Zuständigkeit fortschreibt: Diese lässt sich im Kleinen wie auch im Großen beobachten und beschreibt einen Mikrokosmos, der auf einem Exzellenzverständnis fußt, das zugleich personaltechnische Nachhaltigkeitsziele ausklammert.

„Es gibt wenig Orte für die Studierenden, aber auch für die Angestellten, wo sie sozial interagieren können. Es ist alles irrsinnig steril. Es ist alles irgendwie. Wo ist das Uni-Bistro. Wo kann man gemeinsam ein Bier trinken gehen? Wo ist der Wuzzler?“ (IP 4: 316ff.).

## 6.2 Homogenisierung der wissenschaftlichen Exzellenz

### 6.2.1 Der Weg zur Exzellenz führt über Tenure Track

Im Zuge der Gespräche mit meinen Interviewpartner\*innen konnte ich feststellen, dass die Entwicklung von wissenschaftlicher Exzellenz in vielen Fällen erst mit einer entfristeten Stelle möglich ist. Interviewperson 12 (Vgl. 61ff.) argumentiert an dieser Stelle, dass es eine Lücke zwischen jenen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gibt, die entfristete Stelle haben und sich vollends auf ihr berufliches Fortkommen konzentrieren können, während andere „halt ständig darum kämpfen müssen, weiter finanziert zu werden“ (IP 12: 62).

Diese „Zwei-Klassen-Gesellschaft der Entfristungen“ (IP 12: 61) führt zu einer Ungleichheit innerhalb des wissenschaftlichen Personals. Jene Personen, die über einen befristeten Vertrag angestellt sind, sind in der Verantwortung, diesen einerseits zu erfüllen, indem sie ihrer Arbeit nachgehen, während sie andererseits bereits nach einer daran anknüpfenden Stelle suchen müssen. Mit dieser Prioritätensetzung wird in weiterer Folge eine ungleiche Situation geschaffen, die sich zulasten der individuellen Forschungsqualität ausdrückt. Es ist demnach von Vorteil, einen alternativen Ansatz, einen Plan B, in petto zu haben.

„Also, ich versuche ständig Stellen, andere Stellen, zu sichten. [...] Also, dass ich praktisch mich schon umschaue und das ist eigentlich Zeit, die ich eher in die Forschung hier reinstecken sollte. Aber durch diese Unsicherheit und Angst, dass ich hier nicht bleiben kann, geht viel Zeit auch praktisch in Recherche um“ (IP 12: 71ff.).

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind mit einem engen Zeitfenster konfrontiert, in dem sie sich profilieren müssen, damit eine Entfristung geleistet werden kann. Meine Gesprächspartner\*innen haben jedoch zu verstehen gegeben, dass an ihrer Institution die Entfristung des wissenschaftlichen Personals eher eine Ausnahme darstellt und daher nicht als Regel angesehen werden kann. Interviewperson 11 (Vgl. 273f.) schlussfolgert, dass die Argumentationsweisen, die mit der Novellierung des § 109 verbunden waren, nicht stimmig sind. Insofern wird die Intention, mit diesem Paragraphen eine Entfristung auf breiter Basis durchzuführen, kritisch betrachtet. „Wenn man sich die Uni anschaut: Das ist doch völlig illusorisch. [...] Also, diese Vorstellung von: Wir verschärfen die Befristung, schließen eine Lücke und deswegen wird es zu mehr unbefristeten Stellen kommen. Das hat für mich einfach überhaupt nicht gepasst“ (IP 11: 275ff.).

Eine wissenschaftliche Karriere im akademischen Mittelbau ist aufgrund der kurzen Zeitspanne, die für eine Profilbildung vorgesehen ist, sowie des Ungleichgewichts an unbefristeten Stellen in Hinblick auf die Anzahl der Bewerber\*innen herausfordernd. Es lässt sich somit eine Homogenisierung der wissenschaftlichen Exzellenz beobachten, da diese insbesondere über Entfristungen möglich zu sein scheint. Diese Homogenisierung zeigt sich insbesondere darin, dass sich exzellente Ergebnisse konsequenterweise über eine Höherqualifizierung, also ein Verfahren zur Festanstellung, wie es beim Tenure Track der Fall ist, erzielen lassen. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen im akademischen Mittelbau müssten entfristet werden, damit sie den notwendigen Zeitrahmen zur Verfügung hätten, um exzellente Forschungsergebnisse erzielen zu können. Meine Gesprächspartner\*innen haben angemerkt, dass die Praxis der Befristungen an den Universitäten eine langfristige Untersuchung des Forschungsfeldes verunmöglicht und dass eine strategische Karriereplanung augenscheinlich eine Höherqualifizierung notwendig macht. Der Karriereverlauf wird berechenbarer und nähert

sich einem Schema an, das Weiterentwicklungen innerhalb des akademischen Mittelbaus nicht zulässt.

Wenn das Verfahren zur Festanstellung an der arbeitgebenden Institution nicht positiv verläuft, dann ist das Ausscheiden aus der Wissenschaft wahrscheinlich. Eine Konsequenz wäre, den Arbeitsort zu wechseln und nochmals einen befristeten Vertrag an einer anderen Universität anzunehmen. In diesem Zusammenhang bleibt dann wieder nur die Hoffnung, dass eine Anstellung durch die dortige Hochschule möglich wird. Wenn auch dort keine unbefristete Stelle angeboten werden kann, verbleibt die Person weiterhin in einer prekären Situation, stets von der Hoffnung begleitet, das wissenschaftliche System erkenne den Wert ihrer\*seiner Arbeit und biete vor Fristablauf doch noch eine unbefristete Stelle an. Wie bereits erwähnt, konnte ich im Zuge der Analyse der Interviews feststellen, dass meine Gesprächspartner\*innen nicht den Eindruck haben, dass die Entscheidungsträger\*innen an der jeweiligen Universität, an der sie\*er aktuell arbeitet, eine solche Entfristung auf breiter Basis andenken. Interviewperson 1 (Vgl. 31ff.) argumentiert an dieser Stelle, dass es das politische Ziel dieser Novelle ist, mehr Personen, die im wissenschaftlichen System tätig sind, unbefristet anzustellen. Damit soll insbesondere die Praxis der Aneinanderreihung von Dienstverhältnissen unterbunden und mehr Planungssicherheit für das wissenschaftliche Personal hergestellt werden. „Ich nehme aber mal an, dass das in der Realität nicht so sein wird und dass das alles in allem eher negative Effekte hat“ (IP 1: 33f.).

Interviewperson 6 (Vgl. 254ff.) argumentiert, dass sich die Tenure Track-Stellen an internationalen Hochschulgepflogenheiten orientieren, kompetitiv ausgeschrieben werden und innerhalb der Universität hohe Nachfrage genießen. Mit den Tenure Track-Stellen trifft ein geringes Angebot auf eine hohe Nachfrage. Die Universitäten orientieren sich an den Ausschreibungsprofilen renommierter Universitäten und nutzen internationale Rekrutierungsmaßnahmen, um geeignete Personen für ihre Institution zu gewinnen. „Das sind sehr wenige. Und die sind sehr kostbare, goldene Eier, die da gelegt werden. Und gehegt und gepflegt“ (IP 6, 258f.).

Meine Gesprächspartner\*innen haben ebenfalls verdeutlicht, dass Tenure Track eine Möglichkeit bietet, sich eine wissenschaftliche Karriere in einem stabilen Rahmen aufzubauen. Andererseits beschreibt die Universität mit dieser Stelle, welche Person sie auf einer langfristigen Stelle mit Karriereoption positioniert haben möchte. Interviewperson 1 (Vgl. 285ff.) weist darauf hin, dass die wissenschaftliche Belegschaft an den Universitäten facettenreiche berufliche Hintergründe, Stärken und Schwächen, haben und Wissenschaftler\*innen daher mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten ihre Karriere forcieren. Daher lässt sich schlussfolgern, dass die Ausschreibungsprofile von Tenure Track-Stellen

Qualitätskriterien zugrunde legen, die für manche wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen zum Zeitpunkt der Ausschreibung noch nicht erfüllbar sind.

Aus der Analyse konnte ich des Weiteren die Erkenntnis gewinnen, dass die Novellierung des § 109 mit einer Entzauberung der wissenschaftlichen Arbeit einhergeht. Um als Wissenschaftler\*in bestehen zu können, müssen sich die Personen einem zutiefst wettbewerbsorientierten System unterwerfen. Die Politiker\*innen, die an dieser Novellierung beteiligt waren, haben an dieser Neoliberalisierung wesentlichen Anteil, indem sie Jungwissenschaftler\*innen zu verstehen geben, wie lange eine wissenschaftliche Profilbildung dauern darf und ab wann es keinen Sinn macht, diesen Beruf weiterhin zu betreiben. Interviewperson 5 (Vgl. 140ff.) argumentiert an dieser Stelle jedoch, dass das Wissen, nicht entfristet werden zu können, auch vorteilhaft sein kann, damit die Person auch außerhalb der Wissenschaft erfolgreich sein kann, anstatt „länger aussichtslos im Universitätssystem zu bleiben“ (IP 5: 142f.).

Mit Tenure Track geht ein Verfahrensablauf einher, der die Weiterentwicklung von Wissenschaftler\*innen in ein fixes Muster überführt. Das damit einhergehende Verfahren zur Festanstellung gibt eine Entwicklungslinie vor. Damit nimmt die Universität auch das Recht in Anspruch, wissenschaftliche Qualität über die Entfristung von Dienstverträgen bewerten zu können. Die individuellen Geschwindigkeiten, die Wissenschaftler\*innen (Vgl. IP 1: 287f.) haben, werden in diesem Verfahren nicht berücksichtigt, da die Universität ein Entwicklungsziel vorgibt. Jenen Personen, die dem Stellenprofil entsprechen, wird eine Profilbildung über eine langfristige Perspektive ermöglicht. Die Karrierewege in der Wissenschaft sind daher zu einem hohen Maße von Pfaden geprägt, die gut ausgeschildert sind.

Selbstredend muss an dieser Stelle ergänzt werden, dass mit dem erfolgreichen Absolvieren dieser Pfade noch keine fixe Stelle garantiert ist. Die Universität hat vielmehr den Zustand der permanenten Unsicherheit zur Normalität erhoben. Beispielfhaft kann ich an dieser Stelle wieder Interviewperson 11 (Vgl. 75ff.) nennen, gute Wissenschaft auch abseits einer Professur leisten zu können.

### 6.2.2 Die akademische Lehre als Karriereelement erfährt mit dem § 109 eine Abwertung

Im Zuge der Analyse konnte ein interessanter Aspekt freigelegt werden, der sich mit der Wertigkeit der akademischen Lehre beschäftigt. Demnach wird an den öffentlichen Universitäten der Forschung ein höherer Wert beigemessen als jener, der mittels Lehre erzielt werden kann. Interviewperson 1 (Vgl. 196ff.) merkt kritisch an, dass externe Lektor\*innen nach

Ablauf der acht Jahre gehen müssen und damit strukturelle Probleme in der Lehre auf die Universitäten zukommen werden. „Wer macht das dann, wenn die dann alle rausfallen? Oder eben alle acht Jahre ausgewechselt werden müssen“ (IP 1: 198f.).

Mit der rechtlichen Neuordnung der Dauer von Dienstverträgen, die der § 109 regelt, wird nicht nur eine wissenschaftlich tätige Person zur Disposition gestellt, sondern auch ihre\*seine Lehrkompetenz. Die Konsequenz daraus: Mit ihrem\*seinem Ausscheiden aus der Organisation geht auch die Lehrkompetenz. In weiterer Folge entsteht eine Fluktuation, die die Universitäten vor die Herausforderung stellt, passendes Personal nachzubersetzen. Ebenso entsteht innerhalb der Lehrveranstaltungsplanung für die kommenden Semester eine personelle Lücke. Eine mögliche Konsequenz wäre, den Lehrbedarf aufzuteilen. Das bedeutet wiederum, dass Universitätsprofessor\*innen mit einem zusätzlichen Lehraufwand konfrontiert werden, da dieser über den akademischen Mittelbau kurzfristig nicht aufrechterhalten werden kann. „Also, die Uni hat gar nicht so wenige Profs, die mit viel Lehre eingedeckt sind noch dazu. Sie hat relativ viele Studierende und sie hat sozusagen zu wenige in der Mitte“ (IP 4: 268ff.).

Der akademische Mittelbau übernimmt mit der Umsetzung der Lehr- und Forschungsagenden wesentliche Funktionen für die Erfüllung des universitären Auftrags. Ein Argument, das von meinen Interviewpartner\*innen im gleichen Zug genannt wurde, betraf die Vielseitigkeit eines Lehrauftrags. Neben der Vermittlung von Fachwissen sind es auch Erfahrungswerte, die etablierte Wissenschaftler\*innen in die Curricula einbringen. Des Weiteren ist jenes Engagement, das sich im Rahmen eines Lehrauftrags entfaltet, ein wesentliches Charakteristikum einer Forscher\*innenpersönlichkeit.

Ein erster Schritt auf dem Weg in die Forschungslandschaft ist – nach einer abgeschlossenen Masterarbeit – das Anfertigen einer Dissertation. Für eine Zeit bis zu vier Jahren sieht der § 109, wie im Kapitel 4.2. bereits ausgeführt, eine Ausnahme vor. Diese Besonderheit impliziert, dass während dieser Zeit keine zusätzliche Lehrtätigkeit erfolgen darf. Sobald eine Lehrverpflichtung, unabhängig vom Stundenausmaß, aufgenommen wird, wird sie in die künftige Berechnung integriert werden.

„Also die ganzen Praedocs bei mir am Institut, die tun mir unglaublich leid. Weil auf der einen Seite soll man nach dem Doktorat eine Lehrerfahrung vorweisen können, um dann irgendwann andere spezifische Positionen innehaben zu können. Auf der anderen Seite wird schon innerhalb der Ausbildung diese Zeit des Unterrichtens hinzugezählt. Was ich unfassbar unvernünftig finde und auch echt unfair“ (IP 8: 131ff.).

Wie Interviewperson 8 kritisch anmerkt, wird mit dieser Regelung ein Widerspruch sichtbar. Lehrerfahrung, die sich ein\*e Nachwuchswissenschaftler\*in bereits im Rahmen einer

Dissertation aneignet, kann als wichtiges Unterscheidungsmerkmal in Hinblick auf den weiteren Karriereverlauf genannt werden. Demnach sind Erfahrungswerte in der Lehre wesentlich für die Entwicklung einer eigenständigen Forscher\*innenkarriere. Andererseits müssen Dissertierende individuell abwägen, ob sie – in Hinblick auf das zur Verfügung stehende Zeitfenster – diesen Erfahrungswert in ihre Karriereplanung einbringen können. Meine Gesprächspartner\*innen haben in diesen Kontext aber ebenso darauf hingewiesen, dass sich mit der Novellierung des Paragraphen 109 eine Dynamik entwickelt hat, die eine neue Art der Prioritätensetzung beinhaltet. Interviewperson 12 (Vgl. 248ff.) fügt kritisch hinzu, dass sie\*er Jungwissenschaftler\*innen, die sich aktuell noch im Doktoratsstudium befinden, nicht raten würde, einer Lehrverpflichtung über das vertraglich festgesetzte Maß hinaus nachzugehen.

In Hinblick auf die Analyseebene lässt sich zusätzlich schlussfolgern, dass der Lehrtätigkeit an der Universität kein Glamourpotenzial beigemessen wird. Das Profil eines Forschenden wird über Ergebnisse geschärft, die öffentlichkeitswirksam in wissenschaftlichen Journalen einsehbar werden. Eine Lehrverpflichtung wird in diesen Zusammenhang als Add-on verstanden, als Beiwerk, das neben und abseits der wissenschaftlichen Tätigkeit vollzogen wird. Interviewperson 1 (Vgl. 196ff.) fügt an dieser Stelle kritisch hinzu, dass externe Lektor\*innen zwar eine Rolle außerhalb der genuin wissenschaftlichen Tätigkeit praktizieren, aber für den universitären Lehrauftrag von großem Interesse sind. Da der § 109 auch für sie gilt, ist eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf dieser Frist für diese Gruppe ebenfalls relevant. „Ich weiß halt auch nicht, wie externe Lektor\*innen ihren Lebensunterhalt finanzieren und ob das ein nettes Add-On ist, oder ob das eher ein prekäres Zusammenschustern von mehreren Lehrveranstaltungen an mehreren Universitäten ist“ (IP 1: 206ff.).

Das Leistungsspektrum von Wissenschaftler\*innen umfasst Forschung, aber auch Lehre. Forschungsstarke Wissenschaftler\*innen müssen nicht zwangsläufig hohe Lehrkompetenz aufweisen. Vielmehr lässt sich anhand der Interviewergebnisse schlussfolgern, dass beliebte Lehrpersonen nicht unbedingt einen hohen Forschungsoutput vorweisen müssen. Die Vielzahl an Menschen, die an einer Universität tätig sind, erfüllen wichtige Funktionen, die allesamt zum Gelingen dieser Institution beitragen. In weiterer Folge hat es dann ebenso eine negative Auswirkung auf die Universitäten als Bildungseinrichtung, wenn mit Ablauf der Beschäftigungsdauer verdiente und beliebte Lehrkräfte gehen müssen (Vgl. IP 1: 208ff.).

Mit dem Abwandern von wissenschaftlichem Personal aufgrund des § 109 besteht die Gefahr, dass die Qualität der Lehre ebenso in Mitleidenschaft gezogen wird. Verdiente Wissenschaftler\*innen sind das Kapital einer Universität und neben ihrer Forschungstätigkeit auch in die Lehre involviert: Von diesem Engagement profitieren insbesondere die Studierenden, die im Rahmen von Lehrveranstaltungen an diesem Wissen partizipieren

können. Im Umkehrschluss ergibt sich aus dem fehlendem Personal eine Lücke in der Lehrabhaltung. Auf diesen Zustand angesprochen, haben meine Gesprächspartner\*innen darauf hingewiesen, dass die Lehrverpflichtung ein wesentliches Element des universitären Auftrags darstellt: Eine Universität ist ein Ort, an dem Studierende in den wissenschaftlichen Fächern unterrichtet werden. Sie profitieren von einer qualitativ hochwertigen Lehre. Ebenso ist der Wissenschaftsstandort Österreich auf diese qualitativ ausgebildeten Absolvent\*innen angewiesen. Nach Abschluss ihres Studiums treten sie in den österreichischen Arbeitsmarkt ein und gestalten die Zukunft Österreichs mit. Umso wichtiger ist es, dass die Universitäten ein hohes Maß an Qualität in der Lehre garantieren können. Interviewperson 7 (Vgl. 142ff.) berichtet, dass sich die Situation an seiner\*ihrer Institution im Laufe der letzten Jahre in personeller Hinsicht verändert hat: Um die Unterbesetzung im Lehrangebot auszugleichen, wurden plötzlich Personen mit einem internationalen biografischen Hintergrund für 20 bis 30 Stunden, beispielsweise als Senior Lecturer, angestellt. „Das hat viel gemacht. Mit der Stimmung und mit dem Gefüge. Weil, der Forschungsfokus plötzlich relativ zurückgedrängt wurde. Das heißt, dieses Miteinander, dieses Miteinanderdiskutieren und auch die Zeit haben, für Forschung, wurde weniger. Es wurde mehr Stress“ (IP 6: 149ff.).

Mit der Neuordnung des § 109 lässt sich eine Ungleichheit beobachten: Einerseits müssen jene, die einen Beitrag für das Aufrechterhalten des Lehrangebots leisten, um ihre Weiterbeschäftigung bangen, während auf der Professor\*innenebene ein zusätzliches Maß an Lehrverpflichtung eingeplant werden muss. Diese Wahrnehmung, dass einige wenige Professor\*innen mit viel Lehre konfrontiert sind, teilt auch Interviewperson 4 (Vgl. IP 4: 268f.). Der akademische Mittelbau hat für die Lehre eine unterstützende Funktion, indem er die Professor\*innenschaft entlastet. Abseits der wissenschaftlichen Tätigkeit ist an einer Universität ebenso Lehrkompetenz wichtig. Personen, die aus einer Forschungseinrichtung kommend an eine Universität wechseln, haben mitunter zwar weniger Lehr Erfahrung vorzuweisen, können aber eine höhere Anzahl an Forschungsergebnissen präsentieren. Folgerichtig lässt sich eine weitere Komponente im Rahmen der Homogenisierung wissenschaftlicher Exzellenz identifizieren, die Lehre als Hindernis betrachtet. „Wo man mit Personen konkurriert, die eigentlich nur Forschung bestreiten und aus Forschungseinrichtungen kommen. Und natürlich einen viel stärkeren wissenschaftlichen Output haben“ (IP 12, Z. 256ff.).

### 6.2.3 Erfahrung wird zum Malus

Für jene Personen, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, gehen die Erfahrungswerte aus bisherigen Anstellungen mit einer Schärfung des wissenschaftlichen

Profils Hand in Hand. Sie machen jenen Mehrwert aus, den Berufseinsteiger\*innen nicht vorweisen können. Dennoch kann dieser „Wertzuwachs“ auch problematisch werden – insbesondere dann, wenn er zu keiner Entfristung führt und die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen unter Umständen mit Arbeitslosigkeit konfrontiert werden. Fachliches Wissen, das im Zuge eines jahrelangen Engagements an der Universität erworben wurde, kann oftmals aufgrund seiner akademischen Besonderheit nicht nahtlos in eine Tätigkeit in der privaten Wirtschaft transferiert werden. Interviewpartner\*in 12 erwähnt, dass jenes Feld, in dem sie\*er aktuell tätig ist, ein spezielles Wissenschaftsgebiet umfasst. Es wäre zwar möglich, die Arbeit an ausländischen Institutionen fortzusetzen, aber es handelt sich dabei um ein akademisches Umfeld, das eher an speziellen Universitäten angesiedelt ist. Ein Wechsel in die private Wirtschaft würde das Ende in der Wissenschaft bedeuten (Vgl. IP 12: 80ff.).

An dieser Stelle ließ sich ein überraschendes Element innerhalb der Analyse erkennen: Mit dem Fortschreiten der wissenschaftlichen Tätigkeit wird eine Situation geschaffen, die einen beruflichen Wechsel erschwert. Die jahrelange mühsam erworbene Reputation als Wissenschaftler\*in wird in der Folge zum Malus. Interviewperson 12 (Vgl. 41f.) merkt an, dass sie\*er sich in diesem Feld verwurzelt fühlt, wobei es sich allerdings um eine trügerische Metapher handelt: Befristete Verträge lassen keine tiefe Verwurzelung zu, da eine solche vom Faktor Zeit abhängig ist, um sich tief ins Erdreich verästelnd zu können. Um das Bild zu Ende zu denken: Nachwuchswissenschaftler\*innen sind demnach eher flachwurzeln und laufen Gefahr, durch äußere Einflüsse an Bodenhaftung zu verlieren.

Mit der Novellierung des § 109 hat sich die Lebenswelt des wissenschaftlichen Personals verändert. Eine Unterbrechung, gefolgt von der Wiederaufnahme eines Dienstverhältnisses, ist nur mehr bedingt möglich. Das politische Ziel, wissenschaftliches Personal zu entprekarisieren, indem es in ein unbefristetes Dienstverhältnis überführt werden soll, steht der Verkettung von Dienstverträgen entgegen. „Was die Kette erlaubt, ist, bis zu einem gewissen Grad eine kurze Aneinanderreihung von befristeten Verträgen. Aber das ist eben eingeschränkt, im Vergleich zu davor. Man kann die Kette nicht mehr ewig unterbrechen“ (IP 4: 91ff.). Auch andere Interviewpartner\*innen haben sich dazu ähnlich geäußert. Hierbei ist jedoch die Art des Wechsels zu unterscheiden: Der Übergang von einer wissenschaftlichen Position an einer öffentlichen Universität in den privatwirtschaftlichen Bereich kann sich als schwieriger herausstellen, als ursprünglich angenommen. Des Weiteren geht durch eine jahrelange wissenschaftliche Tätigkeit sukzessive eine Profilbildung einher. Im Laufe der Zeit konnte ein Expert\*innenstatus im wissenschaftlichen Feld begründet werden. „Jetzt habe ich doch so viel Zeit und Mühe und Liebe in das Thema investiert. Bin ich doch schon knappe zehn Jahre dabei in der Wissenschaft. Da kann ich mir nicht mehr vorstellen, wegzugehen. Außer, ich muss“ (IP 6: 41ff.).

### 6.3 Entscheidungsträger\*innen agieren respektlos gegenüber Nachwuchswissenschaftler\*innen

Ein weiterer Aspekt, der sich im Rahmen der Analyse als diskussionswürdig herauskristallisierte, ist jener des (fehlenden) Respekts. Insbesondere ein wertschätzender Umgang mit Kolleg\*innen ist hierbei als Code zu nennen, der sich an diversen Stellen in den Interviews abgezeichnet hat. Meine Interviewpartner\*innen haben des Öfteren zu verstehen gegeben, dass ihre\*seine Institution auf eine geringschätzende Art und Weise mit ihren Mitarbeiter\*innen interagiert. Dabei ist insbesondere der Umgang mit Nachwuchswissenschaftler\*innen in Hinblick auf den § 109 zu nennen. Interviewperson 11 hat eindrücklich geschildert, wie groß die Enttäuschung war, als ihre\*seine Institution kein Entgegenkommen gezeigt hatte. Jahrelange Erfahrung war dabei kein Vorteil bei der Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung (Vgl. IP 11: 60ff.). Die Zeit, die sie\*er für die Profilierung zur Verfügung hatte, war abgelaufen. Die Notwendigkeit des respektvollen Umgangs miteinander wurde von meinen Interviewpartner\*innen des Öfteren betont. Dabei wurde kritisch darauf hingewiesen, dass die entscheidungsbefugten Personen an der Institution Universität ratlos auf die individuellen Konsequenzen des § 109, wie die endgültige Nicht-Verlängerung eines Vertrages, reagieren. Wie bereits erwähnt, war diese Argumentationsweise am deutlichsten bei Interviewperson 11 zu beobachten (Vgl. IP 11: 63f.).

Nach Ansicht meiner Gesprächspartner\*innen entsteht innerhalb der wissenschaftlichen Belegschaft der Eindruck, dass Entscheidungsträger\*innen an der Institution Universität und auf der Ebene der politischen Gesetzgebung ihre Beschlüsse nicht mit der Lebensrealität von Wissenschaftler\*innen abgleichen. Das führt in weiterer Folge zu einem Vertrauensverlust in das wissenschaftliche System. Der respektvolle Umgang innerhalb der wissenschaftlichen Kolleg\*innenschaft ist somit von großem Interesse für ein funktionierendes Zusammenarbeiten. Das Gefühl, das mit Blick auf den § 109 zum Ausdruck kommt, ist von Hilfslosigkeit geprägt. Interviewperson 11 (Vgl. 15) argumentiert, dass der § 109 für sie\*ihn eine definitive Situation geschaffen hat: Nach Ablauf des derzeitigen Vertrags wird sie\*er an dieser Institution keinen weiteren Vertrag mehr anschließen. Insofern ist an dieser Stelle eine Veränderung notwendig. „Also meine konkrete berufliche Situation jetzt wird sich nicht mehr verändern“ (IP 11: 15).

Wie ein Drehmomentschlüssel, der über Krafteinwirkung einen Körper in Bewegung versetzt, nimmt auch die Karriere eine Wendung. Mechanisch gedacht könnte jener Wirkungsgrad über das Drehmoment die Antriebswelle des Karrieremotors beeinflussen. Präziser formuliert beschleunigt der § 109 Karrierepfade, indem er jene Straßen mit prekärem Untergrund zu Sackgassen werden lässt. Nach dieser Lesart ist das Argument der politischen Entscheidungsträger\*innen ein Eingriff in die Straßenverkehrsordnung des wissenschaftlichen

Personals. Wobei meine Gesprächspartner\*innen auch hier die Praxis, die dieser Umsetzung zugrunde liegt, scharf kritisiert haben. Interviewperson 11 (Vgl. 276ff.) argumentiert, dass die Vorgehensweise, mehr unbefristete Stellen zu schaffen, indem man die Praxis der Befristungen verschärft, einer lebensweltlichen Grundlage widerspreche. „Wir verschärfen die Befristung, schließen eine Lücke und deswegen wird es zu mehr unbefristeten Stellen kommen. Das hat für mich einfach überhaupt nicht gepasst“ (IP 11: 276ff.).

### 6.3.1 Der Mensch hinter dem § 109 wird ausgeklammert

An dieser Stelle lässt sich ein Paradoxon beobachten: Die Novellierung des § 109 sollte zu einem Mehr an Planungssicherheit für Mitarbeiter\*innen führen, stattdessen wurde eine Zeitspanne festgesetzt, die zu einer Entfristung führen muss, um weiterbeschäftigt werden zu können. Die Novellierung des § 109 hat Universitäten und deren Umgang mit Mitarbeiter\*innen zweifellos vor eine Herausforderung gestellt. Somit ist diese „Wurschtigkeit“ (IP 11: 74), in Kombination mit einem „Nicht-Verstehen, was wir auch bringen“ (IP 11: 74) ein Aspekt, der auf einer übergeordneten Ebene vor allem den respektvollen Umgang mit dem akademischen Mittelbau an der Universität erschwert.

Aus den Gesprächen mit meinen Interviewpartner\*innen konnte ich analysieren, dass der Mensch, der jeweils hinter dem § 109 steht, nicht angemessen respektiert wird. Damit soll insbesondere verdeutlicht werden, dass sie\*er innerhalb der universitären Organisation kein Gehör findet, ihr\*sein Anliegen verhallt. In diesem Zusammenhang wird beklagt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen zunehmend auch vom Wohlwollen übergeordneter Stellen abhängig sind. Interviewperson 6 nennt daran anknüpfend eine Stellenneubesetzung an ihrer\*seiner Institution: Eine Person in einer Leitungsposition wollte die Interviewperson (Vgl. 50ff.) nicht mehr als Teil ihres\*seines Teams haben und hat die Kettenvertragsregelung hierfür instrumentalisiert. Wobei jene Regelung schon vor der Novellierung ein Thema gewesen war. „Und damals wurde damit argumentiert, um mich rauszukriegen“ (IP 6: 50f.).

### 6.3.2 Kein Platz für Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Auslegung des § 109

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind Expert\*innen auf ihrem Gebiet und haben neben jahrelanger Erfahrung auch einen hohen Grad an Wissen, den sie in ihrer Arbeit zum Ausdruck bringen. Meine Interviewpartner\*innen konnten diesen Befund teilen: Das Abwandern von akademischem Personal, auch unter dem Begriff Braindrain zusammengefasst, ist für meine Interviewpartner\*innen eine Beobachtung, die sich mit Fortschreiten des § 109 dynamisieren könnte. Da im deutschsprachigen Ausland ähnliche Rahmenbedingungen vorherrschen,

könnten die länder- und berufsspezifischen Unterschiede eher gering ausgeprägt sein. „Was ich zum Beispiel nicht glaube, dass unbedingt ein Braindrain ins Ausland stattfinden wird. Weil, in Deutschland ist es mit dem Wissenschaftszeitgesetz ja nicht unähnlich“ (IP 11: 329ff.).

Dabei wurde im Rahmen der Analyse offenkundig, dass meine Gesprächspartner\*innen des Öfteren das Bild des Raums verwendeten. Der novellierte § 109 nimmt Raum, der für die Entfaltung einer Wissenschaftler\*innenpersönlichkeit benötigt wird. Demnach handelt es sich – im Wortsinn – um ein Platzproblem, welches im Zuge der Novellierung des § 109 entstanden ist. Die Schaffung von Platz ist aus planungstechnischer Sicht mit Investitionen in die Infrastruktur verbunden. Dabei wurde im Zuge der Analyse offenkundig, dass Jungwissenschaftler\*innen zwar Platz zugesprochen wird, die Fristsetzung und der Druck, innerhalb dieses Zeitfensters eine verstetigte Stelle erhalten zu müssen, ebenjenes die Luft zum Atmen nimmt. „Sagen wir mal, ich bekomme jetzt mal einen Drei-Jahres-Vertrag. Gut, da sind mal die ersten eineinhalb oder zwei Jahre entspannt. Dann wird es aber eigentlich schon so, weil dann musst Du dir schon wieder überlegen, ok, es ist so schnell um und du musst dann wieder überlegen“ (IP 10: 347ff.).

Im Zuge der Analyse entstand der Eindruck, dass für jene Mitarbeiter\*innen, die aktuell befristet angestellt sind, kein Platz sei. Obwohl der § 109 Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten soll, indem er ein mehrfaches Aneinanderreihen von Dienstverträgen untersagt, trägt er dennoch zu mehr Verunsicherung bei. Der Ort, an dem Wissenschaft stattfindet, wird enger und ein ohnehin dichtes Arbeitsfeld nochmals kompetitiver. Dabei lässt sich auch eine weitere Komponente, die des Generationenkonflikts, identifizieren. Interviewperson 3 (Vgl. 37ff.) vergleicht ihre\*seine aktuelle Situation mit jener von Professor\*innen, die auf ein langjähriges Dienstverhältnis mit ihrer\*seiner Institution zurückblicken können. Demnach ist der verfügbare Raum bereits von diesen alteingesessenen Personen besetzt, so dass jüngere Kolleg\*innen *pe se* das Nachsehen haben. „Und deshalb knirscht es ein bisschen im Gebälk. Was jetzt so Ansprüche an mich hinsichtlich einer möglichen Karriere betrifft. In einem globalisierten, stark wettbewerbsorientierten wissenschaftlichen Feld und einer Betreuung, die noch eher sehr traditionell ist“ (IP 3: 45ff.).

Dieses empfundene Platzproblem führt für manche Personen zur Überlegung, sich ein berufliches Feld zu suchen, das mehr Raum gewährleisten kann. In puncto Abwanderung von akademischem Personal kann aus der Analyseebene heraus eine weitere nicht-intendierte Konsequenz beobachtet werden: Obwohl mit dieser Novellierung die Idee verbunden ist, verdientes wissenschaftliches Personal idealerweise zu entfristen, um damit Wissen in der Institution zu halten, ist der wissenschaftliche Betrieb des Öfteren auch auf kurzfristigen Personalbedarf angewiesen. Insbesondere Interviewperson 5 wies im Zuge des Gesprächs darauf hin, dass der § 109 für sie\*ihn und ihre\*seine Stellung ohnehin keine Relevanz besitzt,

da die Postdocs an ihrem\*seinem Institut ohnehin nach sechs Jahren gehen müssten (Vgl. IP 5: 14ff.). Die Gesprächsperson argumentiert daraufhin weiter, dass sie\*er in Hinblick auf ihren\*seinen weiteren Berufsweg keine exakten Annahmen treffen kann, aber an jener Institution, in dieser Stadt, eine Weiterbeschäftigung ohnehin nicht möglich ist (Vgl. IP 5: 20f.).

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen werden damit zu einer Ressource, die der Erfüllung von Projektzielen dienen. Als möglicher Erklärungsansatz kann eine fehlende Kündigungskultur genannt werden: Es scheint innerhalb des öffentlichen Dienstes die Annahme vorzuherrschen, dass jene Personen, die in ein unbefristetes Dienstverhältnis überstellt worden sind, Kündigungsschutz genießen. Interviewperson 6 (226ff.) argumentiert, dass es in der Vergangenheit des Öfteren Probleme mit der Verleihung des Beamt\*innenstatus an den österreichischen Universitäten gegeben hat. An dieser Stelle lässt sich wiederum das Bild des Raums ins Treffen führen. Ebenjener wird mit der Novellierung des § 109 eng gefasst und setzt dem Aufenthalt im wissenschaftlichen Feld zeitliche Grenzen. Wissenschaftlichem Personal wird unter kontrollierten Bedingungen Platz geschaffen. Aus den Gesprächen mit meinen Interviewpartner\*innen konnte ich schlussfolgern, dass diesem Raum, der Nachwuchswissenschaftler\*innen zur Verfügung steht, ein exklusiver Charakter innewohnt. Einen dauerhaften Platz in diesem Raum für sich zu beanspruchen ist mit der Novellierung des § 109 mit weiteren Hürden versehen worden und zeigt den Ambitionen von Nachwuchswissenschaftler\*innen Grenzen auf.

### 6.3.3 Arbeitslosigkeit als Ausdruck einer „Wurschtigkeit“ gegenüber wissenschaftlichem Personal

Die Befürchtung, arbeitslos zu werden, ist ein weiterer Aspekt, der sich im Zuge der Analyse herausarbeiten ließ. Dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen nach Ablauf der Zeit, die ihnen durch das Universitätsgesetz eingeräumt wird, ihren Arbeitsplatz verlassen und eine mögliche Arbeitslosigkeit antreten müssen, ist jedoch keine neue Erkenntnis. Überraschend in diesem Zusammenhang ist jedoch die Art und Weise, wie Kritik geäußert wurde. Insbesondere Interviewperson 11 kritisiert den Umgang, den sie\*er erfahren hat und wirft ihrer\*seiner arbeitgebenden Institution ein gewisses Maß an „Wurschtigkeit“ (Vgl. 74) vor. Das Inkrafttreten des § 109 hat für viele Wissenschaftler\*innen eine Zeituhr in Gang gesetzt, die ein Ablaufdatum aufweist. Diese als höchstzulässige Beschäftigungsdauer bezeichnete Rahmung hat facettenreiche Implikationen in Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere.

„Meine Konsequenzen müssten sein, dass ich entweder an eine andere Universität in Österreich oder im Ausland, gehen müsste. Und das Problem ist aber hier, dass die Bezahlung nicht so sein kann und die Stellen auch so kurzfristig sind, so dass es sich nicht auszahlt, mit einer Familie mit drei Kindern zu übersiedeln“ (IP 9: 171ff.).

Dabei lässt sich an dieser Stelle eine weitere Facette der Respektlosigkeit identifizieren, die mit dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit einhergeht. Zukunftsplanung ist von wesentlichem Interesse für eine wissenschaftliche Laufbahn. Meine Gesprächspartner\*innen haben im Zuge der Interviews des Öfteren davon gesprochen, dass bei Nicht-Verlängerung des Vertrags der Karriereweg überdacht werden muss und hierfür diverse Parameter in die Entscheidungsfindung miteinbezogen werden müssen. In letzter Konsequenz ist eine temporäre Arbeitslosigkeit ebenso ein Faktum, das zu akzeptieren ist. Interviewperson 1 spricht an dieser Stelle davon, dass sich in ihre\*seine Kolleg\*innenschaft ein Klima der „negativ geprägten Zukunftsaussichten“ (IP 1: 60) eingeschlichen hat. Wie auch bereits an anderer Stelle im Rahmen dieser Analyse angemerkt, sind die betroffenen Personen angehalten, ein bestimmtes Verhalten an den Tag zu legen, damit eine Weiterbeschäftigung möglich werden kann. „Man wird halt auch gezwungen, sich in einer gewissen Art zu verhalten, dass man in diesem Wettkampf siegt“ (IP 1, 66f.).

Insbesondere, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht ermöglicht werden kann, bedarf es alternativer Überlegungen. Oftmals kann eine solche Option nur mit einem Ausstieg aus dem wissenschaftlichen System einhergehen. Die Personen werden aus ihrem Berufsalltag gedrängt beziehungsweise wird zumindest eine anderweitige Entscheidung notwendig werden. Von der arbeitgebenden Institution ist demnach auch keine Pflicht zur Verstetigung zu erwarten.

„Wenn ich wirklich nichts finde, in den umliegenden Ländern, dann kann es natürlich auch sein, dass es das Aus ist, in der Wissenschaft. Und, dass ich dann halt versuchen müsste, in der Privatwirtschaft was zu finden. Was aber mittlerweile auch schon schwierig ist, weil ich wahrscheinlich schon zu alt bin, um dort richtig oder neu anfangen zu können“ (IP 12: 81ff.).

## 6.4 Der Verlust des sozialen Netzwerks

### 6.4.1 Prioritätensetzung in der Partnerschaft

Im Zuge der Analyse konnte ich feststellen, dass sich meine Interviewpartner\*innen über ihre berufliche Stellung definieren: Es ist daher ein hohes Maß an Identifikation mit ihrem Beruf im wissenschaftlichen Feld zu erkennen. Ein Engagement in der Wissenschaft lässt sich aber nicht auf den Karriereaspekt eingrenzen (Vgl. IP 4: 63f.), sondern muss auf einer breiten Basis verstanden werden. Personen in der Wissenschaft identifizieren sich mit der Tätigkeit, die sie ausüben. Eine berufliche Neuorientierung inkludiert auch eine veränderte Prioritätensetzung im privaten Umfeld. Interviewperson 8 (Vgl. 91ff.) argumentiert, dass sich der Lebensstil wesentlich ändern wird müssen, sobald weitere Personen, wie Kinder oder ein\*e Partner\*in, ins Leben treten. Der Wunsch, eine Stelle verstetigt zu wissen, hat somit eine lebensstilprägende Bedeutung: „Das ist bei mir nicht der Fall. Das heißt, insofern hat es jetzt an sich nicht unbedingt einen Einfluss. [...] Und vor allem, ich muss jetzt auch nicht in Wien bleiben“ (IP 8: 93ff.).

So ist es mitunter auch der Fall, dass sich Kolleg\*innen privat treffen und anschließend eine Beziehung eingehen. Interviewperson 6 weist darauf hin, dass eine berufliche Entscheidung, die mit einem Wohnortwechsel verbunden ist, auf einer partnerschaftlichen Ebene besprochen werden muss. „Also einerseits muss ich sagen, sind sowohl meine Frau, als auch ich durchaus international aufgestellt. Wir haben schon an verschiedenen Plätzen und Orten gewohnt. Sie noch mehr als ich. Auch die Kinder“ (IP 6: 110ff.). Es sind demnach mehrere Personen in eine Entscheidungsfindung involviert. Der novellierte § 109 verändert die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden. Dass Verträge mitunter nicht verlängert werden, bedeutet eine Neubewertung der Prioritäten. Interviewpartner\*in 12 merkte an, dass eine Kollegin einen alternativen Karrierepfad eingeschlagen hatte, da sich mit einer Familiengründung die universitäre Karriere als zu unsicher herausgestellt hatte (Vgl. IP 12: 110f.).

### 6.4.2 Freund\*innenschaften zerbrechen

Mit der Aufnahme einer Erwerbsposition wird im Laufe der Zeit ein soziales Netzwerk begründet, Freund\*innenschaften werden geschlossen. Insbesondere Personen, die berufsbedingt in eine andere Stadt oder in ein anderes Land gezogen sind, bauen sich ebenda ein soziales Netzwerk auf. Sie errichten ein Geflecht aus privaten Kontakten, mit denen sie ihre Freizeit verbringen. Wenn die Ausübung des Berufs aufgrund der Rahmenbedingungen des § 109 nicht mehr möglich sein sollte, geht damit in weiterer Folge auch eine Veränderung des Netzwerks einher. Anders formuliert, werden mit einem Wohnortwechsel auch die

zwischenmenschlichen Beziehungen auf eine Probe gestellt. Meine Gesprächspartner\*innen haben an mehreren Stellen in den Interviews darauf hingewiesen, dass sich mit dem beruflichen Wechsel in eine andere Stadt auch der Kreis der Freund\*innen verändern müssen. Interviewperson 12 (77f.) bedauert, dass eine Nicht-Verlängerung des Vertrags eine Auswirkung auf die Pflege dieses Zirkels haben wird. Ein Arbeitsplatzwechsel hinterlässt nicht nur eine Lücke an der Institution selbst, sondern auch auf zwischenmenschlicher Ebene. Der Abbruch von Freund\*innenschaften, der mit einem beruflichen Wohnortwechsel verbunden ist, hinterlässt eine Wunde. „Aber ich habe jetzt schon einen Freundeskreis hier aufgebaut. Habe mich hier eingelebt und fände es natürlich schon sehr traurig und schade, wenn ich wieder gehen müsste“ (IP 12: 77f.).

#### 6.4.3 Kolleg\*innen führen ein anderes Leben als zuvor

Wenn eine Person ihren Arbeitsplatz verlässt und in eine andere Stadt zieht, dann verändert sich also auch das soziale Umfeld mit. Während der Gesprächsanalyse wurde deutlich, dass mit einem wissenschaftlichen Engagement das Schließen von Kompromissen einhergeht. Interviewperson 9 fügt hinzu, dass für einen wissenschaftlichen Karriereverlauf streckenweise Abstriche in Kauf genommen werden müssen – wobei der Handlungsspielraum für wissenschaftliches Personal in Teilzeit eingeschränkter ist als für Mitarbeiter\*innen in einer Vollzeitanstellung. Professor\*innen sind diesbezüglich deutlich flexibler. „Die meisten leben dann in Berlin und fahren von dort irgendwie auf irgendwelche anderen Unis. [...] Und da gibt man halt das ganze Geld dafür aus, dass man im Zug sitzt und zwei Wohnsitze bezahlt. Aber mit einem Postdoc, noch dazu einer halben Stelle, ist das eigentlich nicht finanzierbar“ (IP 9: 176ff.).

Flexibilität ist demnach ein Trumpf, um als Wissenschaftler\*in reüssieren zu können. Jedoch sind sich meine Interviewpartner\*innen durchaus bewusst, dass Flexibilität nicht von jeder Person im gleichen Umfang gelebt werden kann, da insbesondere private Gründe in die diesbezüglichen Überlegungen miteinfließen. Interviewperson 5 argumentiert, dass möglicherweise auch die verschlossenen Wege zur Festanstellung, wie das beispielsweise bei einer Professor\*innenlaufbahn der Fall sein kann, für viele Personen den Ausschlag geben, einen weiteren Postdoc im Ausland anzutreten (Vgl. IP 5: 79ff.). In gewissen Fällen kann der Postdoc aber auch jenes Sprungbrett sein, um erfolgreich in der privaten Wirtschaft, beispielsweise mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund, eine Anstellung anzuschließen. In diesem Fall ist der Wunsch, weiterhin in der Wissenschaft zu verbleiben, nicht gegeben (Vgl. IP 5: 87f.).

Folgerichtig ist es eine individuelle Entscheidung, ob sich der berufliche Wechsel in eine andere Stadt oder in ein anderes Land, mit privaten Verbindlichkeiten vereinbaren lässt. Aus

den Gesprächen konnte ich analysieren, dass die Art und Weise, wie wissenschaftliches Personal an Universitäten rekrutiert wird, den privaten Lebensstil verändert. Soziale Bindungen, wie das Pflegen von Freund\*innenschaften, die Gründung einer Familie und das Leben mit dieser, sind Bestandteile des individuellen Umfeldes abseits der beruflichen Verpflichtungen: Sie sind belangreich und haben demzufolge großen Einfluss auf die Überlegungen zur zukünftigen Ausgestaltung der eigenen Karriere. „Ich wäre durchaus bereit, an eine andere österreichische Stadt zu gehen. Zumindest für einen Teil der Woche. Weil ganz weg will ich auch nicht“ (IP 11: 164ff.).

Der Lebensentwurf verändert sich dadurch jedenfalls. Jene Personen, die eine Stelle – in dem Glauben, langfristig in ihrer Stadt und an ihrer Universität sesshaft werden zu können – angenommen haben, stehen vor der Entscheidung, ihren bisherigen Lebensmittelpunkt möglicherweise zu verlegen. Der Wechsel des Berufsfelds würde sich als Alternative anbieten. Während die erste Variante einen Wohnortwechsel zu Gunsten der wissenschaftlichen Laufbahn bedeuten würde, entspräche die zweite mitunter einem Karriereende in der Wissenschaft. Interviewperson 6 (Vgl. 290f.) nennt den Wunsch, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen ab einem gewissen Zeitpunkt in der Karriere möglicherweise sesshaft werden möchten. „Die haben dann vielleicht Kinder. Fühlen sich dann vielleicht in Stockholm, London oder wo auch immer wohl und haben dort Freunde“ (IP 6, 291ff.).

#### 6.4.4 Zurück zu den Wurzeln?

Der novellierte § 109 bedeutet für eine Vielzahl von Wissenschaftler\*innen ein Umdenken bestehender Karriereverläufe. Meine Gesprächspartner\*innen haben im Rahmen der Interviews erwähnt, dass mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit das Setzen von Prioritäten verbunden ist. In Hinblick auf den Arbeitsort handelt es sich in manchen Fällen um eine Entweder-oder-Entscheidung, da das wissenschaftliche Feld, in dem die Arbeit ausgeführt wird, nicht an jeder Universität fachlich repräsentiert wird. Beispielhaft kann an dieser Stelle Interviewperson 12 genannt werden, die angemerkt hat, nach Ablauf des Vertrags möglicherweise wieder in ihre\*seine Heimat zurückkehren zu wollen, die sich außerhalb Österreichs befindet (Vgl. IP 12: 92ff.).

Dieser Aspekt hat sich innerhalb der Analyse insofern als interessant herausgestellt, da mit einer Nicht-Verlängerung des Vertrags keine automatische Bewerbung an einer anderen, ausländischen Universität angedacht ist, sondern, wie im Fall von Interviewperson 12, für den Rückzug ins Heimatland optiert wird. Damit lässt sich auch ein Grad an Frustration identifizieren, der daraus folgt. Möglicherweise ist dieser Rückzug dem Wunsch geschuldet, die Bodenhaftung nicht verlieren zu wollen. Interviewperson 12 (Vgl. 32ff.) merkt kritisch an, dass die frühere Kettenvertragsregelung zwar stets ein Problem an den Universitäten

dargestellt hatte, aber im Gegensatz zur aktuellen Regelung eine gewisse Planbarkeit gegeben war: Nach einer notwendig gewordenen Pausierung war ein Wiedereinstieg möglich.

Mit dem § 109 ist das Berufsleben an der Universität unsicherer geworden. Interessant ist, dass hier eine weitere problematische Facette der Novellierung sichtbar wird: Jene wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, deren Lebenssituation sich beispielsweise aufgrund einer Familiengründung verändert hat, werden aus dem System ausscheiden müssen. Ein endgültiger Rückzug aus der Wissenschaft findet statt. „Ich kenne es auch von einer Bekannten, die eine Familie gegründet hat und jetzt auch gesagt hat, ihr ist das alles zu unsicher. Sie wird auf keinen Fall weiter eine Universitätskarriere anstreben und wird sich daraus zurückziehen“ (IP 12: 110ff.).

#### 6.4.5 Die Vergütung wissenschaftlicher Arbeit ist nicht angemessen

Ein Thema, das sich in der Analyse des Öfteren wiederholt hat, ist die unangemessene Vergütung einer wissenschaftlichen Stelle an einer öffentlichen Universität. Hierbei ist jedoch nicht die finanzielle Komponente gemeint, die eine unangemessene Bezahlung umfasst, sondern in einem allgemeineren Sinne die Unverhältnismäßigkeit, die mit einem Engagement an der Universität verbunden ist. Interviewperson 2 (Vgl. 170ff.) spricht beispielsweise davon, dass hierbei hohe geistige Anforderung notwendig sei, die obendrein schlecht bezahlt werde. Wissenschaftler\*innen an einer Universität haben ein facettenreiches Aufgabenportfolio inne. Des Weiteren führt eine Teilzeitanstellung dazu, dass Arbeitsleistung über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus erbracht wird.

Dieses Analyseergebnis war insofern überraschend, da es die Vergütung der Leistung über die finanzielle Komponente hinaus betrachtet und stattdessen deren Angemessenheit, unter Berücksichtigung des novellierten § 109, in den thematischen Vordergrund rückt. Mit einer wissenschaftlichen Anstellung geht vielfach ein hohes Maß an psychischer Belastung einher. Interviewperson 1 vermutet, dass der ohnehin bereits hohe Druck und das Risiko, eine Depression zu entwickeln, im System Wissenschaft mit dieser Fristsetzung weiter steigen wird (Vgl. IP 1: 276ff.). Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die im Rahmen eines Projektes angestellt werden, bekommen mitunter keine Vollzeitstelle, sondern werden für die Dauer des Projekts in Teilzeit angestellt. Das wiederum führt in multipler Hinsicht zu Problemen. Einerseits trägt eine Teilzeitbeschäftigung, wie bereits erwähnt, eine finanzielle Komponente mit sich. Andererseits führt das Arbeiten in Teilzeit für einige Personen dazu, dass sie ihr tägliches Leben nicht ausreichend finanzieren können. „Also, ich kann nicht von einem 20-Stunden-Postdoc-Gehalt leben. Das ist einfach zu wenig. Auch wenn manche Leute sagen, für 20 Stunden ist das eh nicht so schlecht bezahlt. Aber die 20 Stunden sind ja im akademischen Bereich mehr“ (IP 9: 129ff.).

Mit dem § 109 wird die Zukunft des wissenschaftlichen Personals grundlegend beeinflusst, da er einen gewichtigen Vorteil eines jahrelangen Verbleibs an einem Arbeitsplatz ausklammert: das Wissen um die institutionellen Abläufe. Diese Zukunftsperspektive wird durch diese Regelung zum Negativen beeinflusst. Mit der Novellierung des § 109 wurde ein Zeitfenster definiert, innerhalb dessen das Fundament für eine Entfristung gelegt werden sollte. Damit wird auch der Druck, erfolgreich sein zu müssen, erhöht. Wissenschaftler\*innen müssen demnach ihre Zeit, die ihnen an dieser Institution zur Verfügung steht, bestmöglich nutzen wissen. Strategische Fehler könnten einer Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis im Weg stehen. Interviewperson 12 nennt eine Entwicklung, die sie\*er auch im benachbarten Ausland beobachten konnte: „Ich habe das Gefühl, es ist eine sehr starke Leistungsspirale. Also, die Spirale wird immer schneller eigentlich. Man muss immer mehr leisten, hat aber immer weniger Sicherheit“ (IP 12: 142ff.).

Neben den bereits erwähnten Aspekten der finanziellen Unsicherheit sowie der psychischen und physischen Effekte ist an dieser Stelle noch auf das Ungleichgewicht hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung hinzuweisen. Das Inkrafttreten des § 109 geht für einige Mitarbeiter\*innen in der Wissenschaft mit einem endgültigen Verlassen dieser Institution einher. Interviewperson 11 (Vgl. 42ff.) wurde von ihren\*seinen Emotionen geleitet, als sie\*er davon erfahren hatte, dass dies bedeutet, lebenslang mit ihrer\*seiner Arbeitgeberin brechen zu müssen.

„Und dann sagt mir diese Institution einfach: Ja, danke, aber Du darfst nie wieder bei uns arbeiten. Und das hat mich so verletzt. Und darüber bin ich echt bis jetzt nicht weggekommen. Also, ich weiß es jetzt seit eineinhalb Jahren wahrscheinlich, und ich nehme es der Institution so dermaßen übel“ (IP 11: 63ff.).

## 6.5 Die Mythologisierung des UG 2002

### 6.5.1 Lückenhaftes Wissen zum UG 2002 und zum § 109

Eine durchaus überraschende Analyseerkenntnis war, dass der § 109 Fragen zur bisherigen Anstellungssituation meiner Gesprächspartner\*innen aufgeworfen hat, die insbesondere zu Beginn von innerbetrieblichen Arbeitnehmer\*innenvertretungen, wie etwa dem Betriebsrat, nicht zufriedenstellend beantwortet werden konnte. Meine Interviewpartner\*innen haben an verschiedenen Stellen darauf hingewiesen, dass es anfangs schwer war, valide Informationen zu ihrer Situation zu erhalten. Diese gefühlte Unwissenheit zog sich daraufhin wie ein roter Faden durch Meetings und hierließ den Beigeschmack, dass es sich hierbei um einen so genannten Schnellschuss handelt, der sich anhand drei Kernpunkte auszeichnet: Er wurde vorschnell gelöst, seine Flugbahn ist unkoordiniert und er trifft wissenschaftliche Weggefährter\*innen aus den eigenen Reihen. Interviewperson 8 (Vgl. 131ff.) nimmt auf die universitäre Lehre Bezug und beschreibt ein herannahendes Unheil, das die unterschiedlichen universitären Sphären gefährdet. Der universitäre Auftrag droht abhanden zu kommen, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen ihr Handeln daran orientieren müssen, effizient ihren Verbleib an der Universität zu planen. Konkret bedeutet das, Lehrerfahrung hintanzustellen.

„Also entweder, sie verzichten drauf. Verzichteten dann natürlich auch auf finanziellen Mehrwert und auf die Erfahrung, die sie bekommen. [...] Ja, das wäre ja eine Katastrophe, nicht zuletzt für die Senioren, also Senior Researcher, auch Professoren, egal, wer sich auf der hierarchisch darüberliegenden Riege befindet“ (IP 8: 135ff.).

Es scheint jedenfalls eine Verunsicherung vorzuherrschen, welche Erfahrungswerte zukünftig fokussiert werden sollten. Auch erfahrende Wissenschaftler\*innen können nicht mehr mit Sicherheit sagen, was sie jüngeren Kolleg\*innen raten sollten, wenn diese im wissenschaftlichen System Karriere machen möchten. Die Perspektive, die vor Inkrafttreten der Novellierung ein teilweise leitfadenähnliches Vorgehen ermöglicht hatte, ist mittlerweile nicht mehr möglich. Beispielhaft kann an dieser Stelle Interviewperson 11 (Vgl. 176ff.) genannt werden, die auch ihre\*seine Überzeugungen infrage stellt, indem sie\*er insbesondere weiblichen Kolleginnen von jeglicher Care-Arbeit abrät.

„Sie sollen sich wirklich auf das fokussieren, was zentral ist. Und das sind halt die Records, die man dann vorweisen kann. Also, die geschriebene Dissertation, das publizierte Paper, der vorgetragene Vortrag. Schon auch die Lehre, aber ausschließlich, wenn sie einen wirklichen Nutzen bringt für das eigene Fortkommen. Und das finde ich eigentlich widerlich, das Ganze, was ich da jetzt sage. Aber, das ist das, was ich raten würde“ (IP 11: 179ff.).

Die Unsicherheit, konkrete Aussagen über den § 109 und seine Rahmenbedingungen zu äußern, trägt zu einer gefühlten Mythologisierung bei. Jene Erzählungen, wie sich der Arbeitsalltag an den Universitäten gestaltet, wurde über Hörensagen am Leben erhalten. Interviewperson 4 (Vgl. 505ff.) spricht darüber, indem sie\*er das UG 2002 mit dem Mythos Kettenvertrag in Verbindung bringt. „Das ist was, was fast unbewusst in der Uni-Kultur irgendwie präsent ist, worauf oft referiert wird, worüber es viele Narrative und Erzählungen sozusagen gibt. Nicht alle stimmen. Oder sind Interpretationen davon“ (IP 4: 506ff.).

Interviewperson 4 führt diesen Gedanken weiter aus (Vgl. 508ff.) und spricht vom Mythos UG 2002 als Plattform, wo ein\*e Wissenschaftler\*in über ihr\*sein „Leid klagen kann und wo sich auch alle im gleichen Boot fühlen, in gewisser Weise“ (IP 4: 510). Damit lassen sich möglicherweise auch Solidarisierungseffekte erzielen, die zu einem besseren Verständnis des UG 2002 und des § 109 beitragen können.

#### 6.5.2 Die Novellierung des § 109 dringt in diverse universitäre Bereiche ein

Interessanterweise erwähnt Gesprächspartner\*in 2 im Rahmen unseres Gesprächs einen journalistischen Artikel über den Inhaber einer Professur, der sich über prekäre Arbeitsbedingungen äußert: Jener „schon lange habilitierte und schon Fast-in-der-Pension-Professor“ (IP 2, 82) nimmt auf die prekäre Situation von Nachwuchswissenschaftler\*innen Bezug, wohingegen sich seine eigene Anstellung durch nicht-prekäre Rahmenbedingungen erklären lässt. Aus der Analyse konnte ich schlussfolgern, dass diese Person prekäre Arbeitsverhältnisse von einer individuellen auf eine gesamtuniversitäre Ebene gehoben hat: Das Abwandern von Personen, die sich Wissen angeeignet haben, beeinflusst auch die Arbeit von Professor\*innen, die auf etablierte Expertisen im Rahmen ihrer\*seiner Forschungsgruppe nicht mehr zugreifen können. Der § 109 ist daher kein Phänomen des akademischen Mittelbaus, sondern ein gesamtuniversitäres Dilemma, das auch in die Professor\*innenriege vorgedrungen ist.

Auch an anderer Stelle lässt sich erkennen, dass von der Novellierung des § 109 nicht ausschließlich jene Arbeitnehmer\*innen betroffen sind, die ihre Anstellung nicht fortführen können, sondern auch jene universitären Bereiche, die auf diese Expertise angewiesen sind. Beispielhaft können Lehrbeauftragte Personen genannt werden, die jedes Semester benötigt werden, um das Lehrangebot aufrechterhalten zu können. Interviewperson 1 (Vgl. 30ff.) merkt an, dass im Zuge eines Institutsmeetings mögliche Varianten diskutiert wurden, wie mit der Situation umzugehen sei, wenn dieses notwendige Lehrpersonal gehen muss. Demnach war Interviewperson 1 selbst nicht klar, dass mit dem Umgang mit Lehrbeauftragungen die Qualität und Reputation ihrer\*seiner wissenschaftlichen Tätigkeit auf dem Spiel steht.

### 6.5.3 Personalabteilungen handhaben die Informationspolitik unterschiedlich

Auch das Gespräch zwischen Kolleg\*innen stellt eine Komponente in der Informationseinholung dar. Da jedoch die Anstellungssituation einzeln betrachtet werden muss, ist die Expertise der Personalabteilung von entscheidender Bedeutung. Das mangelnde Wissen um die korrekte Handhabung des § 109 stellt für einige meiner Gesprächspartner\*innen eine Hürde dar. Es entsteht der Eindruck, dass vor allem zu Beginn der Debatte niemand im Detail berichten konnte, was das für den\*die Wissenschaftler\*in im Detail bedeutet würde. Es wurde viel gemutmaßt und es entstand der Eindruck, dass es so schlimm nicht werden wird. Interviewperson 2 bedient sich an dieser Stelle eines kulinarischen Vergleichs, indem sie davon spricht, dass es „heißer gekocht als gegessen“ (IP 2: 89) wurde. Dabei führt die Person aber weiter aus, dass sie zu diesem Zeitpunkt das wissenschaftliche Umfeld noch nicht so gut kannte (Vgl. IP 2: 90f.).

Im Zuge der Analyse hat sich herausgestellt, dass manche Interviewpersonen seitens der zuständigen Personalabteilungen nicht gänzlich über ihre Situation aufgeklärt wurden, was die Anwendung der gesetzlichen Regeln durch die Universität auf ihre individuelle Situation betrifft. An anderer Stelle argumentiert beispielsweise Interviewperson 7, dass sie\*er im Zuge einer Anfrage an die Personalabteilung ein „Hin- und Hergerechne“ (IP 7: 36) erlebt habe. Schlussendlich wurden der Person über den Abschluss eines Vertrags als Senior Lecturer weitere Zeit bis 2026 zugesprochen. „Aber wie es sich dann schlussendlich ausgestalten wird, ist noch quasi ein Fragezeichen“ (IP 7: 45f.).

An dieser Stelle ließ sich im Zuge der Analyse eine Ambivalenz erkennen. Einerseits wurde mit der Novellierung des § 109 ein Klärungsversuch unternommen, jenen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die sich in einem befristeten Vertrag befinden, Rechtssicherheit zu geben. Andererseits hat diese Novelle auch Fragen aufgeworfen: Einige meiner Interviewpartner\*innen berichten davon, dass sie nach Rücksprache mit der Personalabteilung ihrer Universität bereits wissen, wie viel Zeit ihnen noch verbleibt, bis eine Entfristung notwendig werden wird. Wobei sie unterschiedlich davon betroffen sind: Während für jene Personen, die sich aktuell noch im Doktoratsstudium befinden, die entsprechende Frist noch nicht zeitkritisch ist, berichten andere Gesprächspartner\*innen von definierten Zeitpunkten, an denen sie ihre Institution verlassen werden müssen. Für Interviewperson 11 steht bereits fest, dass sie\*er zeitnah ihren\*seinen Arbeitsplatz verlassen muss, da die Stelle nicht verlängert werden wird. „Ich hätte dann noch zwei Jahre, die ich dann noch dranhängen könnte, theoretisch, in einem neuen Projekt, aber das ist für mich nicht interessant“ (IP 11: 18f.).

#### 6.5.4 Das letzte Wort ist noch nicht gesprochen

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind das Kapital einer Universität und ebenso ein Aushängeschild auf dem internationalen Parkett. Um diese Form der Qualität auf hohem Niveau aufrechterhalten zu können, ist ein gewisses Maß an Planungssicherheit notwendig. Meine Gesprächspartner\*innen haben in den Interviews so auch argumentiert, dass das letzte Wort in dieser Ausgestaltung des Paragraphen noch nicht gesprochen worden ist. Konkret besteht die Hoffnung, dass die politischen Entscheidungsträger\*innen dennoch zur Umkehr ansetzen. Es handelt sich aus Sicht der befragten Personen um einen Gesprächsprozess, der sich noch in Bearbeitung befindet – der Dialog konnte noch nicht zu Ende geführt werden. Wobei der Begriff des Dialogs bereits hinterfragt wurde, da das dialogische Prinzip ein Eingebundensein voraussetzt. Interviewperson 1 (Vgl. 168ff.) hat angemerkt, dass die Anfangssituation einer Schockstarre glich, da „der Betriebsrat da auch am Anfang irgendwie konfus war und nicht genau gewusst hat, wie sich jetzt was wie genau auswirkt“ (IP 1: 169ff.)

Wissenschaft und Karrieregestaltung sind in diesem System unter diversen Vorzeichen ausgestaltet. Im Rahmen der Analyse schälte sich des Weiteren heraus, dass das Gefühl eines fehlenden Dialogs, einer Fremdbestimmung, besteht. Meine Gesprächspartner\*innen gaben zu verstehen, dass sie sich und ihre Belange in diesem Prozess nicht vertreten sehen. Es entstand der Eindruck, dass mit der Neufassung des § 109 ein Karriereverständnis ausformuliert worden ist, das der wissenschaftlichen Realität nicht standhalten kann. Das Gespräch kommt zum Erliegen, hinterlässt eine Lücke. Wesentliches am § 109 scheint überhört worden zu sein.

„Weil, diese Idee von, du bist wo, bist in deinem Biotop und gehst woanders hin, um was Neues kennenzulernen macht ja durchaus Sinn. Also, ich versteh das Prinzip schon. Nur dann, nicht mehr zurückkehren zu können, never, ein Arbeitsverbot, an meiner Institution: Das hätte ich mir einfach wirklich nicht gedacht, dass das passieren wird. Das ist doch völlig absurd“ (IP 11: 153ff.).

Obwohl nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt zu worden scheint, hinterlässt der § 109 den Beigeschmack, dass er nicht auf breiter Basis diskutiert wurde, sondern von Wenigen erdacht wurde. Vor- und Nachteile hätten präziser untersucht und auch die Expertise und die Erfahrungen von Wissenschaftler\*innen hätte angehört werden müssen. In dieser Hinsicht kann als weiteres Analyseergebnis das gefühlte Nicht-Eingebundensein in universitäre Prozesse angeführt werden. Dieses Ergebnis trägt wiederum zu einer Mythologisierung bei, da es für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen irreführende Vorstellungen unterstreicht, wie wissenschaftliches Arbeiten an Universitäten zu funktionieren hat.

### 6.5.5 Die Kette muss gesprengt werden

Die Novellierung des § 109 hat an den jeweiligen Institutionen zu Irritationen geführt. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen fühlen sich nicht angehört. An manchen Stellen konnte im Zuge der Analyse festgestellt werden, dass ihnen Ketten angelegt werden, die den Weg zur Erforschung neuen Wissens behindern. Damit wird Exzellenz limitiert, der Raum für ihre Entfaltung beschränkt. Wie der in der griechischen Mythologie verankerte Prometheus, der den Menschen das Feuer brachte, sind Wissenschaftler\*innen in Ketten gelegt, die sie nicht von selbst lösen können. An dieser Stelle lässt sich ein weiteres mythologisches Element rund um die Novellierung identifizieren. Interviewperson 4 (Vgl. 63ff.) argumentiert, dass ein Engagement in der Wissenschaft neben der Karriereperspektive auch eine ideelle Komponente beinhaltet: Es ist ein breites Feld, das nicht nur den Karriereaspekt beinhaltet, sondern ebenso die Begeisterung für das Handeln per se umfasst.

„Es ist nicht nur Beruf, sondern hat mit Faszination an Erkenntnis zu tun. Mit einem gewissen Perfektionismus. Mit Neugier. Sogar sehr stark mit Neugier. Mit Skepsis. Vielleicht auch, für manche, mit Aspekten der Welt, oder die Gesellschaft verbessern zu wollen. Oder zumindest, besser verstehen zu wollen“ (IP 4: 64ff.).

Der wissenschaftlichen Arbeit wird ein hoher intrinsischer Wert beigemessen. Wissenschaftliches Arbeiten braucht eine Perspektive und einen Raum, um sich entfalten zu können. Während der Analyse konnte ich feststellen, dass das Zeitfenster, welches zur Profilbildung des akademischen Nachwuchts notwendig wäre mit dem jener gesetzlichen Frist, die über eine Weiterbeschäftigung entscheidet, nicht harmonisiert. Um folgerichtig das wissenschaftliche Potenzial zur Exzellenzentfaltung abbilden zu können, wäre eine Entfristung notwendig. Die Verkettung stellt demnach ein Problem dar. Interviewperson 3 merkt in diesen Kontext kritisch an, dass die „Leute sozusagen nicht ewig lange in Kettenverträgen gehalten werden, sondern die Möglichkeit bekommen sollten, nach zwei Kettenverträgen oder so, eine Fixanstellung zu bekommen“ (IP 3: 124f.), was aber auf die universitäre Praxis nicht zutrifft.

Als Erklärungsansatz dafür könnte eine Skepsis gegenüber der wissenschaftlichen Belegschaft sein, durch eine verstetigte Stelle träge zu werden. Andererseits führt dieser Umgang dazu, dass Mitarbeiter\*innen ihrer arbeitgebenden Institution bereits vor Ablauf des Vertrags den Rücken kehren. Dass sich damit wissenschaftliche Kompetenzen auf Dauer aus Österreich entfernen könnten, ist eine Gefahr, die auch Interviewperson 6 (Vgl. 282ff.) thematisiert: Beispielhaft nennt mein\*e Gesprächspartner\*in an dieser Stelle eine

Nobelpreisträgerin<sup>3</sup>, die wegen fehlender Perspektiven in Österreich an eine ausländische Universität gewechselt ist.

„Weil, viele, die weggehen, bleiben dann halt auch weg. Also, diese Idee, dass Leute weggeben und dann jederzeit wieder zurückkommen können. Also, einfach so eine Ressourcenidee. Also, das spielt es halt nicht. Leute haben ihre Geschichte, die sind irgendwo dann einmal verwurzelt“ (IP 6: 288ff.).

---

<sup>3</sup> Gemeint ist Emmanuelle Charpentier, die im Jahr 2020 für ihre Forschung zu CRISPR/Cas9 mit dem Nobelpreis für Chemie ausgezeichnet wurde. Charpentier hatte während der Jahre 2002 bis 2009 in Wien Grundlagenforschung betrieben (Vgl. Österreichischer Rundfunk (ORF), 07.10.2020, 15:39).

## 7 Interpretation der Ergebnisse

Die im obigen Kapitel präsentierten Ergebnisse werden im Rahmen dieses Kapitels einer Interpretation unterzogen, um vor dem Hintergrund der bestehenden Literatur ihre Relevanz zu erörtern (Vgl. Prainsack und Pot, 2022: 214). Die Analyse konnte deutlich machen, dass mit der Novellierung des § 109 ein Bruch innerhalb der universitären Landschaft entstanden ist, der die Arbeit an Universitäten vor eine Herausforderung stellt. Die an die Analyse anschließende Interpretation der Ergebnisse soll nun zu einem besseren Verständnis der erhobenen Daten beitragen.

### 7.1 Unsicherheit als Ausdruck einer Unzufriedenheit mit der Novellierung des § 109

Mit der Novellierung des § 109 wollten die politischen Entscheidungsträger\*innen mehr Planungssicherheit in die Karriereplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbringen (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige). Anhand der Analyseergebnisse hat sich jedoch ein eher gegenteiliges Bild ergeben, da meine Interviewpartner\*innen – im Vergleich zur Fassung des § 109 vor seiner Novellierung – eine höhere Unsicherheit bezüglich der Entfristung ihrer Verträge verspüren. Beispielhaft kann an dieser Stelle die Aussage meiner Interviewpartner\*innen genannt werden, dass die notwendig gewordene Entfristung oftmals nur über ein Tenure Track-Verfahren gewährleistet werden kann. Dieser Schritt sieht eine Höherqualifizierung über das Erreichen von Leistungszielen vor. Da dieses Qualifikationsverfahren zur Entfristung jedoch selten angeboten wird und jene Stellen wie „goldene Eier“ (Vgl. IP 6, 258f.) behandelt werden, scheint eine langfristige Perspektive für meine Interviewpartner\*innen in die Ferne gerückt. Aus der Zusammenschau der Gespräche lässt sich interpretieren, dass ein langfristiger Verbleib der arbeitgebenden Institution damit noch schwieriger geworden ist. Folgerichtig lässt diese Interpretationsweise den Schluss zu, dass einerseits die Gesamtdauer an befristeten Dienstverhältnissen limitiert und damit reguliert wurde, andererseits jedoch die Anzahl der verfügbaren Stellen stagniert. Damit wird nach Ansicht meiner Gesprächspartner\*innen der Wettbewerb in diesem System abermals verschärft und die Zukunftsperspektive für Nachwuchswissenschaftler\*innen demzufolge unattraktiver. Da das Angebot an wissenschaftlichen Stellen an einer öffentlichen Universität knapp ist, ist die Karriereplanung für jene Personen, die in diesem Bereich Fuß fassen möchten, mit einer frühzeitigen Planung verbunden. Diese kann jedoch nicht garantieren, dass eine Stelle entfristet wird und es findet ein intensiver Wettbewerb um unbefristete Stellen statt (Vgl. Nagiller, 15.12.2021, 16:54).

Die Aussagen meiner Gesprächspartner\*innen lassen die Interpretation zu, dass sich an der Universität Ungleichheiten in Hinblick auf die Anstellung erkennen lassen. Dabei wird von meinen Gesprächspartner\*innen dem Wert der wissenschaftlichen Arbeit ein hohes Prestige beigemessen. Die Planung einer Karriere ist ebenfalls zu einem hohen Grad von Überlegungen mit dem\*der Lebenspartner\*in geprägt. Idealerweise findet sich sodann eine Schnittmenge, die das Beste aus beiden Karriereperspektiven auf einen gemeinsamen Nenner bringt. Wenn sich eine Person für eine Karriere im wissenschaftlichen Feld interessiert, dann sind die darauffolgenden Schritte von mehreren Faktoren abhängig.

Lange und Ambrasat (Vgl. 2022: 115) sprechen im Rahmen ihrer Studie von Vereinbarkeitsproblemen in der Wissenschaft. So konnten die Autor\*innen beispielsweise zeigen, dass es eine große Unzufriedenheit mit den Karrierestrukturen in jener Phase gibt, in der eine Familie gegründet wird.

„Promovierte in Elternschaft sehen sich hier gegenüber Nichteltern deutlich im Nachteil und nehmen ihre Vereinbarkeitsprobleme häufig als ein schwer abwendbares berufliches Zurückstecken wahr. Kinder bzw. die Familiengründung erscheinen dann als ein genuines Karrierehindernis und damit als ein berufliches Risiko“ (Lange und Ambrasat, 2022: 115)

Ein weiteres Analyseergebnis, das im Rahmen dieses Kapitels einer Interpretation unterzogen werden soll, ist die Schwierigkeit, bei Verlassen der Universität, eine adäquate Stelle in der privaten Wirtschaft und damit abseits des universitären Lebens zu finden. Der Arbeitsmarkt für wissenschaftlich ausgebildete Personen kann in gewissen Feldern mitunter zu einer Überqualifizierung führen, weshalb eine hohe Reputation im jeweiligen wissenschaftlichen Feld nicht zwingend mit der gleichen Wertschätzung in einem ebenso qualifizierten, aber nicht-wissenschaftlichen beruflichen Tätigkeitsfeld Hand in Hand geht.

Roman (Vgl. 2022: 79) thematisiert die Chancenungleichheit in der Phase nach der Dissertation. Dabei werden insbesondere der Ausstieg aus der Wissenschaft, beispielsweise anhand von fehlenden Karriereperspektiven, als auch der Aufstieg in der Wissenschaftsorganisation am Beispiel einer Berufung problematisiert.

„Der Weg zum ‚Ziel‘, zur unbefristeten Beschäftigung als Professor\*in der Wissenschaftsorganisation, ist steinig und es gibt nur wenig Aussicht, tatsächlich auch dort anzukommen und den ‚wildem Hazard‘ oder auch den ‚Darwinismus‘ – die Bestenauslese – zu überstehen“ (Roman, 2022: 79).

Interviewperson 9 (Vgl. 171ff.) beschreibt, dass sie\*er möglicherweise an eine ausländische Universität wechseln müsste, um weiterhin ihrer\*seiner beruflichen Leidenschaft nachgehen zu können. Zudem würde eine berufliche Neuorientierung diverse private Konsequenzen, wie

einen Wohnortwechsel, das Unterhalten von zwei Wohnsitzen, die finanzielle Mehrbelastung oder ein verändertes soziales Netzwerk, nach sich ziehen.

Anhand dieser Argumentationsweisen lässt sich festhalten, dass der § 109 Widersprüchlichkeiten generiert, die auf mannigfaltige Art und Weise die Wissenschaftler\*innen und damit auch die Universität verändert, an der sie arbeiten. Wissenschaftler\*innen führen demnach ein anderes Leben und treffen möglicherweise Lebensentscheidungen zu Lasten der Wissenschaft. Beispielhaft kann an dieser Stelle Interviewperson 6 (Vgl. 290f.) genannt werden, die den Wunsch nach Sesshaftwerdung in den thematischen Mittelpunkt stellt. Insofern lässt sich an dieser Stelle eine facettenreiche Mehrbelastung identifizieren, der sich wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen zu stellen haben. Unter diesen Gesichtspunkten hat diese Praxis an Universitäten System. Ein persönlicher Bruch mit der Universität als Arbeitgeberin würde auch eine Neuorientierung der Karriereplanung bedeuten. Eine maximale Zeitdauer von acht Jahren dürfen wissenschaftlich tätige Personen an der Universität verweilen. Eine dauerhafte Möglichkeit des Verbleibs würde darin bestehen, eine entfristete Stelle zu erhalten. Obwohl es statistisch gesehen sehr viele befristete Professor\*innenstellen gibt, könnte mit einer Professur eine mögliche Voraussetzung hierfür geschaffen werden: Diese wird aber von wenigen Wissenschaftler\*innen erreicht, im Schnitt sind 12,5 Jahre hierfür notwendig (Vgl. Werthmann, DATUM Online. Oktober 2022).

## 7.2 Der novellierte § 109 ist Traditionspflege

Rückblickend auf die Genese des UG 2002 lässt sich die Novellierung des § 109 als der nächste Schritt in der Entwicklung dieses Gesetzestexts interpretieren. Das UG 2002 wurde als bildungspolitisches Reformprojekt der Koalitionsregierung aus ÖVP und FPÖ ins Leben gerufen, das die Universitäten fortan organisatorisch veränderte. So wurde zu diesem Zeitpunkt bereits von den Oppositionsparteien SPÖ und Die Grünen der Gesetzesentwurf kritisiert (Vgl. Witzmann, 28.05.2012). Insbesondere Interviewperson 11 (Vgl. 232f.) knüpft daran an und beschreibt, dass die Universitäten mit dieser Novellierung eine Tradition fortsetzen, die das Wissen an den öffentlichen Universitäten anhand von messbaren Kriterien zu bewerten glaubt. Damit reiht sich die Novellierung des § 109 in eine Reihe von neoliberalen Tendenzen ein, die bereits mit dem Inkrafttreten des UG 2002 sichtbar wurden. Meine Interviewpartner\*innen kritisierten, dass es sich bei der Novellierung um einen politischen Schritt handelt, der den Menschen hinter dem § 109 zunehmend ausklammert. Dabei bringt insbesondere Interviewperson 11 den Begriff der „Wurschtigkeit“ (74) auf und benennt damit eine Einschätzung, die dem Problem um den Umgang des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten Ausdruck verleiht. Meine Interviewpartner\*innen äußern auch Bedenken,

dass mit diesem novellierten § 109 ein weiteres Instrument geschaffen wurde, Menschen an den Universitäten für die Umsetzung von Leistungszielen zu instrumentalisieren. Diese Einschätzung wird insbesondere von Interviewperson 6 (Vgl. 50f.) unterstrichen, die davon berichtet, wie die Kettenvertragsregel bereits vor der Novellierung benutzt wurde, um unliebsame Personen für eine potenzielle Stelle auf Distanz zu halten. Damit wird ein Grundproblem der Novellierung des § 109 deutlich, die aus einem traditionellen Muster kommend, sich abermals in den Universitätsbetrieb einmischt und Zwietracht sät.

Im Zuge der Implementierung des UG 2002 wurde auf parlamentarischer Ebene durch die Oppositionsparteien SPÖ und Die Grünen insbesondere der Abbau demokratischer Mitsprache beklagt (Vgl. Winkler-Hermaden, 31.05.2012). Die wissenschaftliche Arbeit an den öffentlichen Universitäten ist entsprechend in einem hohen Maße von den Regularien des UG 2002 geprägt und Nachwuchswissenschaftler\*innen werden demnach in eine bestimmte Richtung gedrängt. Interviewperson 1 (Vgl. 18ff.) vergleicht die Situation mit dem mythologischen Topos des Damoklesschwerds. Ebenjene Waffe, über dem Kopf des Damokles platziert, am seidenen Faden hängend, verunmöglicht den Genuss des Augenblicks. Der Faden kann stets reißen, das Unglück seinen Lauf nehmen. Ebenso verhält es sich mit dem wissenschaftlichen Personal, das zwar aufgrund seiner Stellung das Privileg genießt, wissenschaftlich arbeiten zu dürfen, aber gleichzeitig vom § 109 an der Entfaltung wissenschaftlicher Exzellenz gehindert wird. Wie dieser Vergleich veranschaulicht, wird dem § 109 auf einer übergeordneten Ebene dem UG 2002 ein durchaus mythenbildendes Potenzial beigemessen. Meine Gesprächspartner\*innen haben im Rahmen der Gespräche des Öfteren davon berichtet, dass sich in der Diskussion um das UG 2002 Solidarisierungseffekte beobachten lassen. Beispielhaft kann an dieser Stelle Interviewperson 4 (Vgl. 508ff.) genannt werden, die davon spricht, dass das UG 2002 einer Plattform gleicht, auf der Wissenschaftler\*innen über ihr Leid klagen können.

Gleichzeitig wird die Freiheit in der Ausübung der Wissenschaft beschränkt. Einerseits wird eine zeitliche Frist gesetzt, innerhalb derer die\*der Arbeitnehmer\*in an der Universität festangestellt werden muss. Damit geht ein Druck auf die individuelle wissenschaftliche Profilbildung einher, die eine Prioritätensetzung während eines befristeten Vertrags notwendig macht. Interessanterweise sprechen meine Gesprächspartner\*innen an dieser Stelle auch davon, dass sich Erfahrung im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere als Malus herausstellen kann. Beispielhaft kann Interviewperson 6 (Vgl. 41ff.) genannt werden, die auf ihre\*seine jahrelange Tätigkeit in der Wissenschaft verweist und betont, in ebenjener verbleiben zu wollen. Dieses Analyseergebnis lässt sich dahingehend interpretieren, dass jene Weichen, die für eine wissenschaftliche Laufbahn ausgelegt sind, nicht problemlos für eine Fortsetzung der Berufslaufbahn im privaten Bereich geeignet sind. Es lässt sich daher eine Lücke in der Weichenstellung identifizieren.

### 7.3 Das Selbstbewusstsein des akademischen Mittelbaus in der Kritik

Als Grundlage eines funktionierenden universitären Alltags kann die Koexistenz der unterschiedlichen Arbeitnehmer\*innengruppen an der Institution Universität gesehen werden. Die vorangegangene Analyse konnte jedoch zeigen, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit befristeten Verträgen anderen Rahmenbedingungen unterworfen sind, als das bei verstetigtem Personal der Fall ist. Das führt in weiterer Folge dazu, dass jene Kolleg\*innen, die im wissenschaftlichen Bereich verbleiben möchten, auch bereit sind, Abstriche im privaten Umfeld in Kauf zu nehmen. Interviewperson 11 (Vgl. 164ff.) erwähnt die Bereitschaft, für einen Teil der Woche in eine andere Stadt pendeln zu wollen. Damit gibt die Person zu verstehen, für den Verbleib in der Wissenschaft auch das private Umfeld einer Neubewertung zu unterziehen. Auf einer diskursiven Ebene stellt sich nun die Frage, warum wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen trotz der Hürden, die mit ihrer wissenschaftlichen Stellung verbunden sind, dennoch eine berufliche Weiterentwicklung verfolgen. Interviewperson 11 (Vgl. 63ff.) führt an anderer Stelle des Gesprächs aus, dass sie\*er es der Institution Universität übelnimmt, wie sie wissenschaftliches Personal behandelt. Die auf analytischem Weg gewonnene Erkenntnis einer Nicht-Zuständigkeit für das wissenschaftliche Personal lässt sich auf einer übergeordneten Ebene folgerichtig auch als Ausdruck eines mangelnden Selbstbewusstseins des akademischen Mittelbaus interpretieren. Interviewperson 4 (307ff.) führt im Rahmen des Gesprächs aus, dass ihre\*seine Universität zwar einerseits Leistungsziele propagiert, andererseits jedoch Studierende und Personal nicht angemessen würdigt. Das universitäre Personal auf mittlerer Ebene hat folgerichtig das Nachsehen, woraus sich auf ein möglicherweise ausbaufähiges Selbstbewusstsein schließen lässt. Tischler (Vgl. 2020: 42) argumentiert, dass sich um die verfügbaren Stellen ein Wettbewerb beobachten lässt, der mit dem Erreichen jeder Qualifikationsstufe zunimmt und die Wahrscheinlichkeit, erfolgreich zu sein, für den Einzelnen reduziert.

Meine Interviewpartner\*innen gaben damit zustehen, dass sie unter den aktuellen Rahmenbedingungen nur bedingt wissenschaftlich exzellente Ergebnisse hervorbringen können. Das lässt sich einerseits damit erklären, dass die Erforschung neuen Wissens Zeit erfordert sowie Sicherheit in Hinblick auf die arbeitsrechtliche Stellung. Wie sich aus den Aussagen von Interviewperson 12 (71ff.) herauslesen lässt, nimmt die Stellensuche viel Zeit abseits der beruflichen Verpflichtung in Anspruch. Diese parallel laufende Sichtung neuer Stellen ist Ausdruck einer Unsicherheit, die die Universität als Arbeitgeberin vermittelt. Diese Zeit würde die Person aber viel lieber in die Wissenschaft investieren, da Tätigkeiten abseits der Erforschung neuer Erkenntnisse Ressourcen in Anspruch nehmen, die anderweitig benötigt werden (Vgl. 61ff.). Alberth et al. (2016) widmen sich in ihrem Textbeitrag sowohl den biographischen Charakteristika einer Forscher\*innenpersönlichkeit als auch der

institutionellen Realität. „Als Zwischenfazit möchten wir Folgendes festhalten: Auf der einen Seite gibt es eine Vielfalt berufsbiografischer Entwürfe und auf der anderen Seite steht die begrenzte Berücksichtigung dieser durch von Organisationen bereit gestellten Karriere-Konstrukte respektive Stellen“ (Alberth et al., 2016: 55).

Die obigen Argumente im Blick behaltend kann interpretiert werden, dass dem wissenschaftlichen Personal aufgrund der ständigen personellen Wechsel wenig Zeit zur Verfügung steht, um ein innerinstitutionelles Profil zu entwickeln, das es erlaubt, durch kontinuierliche physische Präsenz von Vertreter\*innen des akademischen Mittelbaus politische Inhalte zu vertreten. Ein weiterer Aspekt, der in diesem Zusammenhang genannt werden muss, ist die Anzahl an Personen, die in Teilzeit an ihrer Universität beschäftigt werden: Mit Stichtag 31.12.2022 waren an den österreichischen Universitäten 48,76 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen teilzeitbeschäftigt. In Zahlen ausgedrückt waren zum genannten Stichtag 39.777 Personen als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter\*innen an den österreichischen Universitäten gemeldet, was 20.382,9 Vollzeitäquivalenten entsprach (Vgl. unidata.at, 2023).

Die oben genannte Quelle fügt den Zahlen keine Interpretation bei, wobei aus anderen Quellen ersichtlich wird, dass sich die hohe Teilzeitquote in der Wissenschaft mit der prinzipiellen finanziellen Situation an den österreichischen Universitäten erklären lässt. Breth et al. (Vgl. 27.11.2022, 07:00) argumentieren, dass der Anteil an befristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen an den österreichischen Universitäten seit Inkrafttreten des UG 2002 stetig gestiegen ist und mittlerweile 80 Prozent beträgt. Die Autor\*innen nennen eine chronische Unterfinanzierung des Systems als Mitgrund und kritisieren, dass viele Universitäten das Prekariat befördern, indem sie Vollzeitleistung fordern, aber gleichzeitig nur auf Teilzeitniveau anstellen. Die hohe Befristungs- und Teilzeitquote im akademischen Mittelbau führt dazu, wissenschaftliches Personal kostengünstig und unkompliziert austauschen zu können (Vgl. Breth et al., 27.11.2022, 07:00).

Eine Teilzeitanstellung bedeutet gegenüber einer Vollzeitanstellung ein geringeres Gehalt. Ebenso werden die Zahlungsflüsse in das Sozialversicherungssystem aliquotiert. Wenn eine Person während der letzten zwölf Monate teilzeitangestellt war und ein Gehalt in der Höhe von 30 Wochenstunden bezogen wurde, wird sich das zwangsläufig auf die Höhe des Arbeitslosengeldes auswirken. Insbesondere jene Personen, die aufgrund des § 109 keine weitere Anstellung an ihrer Institution erhalten dürfen und deshalb arbeitslos geworden sind, müssen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Des Weiteren führt die Aussicht, nach Ablauf des befristeten Vertrags möglicherweise nicht mehr weiterbeschäftigt werden zu können, zu einem Übergang in die Arbeitslosigkeit. Für die Berechnung des Arbeitslosengeldes wird im Regelfall das Entgelt der letzten zwölf Monate als

Beitragsgrundlagen heranzogen: Dieser Grundbetrag beträgt demnach 55 Prozent des täglichen Nettoeinkommens, Familienzuschläge und ein Ergänzungsbetrag können gegebenenfalls noch hinzukommen (Vgl. Österreich.gv.at (2023): Arbeitslosengeld – Höhe und Auszahlung).

Neben den Effekten auf das Gehalt und auf Pensionsansprüche bedeutet eine Teilzeitanstellung auch, weniger Zeit zur Verfügung zu haben, um an der arbeitgebenden Institution präsent zu sein – die betroffenen Personen sind also als Vertreter\*innen des akademischen Mittelbaus an der Institution Universität weniger sichtbar und können ihre Positionen ebendort weniger stark vertreten. Oftmals sind es kurzfristige Verträge, die persönlichen Stress verursachen und im Rückschluss die Qualität der Arbeit an sich belasten. Interviewperson 12 (Vgl. 92ff) spricht an dieser Stelle davon, dass sie\*er Österreich verlassen wird, wenn sich hier keine Chance auf eine Fortsetzung der Anstellung ergeben sollte. Insofern lässt sich die Aufnahme einer universitären Anstellung als risikoreich interpretieren. Es gibt für wissenschaftliches Personal keine Garantie, in ein entfristetes Dienstverhältnis übernommen zu werden. Das betrifft ebenso jene Phase der Karrierebildung, die einen Grundstein für den weiteren beruflichen Werdegang legt – die Dissertation. Sie ist jedoch in die Einberechnung der maximal achtjährigen Frist als Ausbildungsphase explizit ausgenommen. Nach Abschluss dieses Karriereschrittes muss auch hier die zeitliche Dimension berücksichtigt werden. „Wissenschaft als Beruf zu wählen, setzt offensichtlich einen gewissen Mut zum Risiko voraus“ (Matthies, 2016: 29).

#### 7.4 Respektlosigkeit als Wahrnehmung eines einseitig geführten Dialogs mit der wissenschaftlichen Belegschaft

Ein wesentliches Element, um ein Mehr an Sicherheit für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gewährleisten zu können, ist eine Entfristung des aktuellen Arbeitsvertrags. Wie bereits in der theoretischen Abhandlung im Rahmen dieser Masterarbeit, aber auch in der Analyse des Datenmaterials ersichtlich, wird ein Gros des akademischen Mittelbaus derzeit befristet angestellt. Das war und ist in vielfältiger Weise ein Problem für jene Personen, die einen befristeten Vertrag nach dem anderen unterzeichnen müssen. Dieser Praxis einen Riegel vorzuschreiben, war das Ziel der Novelle, die von politischer Seite kommend in die Universitäten getragen wurde. Seither ist eine Debatte entbrannt, wie der korrekte Umgang mit wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an öffentlichen Universitäten aussehen kann. Mit der Neufassung des § 109 steht eine Vielzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen vor einer schwierigen Situation: Die Position, die sie bisher ausgefüllt haben, werden sie nur dann weiterführen können, wenn ihr\*e Arbeitgeber\*in eine Entfristung des Vertrags vornimmt. Die Verstetigung einer wissenschaftlichen Stelle ist auf Universitätsseite mit budgetären

Fragestellungen behaftet. Universitäten gelten ebenso als staatliche Institutionen: Seit dem UG 2002 haben sie den Rechtsstatus einer Körperschaft öffentlichen Rechts inne und verwalten sich seither selbst, werden jedoch über öffentliche Gelder finanziert. Hier unterscheiden sich öffentliche Universitäten von den privaten Universitäten, die nicht von der öffentlichen Hand finanziert werden (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Universitäten. BMBWF Online).

Der akademische Nachwuchs hat eine systemerhaltende Funktion, da er die mit dem Pensionsantritt verdienter Universitätsmitarbeitender entstehenden Lücken schließt, aber auch neues Wissen in das System Wissenschaft einbringt. Im Zuge der Analyse konnte sich hingegen herausstellen, dass sich die wissenschaftliche Belegschaft respektlos behandelt fühlt. Das lässt sich insbesondere damit erklären, nicht gehört zu werden. Aus einer analytischen Ebene konnte an dieser Stelle der Dialog identifiziert werden und das mangelnde Eingebundensein in eine wegweisende Karriereentscheidung. Interviewperson 1 (Vgl. 168ff.) spricht an dieser Stelle von den unklaren Kommunikationswegen, auch seitens des Betriebsrats in Richtung der Mitarbeiter\*innen. „Respektlos“ ist in Zusammenhang mit dieser Entscheidung ein weitverbreitetes Urteil meiner Gesprächspartner\*innen – auch hinsichtlich der nicht stattgefundenen Koordinationstätigkeit mit jenen Personen, die davon betroffen sind. Interviewperson 11 spricht in diesem Zusammenhang wiederum von einer „Wurschtigkeit“ (74) in Hinblick auf das Arbeitspensum von Wissenschaftler\*innen. In den Analyseergebnissen zeigt sich ein hohes Maß an Frustration, das sich in der Art und Weise äußert, wie mit wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen umgegangen wird (Vgl. IP 11: 63f.).

Das Gefühl, nicht angehört zu werden, sowie eine gefühlte Respektlosigkeit ließen sich im Zuge der Analyse herausarbeiten. Ein Aspekt, der im Zuge der Analyse ebenfalls identifiziert werden konnte, war der Vergleich von Wissenschaft als Raum: Ebenjener wird in Form von Arbeitsverträgen stets nur zeitlich befristet angeboten - es herrscht demnach ein Platzproblem (Vgl. IP 10: 347ff.). Dieses Um-einen-Platz-kämpfen kann auch als Konsequenz eines gefühlten Alleingelassen-Werdens interpretiert werden. Meine Interviewpartner\*innen fühlen sich von ihrer Institution in ihrer Karriereplanung alleingelassen. Verträge können nicht verlängert werden und das bedeutet in vielen Fällen auch ein endgültiges Verlassen der arbeitgebenden Hochschule. Infolgedessen führt Arbeitslosigkeit zu einer Lücke, die für meine Interviewpartner\*innen mit einem weiteren Karrierehindernis gleichgesetzt werden kann. Interviewperson 1 argumentiert an dieser Stelle mit einer Verhaltensänderung, die notwendig wird, um im Wettkampf um knappe Stellen weiterkommen zu können (Vgl. IP 1: 66f.).

Wie in den obigen Kapiteln festzustellen ist, lässt sich der § 109 als facettenreiche Einflussnahme auf die Universitäten interpretieren. Der Einschätzung meiner Gesprächspartner\*innen nach entsteht innerhalb der wissenschaftlichen Belegschaft der

Eindruck, dass für Nachwuchswissenschaftler\*innen wenig oder kein Platz innerhalb der Universitäten existiert. Obwohl es seitens der Universitäten das Bestreben gibt, eine Verbesserung der Situation für die Belegschaft herbeizuführen (Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige), wird dieses Engagement seitens meiner Gesprächspartner\*innen nicht in dieser Form wahrgenommen. Aus den Aussagen von Interviewperson 4 (Vgl. 63ff.) kann interpretiert werden, dass die Begeisterungsfähigkeit von wissenschaftlichem Personal eine Grundbedingung der Arbeit darstellt. Die aktuelle Situation rund um die Verkettung von Verträgen bietet daher keine Rahmenbedingung, die exzellentes Arbeiten ermöglicht. Insofern wird die Novellierung des § 109 auf Seiten meiner Gesprächspartner\*innen als gescheiterter Klärungsversuch verstanden, um die Situation von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu verbessern. Die Rückkehr an den Verhandlungstisch, unter Einbeziehung von heterogenen Gruppen, würde somit ein Korrektiv darstellen.

Keller und Seifert (2013) widmen sich in ihrer Forschung der atypischen Beschäftigung und einer zunehmenden Prekarisierung, die damit in Verbindung steht. Insbesondere die langfristigen Effekte durch diese Form der Beschäftigung stellen ein zukünftiges Problem für Betroffene dar. „Die festgestellten Prekaritätsrisiken beeinflussen weit über die Erwerbsphase hinaus die Lebenslage ehemaliger langjährig atypisch Beschäftigter negativ. Vor allem in dem Maße, wie Prekaritätsrisiken kumulativ auftreten, droht Altersarmut“ (Keller und Seifert, 2013: 73).

Wenn hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal die Universität verlässt, dann bedeutet das ebenso einen strukturellen Verlust: Die Institution verliert Lehrexpertise und Wissen um inneruniversitäre Abläufe. Andererseits ist das An- und Einlernen neuen Personals mit zusätzlichen Kosten verbunden, zeitliche und budgetäre Ressourcen werden gebunden. Auf einer übergeordneten Ebene lässt sich, wie an anderen Stellen dieser Arbeit auch, das Phänomen Braindrain beobachten, das zu personellen und institutionellen Veränderungen führt (Vgl. Austria Presse Agentur, 06.08.2015, 13:03). Aus der Analyse lässt sich interpretieren, dass für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an den öffentlichen Universitäten kein Platz zu sein scheint. Dabei nimmt insbesondere Interviewperson 6 (226ff.) auf die Erfahrungen im universitären Betrieb aus der Vergangenheit Bezug und resümiert: „Die Universitäten in Österreich, warum auch immer, haben seit längerer Zeit kein Interesse daran, den Mittelbau lange zu halten. Es gibt traditionell Probleme damit. Die kennt man“ (IP 6: 225ff.). Es lässt sich schließlich ein Platzproblem identifizieren, das den historisch gewachsenen universitären Strukturen zuzuschreiben ist. Der akademische Mittelbau in Österreich hat sich im Laufe der Zeit als Arbeitsumfeld auf Zeit etabliert und meine Interviewpartner\*innen sind sich dieses Faktums bewusst. Wie anhand des obigen Zitats von Interviewperson 6 ersichtlich,

sieht mein\*e Gesprächspartner\*in mangelndes Interesse darin, dass Universitäten ihre Mitarbeiter\*innen permanent im Personalstand halten möchten.

Aus der Analyse der Interviewdaten lässt sich des Weiteren herauslesen, dass das Fortkommen im akademischen Bereich wesentlich von Forschungsleistung beeinflusst ist, dass also der Lehrverpflichtung im Vergleich zur Forschung ein geringerer Wert beigemessen wird. Die Qualität einer wissenschaftlichen Persönlichkeit wird unter anderem über ihre akademischen Leistungen, wie die Anzahl der Publikationen in renommierten Journalen, bewertet. Leistung in der Lehre wird demnach als Add-on verstanden, während insbesondere die Wertigkeit von Lektor\*innen geringgeschätzt wird (Vgl. IP 1: 206ff). Die obige Einsicht lässt sich insofern als problematisch interpretieren, da meine Gesprächspartner\*innen auf eine Fehlentwicklung in der universitären Lehre hinweisen. Aus der Analyse heraus konnte ich interpretieren, dass meine Gesprächspartner\*innen sich nicht gänzlich über ihre Situation aufgeklärt fühlen. Dieses gefühlte Unwissen wird insofern verschärft, als dass sich Wissenslücken hinsichtlich des § 109 beobachten lassen, die sich insbesondere auf wesentliche Funktionen der Universität, wie die universitäre Lehre, beziehen (Vgl. IP 8: 135ff.).

Dabei lässt die Interpretation den Schluss zu, dass die Auslegung des § 109 für meine Gesprächspartner\*innen jedenfalls Fragezeichen aufwirft. Das Arbeitsfeld einer wissenschaftlich oder künstlerisch tätigen Person an einer öffentlichen Universität beinhaltet die Forschung oder die Entwicklung und Erschließung der Künste, aber auch die Lehre: Insofern spielt die Lehrverpflichtung innerhalb der Arbeitsplatzbeschreibung eine relevante Rolle, da sie sowohl als systemerhaltende Funktion für den universitären Auftrag, als auch als karriereförderndes Charakteristikum fungiert. Zweifellos stellt der § 109 eine karriereintervenierende Komponente für die Beschäftigungsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen dar. Im 6. Absatz wird zwar angemerkt, dass bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ein mehrmaliger Abschluss von Arbeitsverhältnissen zulässig ist, wobei die Frist von acht Jahren dennoch bestehen bleibt (Vgl. Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002).

## 7.5 Der Dialog endet an dieser Stelle nicht

Im Zuge der Analyse festgestellte Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation um den § 109 konnte ich zudem herausarbeiten, dass diese Wahrnehmung dennoch von der Hoffnung begleitet wird, dass der Dialog mit dem wissenschaftlichen Personal fortgesetzt wird. Insbesondere die Einschätzung meiner Gesprächspartner\*innen, dass es sich bei der Novellierung des § 109 um eine Herausforderung für die Universitäten handelt, die überarbeitet werden muss, lässt diese Interpretationsweise zu. Aufmerksamkeit für das Thema

zu generieren und die Debatte darum aufrecht zu erhalten, können als Wesenszüge eines anhaltenden Dialogs interpretiert werden. Ein Vergleich mit der in Deutschland geführten Debatte um #IchbinHanna zeigt, dass Aufmerksamkeit über die Befristungspraxis des wissenschaftlichen Personals an Universitäten über intermediale Kanäle weitergetragen wird.

Bahr et al. (Vgl. 2022: 18) beschreiben, wie sich die Diskussion über das Befristungsthema von Twitter ausgehend über die Berichterstattung in Zeitungen und im Rundfunk, auf lokaler und überregionaler Ebene, entwickelte. In diesem Zusammenhang sprechen auch meine Gesprächspartner\*innen davon, dass sie von vielen Aspekte rund um die facettenreichen Charakteristika des § 109 nichts wissen. Im Zuge der Analyse wurde lückenhaftes Wissen beklagt, eine einseitige Kommunikationspraxis, die von einem Gefühl begleitet wurde, keine kompetenten Ansprechpartner\*innen zu haben. Interviewperson 7 benennt das „Hin- und Hergerechne“ (36) als eine negative Erfahrung, die ihr\*ihm im Zuge der Feststellung von Dienstzeiten im Gedächtnis blieb. Damit haben meine Interviewpartner\*innen deutlich gemacht, dass es nach wie vor Gesprächsbedarf zum § 109 gibt und der Dialog an dieser Stelle noch nicht zu Ende ist. Anhand der Berichterstattung zum § 109 und die einhergehende Einschätzung von Expert\*innen sowie die Erfahrungswerte von betroffenen Personen in der Wissenschaft lassen diesen Schluss zu.

## 8 Resümee

Die Novellierung des § 109, die am 1. Oktober 2021 in Kraft getreten ist, hat zweifellos ein Echo an den Universitäten hinterlassen: Für viele Nachwuchswissenschaftler\*innen bedeutet das Inkrafttreten dieses gesetzlichen Passus ein mögliches Umdenken ihres Karriereplanes. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit können bis zu acht Jahren, bei zweimaligem neuerlichem Abschluss, ermöglicht werden.

In Rahmen dieses Resümees werde ich nochmals die zentralen Ergebnisse präsentieren und mit den drei Forschungsfragen verknüpfen. Im Zuge dieser Masterarbeit durfte ich ein Dutzend Gespräche führen. Jede\*r Interviewteilnehmer\*in hatte zum Zeitpunkt des Interviews einen befristeten Vertrag unterschrieben. Fünf Gesprächspartner\*innen fertigten ihre Dissertation an. Obwohl die Wichtigkeit von Wissenschaft für das Funktionieren einer Gesellschaft von allen Gesprächspartner\*innen positiv bewertet wurde, waren die Rückmeldungen in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen an Universitäten kritisch behaftet. Insbesondere Gesprächspartner\*in 11 hat sich sehr emotional in Hinblick auf ihre\*seine Anstellung und den Umgang ihrer\*seiner Institution damit, geäußert. „Das heißt, wenn mein Projekt fertig ist, ich komm hier nie wieder hin zurück. Nie wieder“ (IP 11, Z. 66f.).

Insbesondere der Rückgriff auf und die Einbindung von vorangegangenen Dienstzeiten stellt für manche der befragten Jungwissenschaftler\*innen bereits ein nahes Umdenken-Müssen der Karriere dar. Die damit auslaufende Option, die Beschäftigungskette nach Ablauf der festgesetzten Frist durch Pausieren wieder auf Anfang setzen zu können, stellt für viele Wissenschaftler\*innen ein konfliktbehaftetes Moment dar: Die Situation für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen hat sich im Lauf der Zeit verschärft. Angesichts des Klimas an den öffentlichen Universitäten, bietet die private Wirtschaft mitunter attraktivere Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler\*innen an, um Forschung zu betreiben (Vgl. Goldenberg, 05.10.2022).

Am Beispiel des Physiknobelpreisträgers Anton Zeiliger zeigt sich, dass exzellente wissenschaftliche Leistungen in Österreich möglich sind, jedoch Zeit benötigen (Vgl. Traxler, 8.10.2022, 07:00). Das Durchschnittsalter einer Person, der der Nobelpreis zuerkannt wird, ist hoch. Der Faktor Zeit ist ein relevantes Kriterium, wenn es darum geht, eine wissenschaftliche Karriere zu planen. Insbesondere die Zeitspanne nach der Dissertation, die dazu dient, sich beispielsweise im Rahmen einer Postdoc-Position ein wissenschaftliches Profil zu erarbeiten, ist von karriereprägender Bedeutung.

Ein weiteres Kriterium, welches relevant ist und auch von meinen Interviewpartner\*innen angesprochen wurde, ist die Lehrerfahrung, die als Wesenszug einer wissenschaftlichen Persönlichkeit verstanden werden kann. Der § 109 sieht es vor, dass Zeiten der Dissertation

nicht berücksichtigt werden. Der Status einer\*eines Dissertierenden ist ein Faktor, der nicht unter die Kettenvertragsregelung fällt. Mitunter ist damit jedoch auch eine Lehrverpflichtung verbunden. Diese darf jedoch nicht das vereinbarte Ausmaß übersteigen, da ansonsten diese Zeit eingerechnet werden muss. Nun ist es jedoch so, dass Lehrerfahrung als wesentlicher Wettbewerbsvorteil in Hinblick auf eine wissenschaftliche Zeit nach der Dissertation verstanden werden kann. Es ist somit ein individuelles Abwägen, ob sich die Person während des Anfertigens einer Dissertation für eine zusätzliche Lehrverpflichtung entscheidet. Interviewperson 12 hat in diesen Kontext kritisch angemerkt, dass mit der Novellierung der Beschäftigungsdauer auch die Entscheidung bewertet werden muss, ob sich ein Engagement in der Lehre für den weiteren Karriereverlauf lohnt.

„Darum würde ich jetzt praktisch einen Jungwissenschaftler gar nicht so sehr raten, zu sehr in die Lehre einzusteigen. Weil er praktisch damit auch die Kette zu starten beginnt. Weil es einfach, leider, aktuell, nicht so viel zählt. Oder, ja, zum aktuellen Zeitpunkt, leider, in der weiteren Karriere nicht so viel zählt“ (IP 12: 248ff.).

Meine Interviewpartner\*innen haben sich mehrfach dazu geäußert, dass die Anforderungen an eine Tätigkeit in der Wissenschaft facettenreich sind. Junge Kolleg\*innen, die Ambitionen haben, in der Wissenschaft verbleiben zu wollen, müssen sich bereits frühzeitig für ihren Verbleib engagieren: Neben der wissenschaftlichen Arbeit an sich sind es vor allem auch die Kontakte, die eine entscheidende Rolle spielen. Kontakte, so wird ebenfalls des Öfteren erwähnt, sind vor allem für die Einwerbung von Forschungsmittel vorteilhaft. Insbesondere in Hinblick auf die Notwendigkeit, die erforderlichen finanziellen Rahmenbedingungen für die Forschung zu lukrieren, ist die Kommunikation ebenjener ein weiterer Aspekt, der beachtet werden muss. Dazu zählen neben der Zeit, die es für die Anfertigung von wissenschaftlichen Publikationen benötigt, ebenso die monetären Mittel, die für die Veröffentlichung in einem Verlag notwendig sind. Neben Publikationen ist internationale Erfahrung eine weitere Währung, die die Chance auf eine Anstellung erhöht. Eine wissenschaftliche Karriere, insbesondere des Personals im akademischen Mittelbau, ist mit Hürden verbunden. Eine verstärkte Internationalisierung an den Universitäten macht die Notwendigkeit eines Auslandsaufenthalts nochmals sichtbarer. Mehrere internationale wissenschaftliche Arrangements sind notwendig, um die Chance auf eine Festanstellung zu erhöhen. Dabei muss die Karriere durchdacht sein.

Wie sich anhand der obigen Argumentationsweisen darstellen lässt, haben meine Gesprächspartner\*innen diverse Erfahrungen in Hinblick auf ihre Karriereentwicklung machen müssen. Bezugnehmend auf die erste Forschungsfrage lässt sich schlussfolgern, dass ebenjene Erfahrungswerte stets kurze Planungshorizonte beinhaltet haben. Mit der Etablierung einer wissenschaftlichen Persönlichkeit gehen Parameter einher, die für das

berufliche Fortkommen von entscheidender Bedeutung sind. Wie bereits genannt, reichen diese von Qualifikationszielen (beispielsweise eine Dissertation), über Publikationen bis zum erfolgreichen Einwerben von Finanzmitteln. Im Zuge dessen konnte jedoch ebenso festgestellt werden, dass es sich bei der Verkettung von Arbeitsverhältnissen um ein Phänomen handelt, das typischerweise den akademischen Mittelbau betrifft. Die Novellierung im Jahr 2021 versucht, die Situation des wissenschaftlichen Personals durch eine entsprechende Fristsetzung an das Arbeitsrecht anzunähern, aber eine tatsächliche Entprekariisierung lässt sich anhand der Gespräche vorerst nicht erkennen. Aus einer Erhebung der Arbeiterkammer Wien lässt sich schlussfolgern, dass jene Arbeitnehmer\*innen mit befristeten Verträgen unzufriedener sind als jene, die entfristet wurden. Dennoch bleiben befristete Verträge an öffentlichen Universitäten mit 63 Prozent die Norm (Vgl. Arbeiterkammer Wien, 6.12.2022).

In Hinblick auf die Beantwortung der ersten Fragestellung, die sich mit den Erfahrungen von Nachwuchswissenschaftler\*innen in Hinblick auf die Karriereentwicklung im Rahmen ihrer bisherigen Anstellungen an ihrer Universität beschäftigt, können folgende Antworten genannt werden: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen konnten eine Vielzahl an Erfahrungen im Kontext ihrer Karriereentwicklung sammeln. Ebenjene weist Gemeinsamkeiten, an manchen Stellen jedoch auch Unterschiede auf. Die Erfahrungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen konnten als Unsicherheit und als Ausdruck einer Unzufriedenheit mit der Novellierung des § 109 interpretiert werden. Das knappe Angebot an unbefristeten universitären Stellen, die lange Zeitspanne bis zur Professur und die Schwierigkeit, in der privaten Wirtschaft eine passende Stelle zu finden, führen zum Schluss, dass es sich bei der Profession Wissenschaftler\*in um ein umkämpftes Berufsfeld handelt. Da sich fünf Interviewpersonen zum Zeitpunkt der Interviewaufnahme noch im Doktoratsstudium befanden, sind ihre Erfahrungen anders zu bewerten als jene von Gesprächspartner\*innen, die bereits jahrelang in kurzfristigen Projektanstellungen tätig sind. Des Weiteren ist die Ausnahme für Doktoratsstudierende von bis zu vier Jahren zwar eine Entlastung in Hinblick auf eine höchstzulässige Befristungsdauer, jedoch löst sie das Problem nicht, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen ihren Arbeitsplatz nach Ablauf dieser Frist verlassen müssen.

Des Weiteren lassen sich auch Parameter beobachten, die speziell auf Postdocs zutreffen. Insbesondere psychische Belastungen sind in diesen Zusammenhang zu nennen. Die Perspektive, nach Ablauf der gesetzlichen Frist ohne weitere Anstellungsoption arbeitslos zu werden, wie auch die damit in Verbindung stehende finanzielle Komponente, alltägliche Verbindlichkeiten nicht begleichen zu können, ist nur eine Facette, die meine Interviewpartner\*innen genannt haben. Allgemeiner betrachtet kann die Planungsunsicherheit genannt werden, die unterschiedliche Effekte inkludiert. Dieser Bereich umfasst neben den Problemen mit Partner\*innen, beispielsweise im Rahmen eines notwendigen

Wohnortwechsels, auch die Familienplanung. Der § 109 ist wie ein „Damoklesschwert“ (IP 1: 21), das über der Karriere von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen schwebt.

Bezugnehmend auf die zweite Forschungsfrage und damit auf die Erwartungshaltung angehender Wissenschaftler\*innen, lässt sich schlussfolgern, dass das Maß an Involviertheit in universitäre Strukturen eine entscheidende Rolle spielt. Jene Interviewpartner\*innen, die aktuell ihre Dissertation anfertigen, haben unterschiedliche Erwartungshaltungen, die ihre Zukunft betreffen. Dass es schwierig ist, entfristet zu werden, ist ein Faktum, das durchaus in die Karriereentwürfe integriert wurde. Auch Gesprächspartner\*innen wie Interviewperson 8 erkennen an, dass es insbesondere für Jungwissenschaftler\*innen schwer ist, sich für eine Position zu qualifizieren, da dafür Lehrerfahrung notwendig ist, die wiederum mit Fragen zur Berechnung der Vertragsdauer verbunden ist (Vgl. IP 8: 131ff.). Gleichzeitig konnte ich jedoch ebenso den Eindruck gewinnen, dass sich möglicherweise doch Wege finden werden, die zu einer entspannteren Situation führen könnten. Interviewperson 12 führt aus, dass auch abseits der Universität die Möglichkeit des Forschens, beispielsweise in Behörden oder in der Privatwirtschaft, besteht (Vgl. IP 12: 123ff.).

Um in der Wissenschaft reüssieren zu können, ist ein gewisses Maß an Flexibilität notwendig. Nachwuchswissenschaftler\*innen sind mitunter flexibler als jene Personen, die bereits familiäre Verpflichtungen haben. Folgerichtig wurde in den Gesprächen des Öfteren darauf hingewiesen, dass die berufliche Aufgeschlossenheit ab einer gewissen Lebenssituation wird nachlassen müssen. Präziser formuliert würde eine entfristete Position die Planungssicherheit junger Wissenschaftler\*innen erhöhen. Da es sich vergleichsweise diffizil gestaltet, eine entfristete Stelle zu erhalten, sind auch die Empfehlungen von erfahrenen Wissenschaftler\*innen teilweise eher kritisch behaftet. Interviewpartner\*in 12 (Vgl. 122f.) merkt auf die Frage, was man insbesondere jungen Kolleg\*innen raten sollte, an, dass sie jedenfalls das Doktorat machen sollten, aber „danach würde ich eigentlich fast den Absprung jetzt raten“ (IP 12, Z. 123).

Unsicherheiten sind intervenierende Variablen der Karriereplanung. Die Wahrscheinlichkeit, die Universität verlassen zu müssen und keine weitere Anstellung antreten zu dürfen, sind Bedenken, die einen negativen Nachgeschmack in sich tragen. Während der Gespräche konnte ich zudem feststellen, dass auch Kolleg\*innen meiner Interviewpartner\*innen über die Medien von der Umformulierung des § 109 erfahren haben. Zudem wurden Informationen über E-Mail-Verteiler der jeweiligen Universität kommuniziert. Er war zu jenem Zeitpunkt noch nicht ersichtlich, wie sich diese Novellierung zukünftig konkret ausgestalten wird.

„Das klingt jetzt vielleicht kurzsichtig, aber ich habe gar nicht soweit gedacht. Ich habe es gelesen und habe mir gedacht, ehrlich gesagt, das wird vielleicht heißer gekocht als gegessen. Das klingt so restriktiv. Ich kann mir nicht vorstellen, dass es dann so gelebt

wird. Habe ich mir damals gedacht. Da kannte ich den wissenschaftlichen Betrieb noch nicht so gut“ (IP 2: 87ff.).

Forschungsfrage 2 lässt sich demnach wie folgt beantworten: Jene wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die aktuell ihre Dissertation anfertigen, sind sich dessen bewusst, dass sie sich in einem hochkompetitiven Umfeld befinden, das stets von Unsicherheiten begleitet wird. Leistungsdruck ist eine *conditio sine qua non*, die aber keine Garantie für eine verstetigte Stellung bietet. Die empfundene Respektlosigkeit gegenüber Nachwuchswissenschaftler\*innen sowie die drohende Arbeitslosigkeit als Ausdruck einer Wurschtigkeit gegenüber Nachwuchswissenschaftler\*innen zeigen dem wissenschaftlichen Personal seine Grenzen auf. Des Weiteren führt lückenhaftes Wissen zum UG 2002 und zum § 109 dazu, dass jene Erwartungen, die in eine wissenschaftliche Karriere gesetzt wurden, dem Arbeitsalltag an den Universitäten nicht standhalten können. Die Erwartung an eine Karriere in der Wissenschaft ist negativ behaftet.

Abschließend möchte ich Forschungsfrage 3 beantworten, die sich mit den Konsequenzen beschäftigt, die sich in Hinblick auf die Novellierung des § 109 im UG 2002 für die Karriereplanung zukünftiger Wissenschaftler\*innen erwarten lassen. Öffentliche Universitäten, die rechtlich dem UG 2002 unterstehen, sind an diesen Paragraphen gebunden, haben aber ebenso einen Interpretationsspielraum. Auf Basis der Gespräche, die ich mit meinen Gesprächspartner\*innen führen durfte, lässt sich beobachten, dass jene, die in naher Zukunft ihre Arbeitsstätte verlassen müssen, nicht mehr zurückkommen dürfen. Das trifft vor allem für Interviewperson 11 (Vgl. 75ff.) zu, die bereits an ihrer Institution studiert hat.

Wie es im obigen Analysekapitel bereits dargelegt, ist die Abwanderung von wissenschaftlicher Exzellenz in alternative berufliche Gebiete, sowohl national als auch international, eine Konsequenz, die sich beobachten lässt. Damit geht ein Verlust von Expertise und Wissensvermittlung einher, der sich konkret auf den Wissenschaftsstandort Österreich umlegen lässt: Das humane Kapital ist das Fundament einer Universität. Ohne ausreichendes Personal kann die Universität ihren Auftrag, Lehre und Forschung umzusetzen, nicht gerecht werden.

Um wissenschaftliches Personal entfristen zu können, müssen permanente Stellen geschaffen werden. Paradoxe Weise ist die Schaffung von entfristeten Positionen mit der Etablierung weiterer Stellen verbunden, damit für den wissenschaftliche Nachwuchs eine Perspektive begründet werden kann. Universitäten stehen folgerichtig vor der Herausforderung, sowohl etablierten Wissenschaftler\*innen, als auch jungen wissenschaftlichen Talenten eine Karriereentwicklung zu ermöglichen. Diese schwierige Situation gleicht der Quadratur des Kreises: Würde jede\*r Mitarbeiter\*in im akademischen Mittelbau eine permanente Stelle erhalten, würde der finanzielle Handlungsspielraum für Nachwuchswissenschaftler\*innen

dementsprechend verkleinert werden. Im Umkehrschluss würde das bedeuten, dass auch jene Mitarbeiter\*innen, die aktuell den Status einer\*eines Jungwissenschaftlers\*in innehaben, vor Ablauf der gesetzlichen Frist eine verstetigte Position erhalten müssten. Das Verhältnis zwischen Humankapital und Arbeitsangebot wird damit unstimmig.

Da aber die Universitäten nicht für jede wissenschaftlich arbeitende Person eine permanente Stelle anbieten kann, läuft der Arbeitsvertrag nach Ablauf der besagten Frist aus. Die Universität erspart sich somit die unangenehme Aufgabe, die Person kündigen zu müssen. Jedenfalls verlieren die Universitäten bei ihren Mitarbeitenden durch dieses Vorgehen an Ansehen und Vertrauen. Gesprächspartner\*in 11, die aufgrund des novellierten § 109 zeitnah ihre Institution verlassen muss, kritisiert den Umgang, der ihr widerfahren ist (Vgl. IP 11: 66f.). Ebenso werden dadurch nicht mehr Stellen geschaffen werden. Wie auch bereits als Unterkategorie im Rahmen meiner Analyse ersichtlich, wird die Annahme, mehr Jungwissenschaftler\*innen zu entfristen, nicht realisiert werden. Interviewperson 1 äußerte in diesen Zusammenhang eine Vermutung, die sie an ihrem\*seinem Institut beobachtet hatte:

„Ich könnte mir vorstellen, also wenn sich die UG-Novelle mit ihrer vollen Wucht entfaltet, es einfach noch mehr Geschichten gibt, von Personen, die dann eben mit Ende 30, Anfang 40 für immer ausgeschieden sind. Weil sie eben nicht können oder wollen, aufgrund ihrer Lebensrealität“ (IP 1: 245ff.).

Damit komme ich bereits zum nächsten Indiz, das ich für die Beantwortung der Forschungsfrage heranziehen möchte: Die Universität entwickelt sich damit insgesamt für Jungwissenschaftler\*innen zu einer unattraktiven Arbeitgeberin. Personen, die bereits sehr lange und mit viel Engagement ihrer Tätigkeit an der Universität nachgehen, werden nicht entfristet und müssen sich beruflich neu ausrichten: Menschen, die mit Anfang 40 und einer wissenschaftlichen Biographie in petto vor die Herausforderung gestellt werden, ob sie ihren Lebensmittelpunkt aufgeben können und möchten und ihren nächsten Karriereschritt an einer ausländischen Institution setzen möchten. Oder sie müssen entscheiden, ob sie in einem nicht-wissenschaftlichen Bereich wechseln. In einer möglichen weiterführenden Forschung würde ich mich verstärkt diesem Aspekt widmen und jene Menschen zu Wort kommen lassen, die aufgrund dieser gesetzlichen Regelung den Beruf wechseln mussten; vor allem hinsichtlich der Erfahrungen, die sie bei diesem Wechsel gemacht haben, um das Phänomen des § 109 besser verstehen zu können. Mit dem Qualitätsverlust in der Vermittlung von Lehrinhalten kann ein weiterer Aspekt identifiziert werden. Verdiente Mitarbeiter\*innen, die ihren Arbeitsplatz verlassen müssen, nehmen auch Lehrkompetenz mit, die an der Universität eine Lücke hinterlässt. Studierende sind besonders von diesem Abgang betroffen, da eine talentierte Lehrperson nicht mehr vor Ort unterrichten darf. Andererseits wechseln Personen

an die Universität, die möglicherweise neues Wissen in die Institution tragen und damit neue Methoden in den Lehrplan integrieren.

Basierend auf den erzielten Forschungsergebnissen müsste den politischen Akteur\*innen die Rückkehr an den Verhandlungstisch als konkrete Handlungsanweisung angeboten werden. Wie bereits im Unterkapitel 7.5. angemerkt wurde, ist es wichtig, den Dialog zwischen jenen Dienstnehmer\*innen, die vom § 109 betroffen sind, und jenen, die auf einer politischen Ebene Entscheidungsverantwortung haben, aufrechtzuerhalten. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen spielen eine wesentliche Rolle für das Funktionieren des universitären Alltags. Dass das letzte Wort, wie im Unterkapitel 6.5.4. ersichtlich, noch nicht gesprochen wurde, kann als Einladung zum Dialog verstanden werden. Das befristete angestellte wissenschaftliche Personal an den Universitäten weiß um die Prekarität seiner Anstellung Bescheid. Es zu Wort kommen zu lassen, würde der Diskussion neue Dynamik verleihen und möglicherweise eine Überarbeitung der Novellierung mit sich bringen. Jedenfalls würde die Einbindung des wissenschaftlichen Personals in eine dialogische Situation mit den politischen Akteur\*innen zu mehr Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb der Institution Universitäten beitragen.

Mit der Novellierung des § 109 geht die Idee einher, wissenschaftliches Personal zu entfristen, ihm daher Planungssicherheit zu geben. Obwohl mit dieser Überlegung eine wünschenswerte Praxis skizziert wurde, werden Stellen an den Universitäten nicht im großen Stil verstetigt. Ein Lösungsansatz könnte demnach lauten, an den Universitäten einen Systemwandel in der Befristungspraxis herbeizuführen: Personen, die unbefristet angestellt sind, müssten im schlimmsten Fall gekündigt werden, wenn es nicht möglich sein sollte, die Stelle weiterhin zu finanzieren. Folgerichtig würde der § 109 seine Funktion verlieren, da es einer Angleichung an das österreichische Arbeitsrecht entsprechen würde. Das würde jedoch das Problem der Unsicherheit nicht lösen, da Personen bei Nicht-Erreichen eines Leistungsziels, wie der Einwerbung von Forschungsgeldern, Gefahr laufen, gekündigt zu werden. Interviewperson 12 (Vgl. 172ff.) bietet in diesen Zusammenhang einen Lösungsansatz an, indem sie\*er ein mögliches Punktesystem zur Diskussion stellt, das einen Verbleib in der Stelle anhand von diversen Erfolgskriterien, von Forschungsleistungen bis hin zu Semesterwochenstunden in der Lehre, feststellbar macht. „Also, ich würde es schon an Leistungskriterien festmachen. Aber jetzt nicht nur an Forschungskriterien, sondern auch, wenn derjenige jetzt in der Lehre tätig ist“ (IP 12: 178f.). Diese Überlegung, sich ein unbefristetes Dienstverhältnis über Qualifikationskriterien zu erarbeiten, würde zwar das Leistungsprinzip adressieren, aber das Problem der Stellenknappheit bleibt nach wie vor bestehen. Laut Gesprächspartner\*in 12 (Vgl. 188f.) würde es insbesondere jenen Wissenschaftler\*innen zugutekommen, die hochwertige Forschung betreiben, aber trotzdem für eine unbefristete Stelle nicht infrage kommen würden. „Und, wo man dann zeigen kann, ich habe die und die Kriterien erfüllt und damit eine Chance

auf eine unbefristete Stelle. Aber ich weiß natürlich nicht, wie sich das umsetzen lässt. Oder, ob es sich umsetzen lässt“ (IP 12: 189ff.).

Forschungsfrage 3 lässt sich dahingehend beantworten, dass der § 109 in seiner derzeitigen Form dazu führen wird, dass etablierte Wissenschaftler\*innen mit fundierten methodischen Kenntnissen die Universität verlassen werden müssen. Anhand der Ergebnisse kann festgestellt werden, dass wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen nicht das notwendige Maß an Respekt entgegengebracht wird. Des Weiteren leidet der akademische Mittelbau an mangelndem Selbstbewusstsein und kann seine Ziele nicht effizient umsetzen. Damit hinterlässt der notwendig gewordene Abgang von qualifiziertem wissenschaftlichem Personal (Braindrain) eine Lücke, die den Wissenschaftsstandort nachhaltig schädigen wird. Wie anhand der Argumente ersichtlich wird, ist eine Karriere in der Wissenschaft auf Zeit angelegt und wird weiterhin von der Frage begleitet sein, ob die Planung einer Karriere in der Wissenschaft das Risiko wert ist.

Summa summarum lässt sich resümieren, dass mit der Novellierung des § 109 eine Anstrengung unternommen wurde, die prekäre Anstellungssituation zahlreicher wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen zu beenden. Mit der Definition einer höchstzulässigen Beschäftigungsdauer wurde ein universitätspolitisches Instrument installiert, welches an den öffentlichen Universitäten zu einer veränderten Beschäftigungspolitik, konkret zu einem Anstieg der Entfristungen, führen sollte. Diese Verstetigung von Stellen an Universitäten wurde jedoch nicht in die Tat umgesetzt und so sind es vor allem wissenschaftliche Talente, die mitunter gehen müssen. Anhand der Argumentationslinien, die sich aus den Interviews herauslesen lassen, dürfte sich die Situation für viele noch prekärer ausgestalten. Ihr Engagement an der Universität hat nun ein Enddatum erhalten – und wenn bis zu dessen Erreichen die Situation nicht geklärt ist, muss die Person ihren Arbeitsplatz verlassen.

## 8.1 Politikinstrumente, die eine Überarbeitung des § 109 unterstützen könnten

Ein geeignetes organisatorisches Politikinstrument, das eine Überarbeitung des § 109 unterstützen könnte, in Anlehnung an Howlett (Vgl. 2019), wäre die Installation einer Steuerungsgruppe aus Expert\*innen, die im Rahmen eines zeitlich befristeten Projekts Lösungsvorschläge erarbeitet. Diese würden im Rahmen einer künftigen Novelle des UG 2002 berücksichtigt werden können. Anhand der Stellungnahmen meiner Interviewpartner\*innen kann ich rückschließen, dass damit auch dem Wunsch nach mehr Respekt gegenüber der wissenschaftlichen Belegschaft Rechnung getragen werden könnte. Eine solche Steuerungsgruppe würde Expert\*innen aus der universitären Verwaltung, wie der wissenschaftliche und allgemeine Betriebsrat, Universitätsprofessor\*innen, den akademische Mittelbau, Beamt\*innen und Vertragsbedienstete aus dem BMBWF sowie die

Wissenschaftssprecher\*innen der im Parlament vertretenen Parteien beinhalten. Ein solches Politikinstrument würde eine inhaltliche Diskussion des § 109 auf einer breiten fachlichen Basis erlauben. Um nachhaltige Lösungen zu finden, sollte das Gespräch mit den diversen Interessensgruppen gesucht werden. Mit dieser Novellierung wurde eine schwierige Situation für wissenschaftliches Personal an den Universitäten geschaffen. Idealerweise gelingt es, die oben genannten Vertreter\*innen am Verhandlungstisch zu Wort kommen zu lassen, damit die nicht-intendierten Konsequenzen, die mit dieser Novellierung verbunden sind, auf breiter Basis diskutiert werden können. Kurzum: Eine Überarbeitung des § 109 wird auf Basis der Forschungsergebnisse dieser Masterarbeit empfohlen.

Ein weiteres Politikinstrument, das insbesondere die Verstetigung von Stellen langjähriger Mitarbeiter\*innen unterstützen würde, wären verpflichtende Begründungsschreiben, die seitens der arbeitgebenden Universität dem auslaufenden Vertrag nach sechs oder acht Jahren beigelegt werden müssten: Bei fehlendem Begründungsschreiben würde eine Sanktionsmaßnahme in Kraft treten, die in Form einer Zahlung geleistet werden muss. Die damit eingeworbenen Finanzmittel könnten im Rahmen eines staatlichen Fonds gebündelt werden, der wiederum Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen finanziert. Obgleich es sich hierbei um ein autoritatives Politikinstrument nach Howlett (Vgl. 2019: 191) handelt, hätte diese Vorgehensweise den Zweck, das bisherige Engagement einer\*s Nachwuchswissenschaftlers\*in einem verpflichtenden Reflexionsprozess zu unterziehen. Idealerweise führt dieser Reflexionsprozess dazu, die Stärken der jeweiligen wissenschaftlichen Persönlichkeit sichtbar zu machen und damit in weiterer Folge die Grundlage zu schaffen, um eine Stelle zu entfristen.

Ein finanzielles Politikinstrument nach Howlett (Vgl. 2019) könnte eine finanzielle Förderung im Sinne einer Erhöhung des Globalbudgets für jene Universitäten sein, die wissenschaftliches Personal entfristen. Die nächsten Leistungsvereinbarungsverhandlungen könnten hierbei einen Rahmen anbieten. Beispielsweise könnten im universitären Entwicklungsplan Indikatoren zur Entfristung identifiziert werden. Diese könnten sodann im Rahmen eines Leistungsvereinbarungsvertrags als Vorhaben definiert werden. Das würde die Summe des Globalbudgets für die nächste Leistungsvereinbarungsperiode entsprechend erhöhen. Howlett (Vgl. 2019: 211) weist darauf hin, dass finanzielle Instrumente auf eine vielfältige Weise angewendet werden können. Des Weiteren konnte ich aus den Gesprächen mit meinen Interviewpartner\*innen schließen, dass eine solche Form der Leistungsevaluation gewünscht wird. Interviewperson 12 (Vgl. 178f.) merkt an, dass sich diese nicht nur an der Forschung, sondern auch an Lehrtätigkeiten orientieren sollen.

## 8.2 Ausblick

Das Universitätsgesetz stellt das Rückgrat der öffentlichen Universitäten dar und damit einen wesentlichen organisatorischen Faktor. Mit der Novellierung des § 109 hat sich die personelle Organisation verändert. Vornehmlich der Planungshorizont des wissenschaftlichen Personals steht im Fokus. Wie anhand der analysierten Interviews ersichtlich wurde, hat sich die Vermutung, mehr Entfristungen von Arbeitsverträgen an den Universitäten vorzunehmen, nicht – oder noch nicht – auf breiter Basis durchsetzen können. Zumindest lassen die Aussagen meiner Gesprächspartner\*innen keinen derartigen Rückschluss zu. Es scheint sich aktuell vielmehr ein gegenteiliger Effekt anzubahnen, der für manche Personen eine frühzeitige Neubewertung des Karriereverlaufs bedeuten würde.

Die zwölf Interviews bieten einen qualitativen Einblick in ein aktuelles universitäres Problem. Es handelt sich hierbei jedoch um ein facettenreiches Phänomen, das weiterführende Forschung benötigt und aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden kann und muss. Demnach konnte im Rahmen dieser Masterarbeit keine thematische Sättigung erreicht werden. „A common practice in qualitative research is that the researcher might reduce the sample size if enough data are collected to reach data saturation“ (Kostere und Kostere, 2022: 26).

Es gibt an den österreichischen Universitäten eine Vielzahl an Einzelschicksalen, die gehört werden sollten: Jede\*r, die\*der an einer öffentlichen Universität als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in auf Zeit angestellt ist, muss sich früher oder später mit der Frage auseinandersetzen, ob es ihr\*ihm gelingt, ihre\*seine Arbeitskraft als wichtig genug zu positionieren, um entfristet zu werden. Obwohl es an den österreichischen Universitäten geeignete Personen gibt, die neben einer hohen wissenschaftlichen Qualifikation auch soziale Kompetenzen vorweisen können, ist es keine Selbstverständlichkeit, auf Dauer seinen Arbeitsplatz besetzen zu dürfen. Das betrifft zunehmend auch Wissenschaftler\*innen mit Betreuungspflichten, die aufgrund des arbeitsrechtlichen Zeitablaufs auch eine Anstellung an einer ausländischen Universität annehmen mussten (Vgl. Werthmann, DATUM Online, Oktober 2022).

Im Rahmen dieser Masterarbeit konnte ich zwölf Stimmen von Universitätsmitarbeitenden zu Wort kommen lassen. Diese universitätsübergreifenden Stimmungsbilder zeichnen ein ähnliches Bild, das sich insbesondere durch offene Fragen in Hinblick auf den Verbleib im akademischen Mittelbau ergibt. Wie bereits mehrmals erwähnt, handelt es sich bei diesem Phänomen um eines, das universitätsspezifische Brisanz besitzt. Die bisher gelebte Praxis der Aneinanderreihung von Dienstverhältnissen wurde gesetzlich durchbrochen, gleichzeitig jedoch ein personaltechnisches Problem geschaffen, da die erhoffte Anzahl an Entfristungen

(noch) nicht realisiert. Insbesondere die rückwirkende Anrechnung von Dienstzeiten erhöht die Brisanz der Situation. An dieser arbeitsrechtlichen Schraube sollte eine Neujustierung vorgenommen werden.

Die Novellierung des § 109 wird medial und inneruniversitär weiterhin hitzig diskutiert. Insbesondere die personelle Situation an den Universitäten stellt eine Herausforderung dar, die weiterführende Gespräche notwendig macht. Augenscheinlich ist es eine juristische Frage, weshalb es rechtswissenschaftliche Aspekte zu beachten gilt. Im sozialwissenschaftlichen Kontext ist die politische Komponente zu nennen, hinsichtlich der ich hoffe, mit dieser Arbeit einen Beitrag leisten zu können. Weiterführende sozialwissenschaftliche Forschung würde ich methodisch – neben qualitativen Interviews – in Form von Fokusgruppen anlegen. Das mit dieser Methode einhergehende Forschungsdesign könnte dem Phänomen jenen thematischen Raum bieten, die besprochenen Facetten aus unterschiedlichen Blickwinkeln, mit diversen Interviewpartner\*innen fokussiert zu behandeln. Aus der diesem Kontext inhärenten Dynamik könnten Ergebnisse gewonnen werden, die im qualitativen Interview nicht gehoben hätten werden können.

Eine Prognose, wie sich das wissenschaftliche Arbeiten an den öffentlichen Universitäten in Österreich zukünftig entwickeln wird, ist diffizil. Nicht minder vage ist die Prognose, wie sich die Personalsituation an den öffentlichen Universitäten entwickeln wird. Eine nicht-intendierte Konsequenz, die auch seitens meiner Interviewpartner\*innen geäußert wurde, ist der Braindrain, der mit dem Inkrafttreten des Paragraphen befürchtet wird. Gut ausgebildete und etablierte Wissenschaftler\*innen werden in naher Zukunft ihre Arbeitgeberin verlassen müssen, sofern ihnen keine unbefristete Stellung angeboten werden kann. Diese Situation ist insofern problematisch, da mit einem Wechsel an eine andere Institution, sofern dieser stattfindet, auch eine Vielzahl an privaten Konsequenzen verbunden ist.

Am 6. Dezember 2022 wurde seitens der IG Lektor\*innen eine Demonstration in der Wiener Innenstadt in die Wege geleitet. Ziel dieses Protests war es, neben den schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen, mit denen sich die österreichischen Universitäten aktuell konfrontiert sehen, das zunehmende Prekariat an den Universitäten zu thematisieren und stärker sichtbar zu machen. Dabei kamen auch Professor\*innen zu Wort, die auf die erwartbaren Probleme für den akademischen Mittelbau in diesen unsicheren Zeiten aufmerksam machen. Vor allem der Verlust von wissenschaftlicher Exzellenz ist ein akutes Problem, das sich durch die Universitäten zieht. Die Teilnehmer\*innen skandierten daher, den § 109 abzuschaffen – die Ketten sollten gesprengt werden (Vgl. Kroisleitner, 6.12.2022, 06:00).

Die Forderung, die im Rahmen dieser Demonstration geäußert wurde, ist hingegen nicht neu, sondern ein Argument, das eng mit dem § 109 verknüpft ist. Da dieser rechtliche Passus eine

Verkettung von Personalverträgen ermöglicht, schafft er für jene Personen, die befristet angestellt sind, eine unsichere Gesamtsituation. Die im Rahmen des Analysekapitels benannten Kategorien zeigen, dass sich diese Unsicherheit facettenreich entfaltet. Wenn ein individuelles Abwägen zu Lasten eines Wohnortwechsels geht, dann könnte eine Anstellung in einem alternativen Berufsfeld die Folge dieser Überlegung sein. Auf den Wissenschaftsstandort Österreichs umgelegt, könnte es neben Abwanderungen auch zu beruflichen Neuausrichtungen kommen, die wissenschaftliches Potenzial brach liegen lassen.

Der Befund über die aktuelle Situation zeichnet das Bild einer Institution, die ihr wesentliches Kapital – gut ausgebildete Wissenschaftler\*innen – nicht wertzuschätzen scheint. Obwohl es den Wunsch gibt, etabliertes wissenschaftliches Personal in der Universität zu halten, scheitert dieser oftmals an den Rahmenbedingungen, die sodann eine Entfristung verunmöglichen. Mit der Neuregelung des § 109 geht eine Verschärfung der ohnehin prekären Anstellungssituation an den Universitäten einher. Das BMBWF hat eine Situation an den Universitäten geschaffen, die für beide Seiten nicht-intendierte Konsequenzen mit sich bringen.

In der Bundesrepublik Deutschland ist der Fall ähnlich gelagert, dort konnte im Zuge einer Evaluierung bereits festgestellt werden, dass das WissZeitVG nicht zu einem Mehr an Entfristungen geführt hat (Vgl. Thiel, 05.06.2022, 12:11). Das im Zuge der Diskussion um das WissZeitVG entstandene Video um eine fiktive junge Wissenschaftlerin hat sodann zu einer bundesweiten Empörung geführt (Vgl. Schleim, 06. Oktober 2022). Mit dem Hashtag #ichbinhanna wurde auf die prekäre Situation hingewiesen. Aktuelle Ansätze, die im Zuge der Koalitionsbildung zwischen der SPD, den Grünen und der FDP formuliert wurden, scheinen an dieser Stelle, im Zuge einer Expert\*innendiskussion, ansetzen zu wollen (Vgl. Lührig-Nockemann und Lührig, 19.6.2022).

Um die Situation nicht eskalieren zu lassen, müsste seitens des Gesetzgebers eine Neuordnung des § 109 angedacht werden. In Hinblick auf mein Forschungsergebnis lässt sich schlussfolgern, dass die individuelle Karriereplanung wesentlich von dieser Novelle betroffen ist. Ausblickend müsste dieser Paragraph nachgeschärft werden. Neben befristeten Stellen, die durchaus eine karrierefördernde Wirkung haben können, muss auch eine langfristige Karriereoption geschaffen werden, die insbesondere Sicherheit gibt. Die kritische Frage ist, wie diese Parameter idealerweise gewichtet werden sollen. Das BMBWF sollte in der Umsetzung solcher Regelungen der Expertise der Universitäten mehr Gewicht schenken. Insbesondere der akademische Mittelbau, der wesentliche Funktionen für ein funktionierendes universitäres Miteinander gewährleistet, muss hierbei stärker beachtet werden.

## 9 Literaturverzeichnis

### 9.1 Monographien/Sammelbände

Alberth, Lars / Hahn, Matthias / Wagner, Gabriele: Wissenschaftler-Karrieren scheitern nicht. Zur Herstellung von „Karriere“ in Karriereerzählungen von Wissenschaftlerinnen. In: Reuter, Julia / Berli, Oliver / Tischler, Manuela (Hrsg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Campus Verlag, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-593-50634-0. S. 49 – 76.

Amos, Karin: Statt eines Grußworts. Nationale Traditionen, internationale Bezüge und Bildung. In: Konnertz, Ursula / Mühleisen, Sibylle (Hrsg.) (2016). Bildung und Schlüsselqualifikationen. Zur Rolle der Schlüsselqualifikationen an den Universitäten. Peter Lang, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-631-66408-7. S. 25 – 38.

Bahr, Amrei / Eichhorn, Kristin / Kubon, Sebastian (Hrsg.) (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Suhrkamp Verlag, Berlin. ISBN: 978-3-518-02975-6.

Bartels, Andreas (2021): Wissenschaft. De Gruyter Verlag, Berlin/Boston. ISBN: 978-3-11-064824-9.

Barz, Heiner: Bildungsfinanzierung: Aktualität, Grundlagen, Unschärfen. In: Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3. S. 15 – 28.

Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3.

Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.) (2019): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-21307-7.

Blok, Kornelis / de Groot, Henri L. F. / Luiten, Esther E. M. / Rietbergen, Martijn, G. (2004): The Effectiveness of Policy Instruments for Energy-Efficiency Improvements in Firms. The Dutch Experience. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht / Boston / London. ISBN: 978-1402019654.

Blum, Sonja / Schubert, Klaus (2018): Politikfeldanalyse. Eine Einführung. 3., überarbeitete Auflage. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-17757-7.

Breger, Wolfram / Späte, Katrin / Wiesemann, Paula (Hrsg.) (2016): Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder. Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-10457-3.

Burger, Hannah / Elven, Julia: Autonomie und Trajektorie. Zur Bedeutung von Verselbstständigung für wissenschaftliche Laufbahnen. In: Reuter, Julia / Berli, Oliver / Tischler, Manuela (Hrsg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Campus Verlag, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-593-50634-0. S. 77 – 100.

Cairney, Paul (2020): Understanding Public Policy. Theories and issues. 2<sup>nd</sup> edition. Bloomsbury Academic, London / New York / Oxford / New Dehli / Sydney. ISBN: 978-1-1375-4518-3.

Charmaz, Kathy (2014): Constructing Grounded Theory. 2<sup>nd</sup> Edition. SAGE, London. ISBN 978-0-85702-9133.

Dittler, Ullrich / Kreidl, Christian: Entwicklung des Hochschulwesens und dessen aktuelle Situation in der kritischen Betrachtung. In: Dittler, Ullrich / Kreidl, Christian (Hrsg.) (2018): Hochschule der Zukunft. Beiträge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Hochschulen. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-20402-0. S. 15 – 34.

Dittler, Ullrich / Kreidl, Christian (Hrsg.) (2018): Hochschule der Zukunft. Beiträge zur zukunftsorientierten Gestaltung von Hochschulen. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-20402-0.

Döschner, Juliane / Tausendpfund, Markus: Forschungsethik. In: Tausendpfund, Markus (Hrsg.) (2022): Forschungsstrategien in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-36971-2. S. 357 – 374.

Dye, Thomas R. (2002): Understanding public policy. 10<sup>th</sup> edition. Prentice Hall, Upper Saddle River. ISBN: 978-0-130-26008-6.

Fischer, Frank / Miller, Gerald J. / Sidney, Mara S. (Hrsg.) (2007): Handbook of Public Policy Analysis. Theory, Politics, and Methods. CRC Press Taylor & Francis Group, Boca Raton. ISBN: 978-1-57444-561-9.

Friedrichs, Jürgen: Forschungsethik. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.) (2019). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-21307-7. S. 67 – 76.

Fuß, Susanne / Karbach, Ute (2019): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. 2. Auflage. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Toronto. ISBN: 978-3-825-25074-4.

Helfferrich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-92076-4.

Hopf, Christel (2016): Schriften zu Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung. Herausgegeben von Wulf Hopf und Udo Kuckartz. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-11481-7.

Howlett, Michael (2019): Designing Public Policies. Principles and Instruments. Second edition. Routledge, Abingdon. ISBN: 978-1-315-23200-3.

Jann, Werner / Wegrich, Kai: Theories of the Policy Cycle. In: Fischer, Frank / Miller, Gerald J. / Sidney, Mara S. (Hrsg.) (2007): Handbook of Public Policy Analysis. Theory, Politics, and Methods. CRC Press Taylor & Francis Group, Boca Raton. ISBN: 978-1-57444-561-9. S. 43 – 62.

Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Edition Sigma, Berlin. ISBN: 978-3-8360-8758-2.

Keuneke, Susanne: Qualitatives Interview. In: Mikos, Lothar / Wegener, Claudia (Hrsg.) (2017): Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch. 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. UVK Lucius, München. ISBN: 978-3-825-28647-7. S. 302 – 312.

King, Nigel / Horrocks, Christine (2010): Interviews in Qualitative Research. SAGE, London. ISBN: 978-1-4129-1256-3.

König, Thomas / Tsebelis, George / Debus, Marc (Hrsg.) (2010): Reform Processes and Policy Change. Veto Players and Decision-Making in Modern Democracies. Springer Verlag, New York / Dordrecht / Heidelberg / London. doi: 10.1007/978-1-4419-5809-9.

Konnertz, Ursula / Mühleisen, Sibylle (Hrsg.) (2016). Bildung und Schlüsselqualifikationen. Zur Rolle der Schlüsselqualifikationen an den Universitäten. Peter Lang, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-631-66408-7.

Korff, Svea / Truschkat, Inga (Hrsg.) (2022). Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse – Prozesse – Strategien. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-35716-0.

Kostere, Sandra / Kostere, Kim (2022): The Generic Qualitative Approach to a Dissertation in the Social Sciences. A Step by Step Guide. Routledge, New York. ISBN: 978-1-000-44860-3.

Lange, Janine / Ambrasat, Jens: Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich. In: Korff, Svea / Truschkat, Inga (Hrsg.) (2022). Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse – Prozesse – Strategien. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-35716-0. S. 95 – 124.

Lauth, Hans-Joachim / Kneuer, Marianne / Pickel, Gert (Hrsg.) (2016): Handbuch Vergleichende Politikwissenschaft. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-02337-9.

Matthies, Hildegard: Akademischer Hazard und berufliche Identitäten. In: Reuter, Julia / Berli, Oliver / Tischler, Manuela (Hrsg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Campus Verlag, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-593-50634-0. S. 29 – 48.

Mikos, Lothar / Wegener, Claudia (Hrsg.) (2017): Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch. 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. UVK Lucius, München. ISBN: 978-3-825-28647-7.

Misoch, Sabina (2015): Qualitative Interviews. De Gruyter, Berlin / München / Boston. ISBN: 978-3-110-34810-1.

Potthast, Jörg: Wissenschaftspolitik und Science & Technology Studies. In: Simon, Dagmar / Knie, Andreas / Hornbostel, Stefan / Zimmermann, Karin (Hrsg.) (2016): Handbuch Wissenschaftspolitik. 2., vollständig bearbeitete Auflage. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-05454-0. S. 157 – 174.

Prainsack, Barbara / Pot, Mirjam (2021): Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft. Facultas Verlag, Wien. ISBN: 978-3-8252-5584-8.

Renner, Karl-Heinz / Jacob, Nora-Corina (2020): Das Interview. Grundlagen und Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Springer Verlag, Berlin Heidelberg. ISBN: 978-3-662-60440-3.

Reuter, Julia / Berli, Oliver / Tischler, Manuela (Hrsg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Campus Verlag, Frankfurt am Main. ISBN: 978-3-593-50634-0.

Roman, Navina: Honeymoon is over? Strategien im Umgang mit Selbstpositionierungen in der Postdocphase. In: Korff, Svea / Truschkat, Inga (Hrsg.) (2022). Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse – Prozesse – Strategien. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-35716-0. S. 73 – 94.

Schleicher, Andreas: Bildungsinvestitionen im internationalen Vergleich. In: Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3. S. 355 – 366.

Schmidt, Manfred G.: Bildungspolitik – Perspektiven der Politikwissenschaft. In: Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3. S. 167 – 176.

Schneider, Volker / Janning, Frank (2006): Politikfeldanalyse. Akteure, Diskurse und Netzwerke in der öffentlichen Politik. 1. Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-14549-5.

Schubert, Klaus / Bandelow, Nils C.: Politikfeldanalyse: Dimensionen und Fragestellungen. In: Schubert, Klaus / Bandelow, Nils C. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. 3., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München. ISBN: 978-3-110-40807-2. S. 1 – 26.

Schubert, Klaus / Bandelow, Nils C. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. 3., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München. ISBN: 978-3-110-40807-2.

Simon, Dagmar / Knie, Andreas / Hornbostel, Stefan / Zimmermann, Karin (Hrsg.) (2016): Handbuch Wissenschaftspolitik. 2., vollständig bearbeitete Auflage. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-05454-0.

Stark, Toralf / Mohamad-Klotzbach, Christoph: Zentrale Datenquellen, Handbücher und Zeitschriften. In: Lauth, Hans-Joachim / Kneuer, Marianne / Pickel, Gert (Hrsg.) (2016): Handbuch Vergleichende Politikwissenschaft. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-02337-9. S. 947 – 969.

Starke, Peter: Prozessanalyse. In: Wenzelburger, Georg / Zohlnhöfer, Reimut (Hrsg.) (2015): Handbuch Policy-Forschung. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-01967-9. S. 453 – 482.

Tausendpfund, Markus (Hrsg.) (2022): Forschungsstrategien in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-36971-2.

Tischler, Manuela (2020): Vertrauen in die Wissenschaftskarriere. Eine empirische Studie zu den Qualifizierungswegen von Nachwuchswissenschaftlern. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-27233-4.

Tsebelis, George: Veto Player Theory and Policy Change: An Introduction. In: König, Thomas / Tsebelis, George / Debus, Marc (Hrsg.) (2010): Reform Processes and Policy Change. Veto Players and Decision-Making in Modern Democracies. Springer Verlag, New York / Dordrecht / Heidelberg / London. doi: 10.1007/978-1-4419-5809-9. S. 3 – 20.

Von Unger, Hella: Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In: Von Unger, Hella / Narimani, Petra / M'Bayo, Rosaline (Hrsg.) (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-04288-2. S. 15 – 40.

Von Unger, Hella / Narimani, Petra / M'Bayo, Rosaline (Hrsg.) (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-04288-2.

Wagenaar, Hendrik / Amesberger, Helga / Altink, Sietske (2017): Designing Prostitution Policy. Intention and reality in regulating the sex trade. Policy Press, Bristol.

Wenzelburger, Georg / Zohlnhöfer, Reimut: Konzepte und Begriffe in der Vergleichenden Policy-Forschung. In: Wenzelburger, Georg / Zohlnhöfer, Reimut (Hrsg.) (2015): Handbuch Policy-Forschung. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-01967-9. S. 15 – 34.

Wenzelburger, Georg / Zohlnhöfer, Reimut (Hrsg.) (2015): Handbuch Policy-Forschung. Springer Verlag, Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-01967-9.

Werner, Christian: Nutzen und Notwendigkeit ökonomischer Perspektiven auf Bildung. In: Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3. S. 43 – 50.

Zwick, Elisabeth: Von Pfründen zu Drittmitteln: Bildungsfinanzierung aus historischer Sicht Beispiel der Universitäten. In: Barz, Heiner (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsfinanzierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ISBN: 978-3-531-16185-3. S. 113 – 122.

## 9.2 Internetquellen

Anderl, Sibylle (2015): Wanderjahre ins Ungewisse. Frankfurter Allgemeine Zeitung Online. 01.02.2015, 09:50. In: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/campus/postdoc-phase-deutschland-13391967.html> (06.06.2023, 19:05).

Anders, Theo (2021): Prekäre Wissenschaft: Unmut an den Unis über Kettenvertragsregelung. Der Standard Online. 16.12.2021, 09:00. In: <https://www.derstandard.at/story/2000131918218/prekaere-wissenschaft-unmut-an-den-unis-ueber-kettenvertragsregelung> (05.06.2023, 18:37).

Austria Presse Agentur (2015): Vom Kommen und Gehen in der Wissenschaft. 06.08.2015, 13:03. In: <https://science.apa.at/power-search/406189030811470631> (02.04.2023, 13:33).

Arbeiterkammer Wien (2022): Wissenschaftsstandort in Gefahr. 6.12.2022. In: [https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/bildung/Wissenschaftsstandort\\_Oesterreich\\_in\\_Gefahr.html](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/bildung/Wissenschaftsstandort_Oesterreich_in_Gefahr.html) (02.04.2023, 10:49).

Becker, Maret (2022): #IchBinHanna – Wenn das wissenschaftliche System kaputt macht. 27.06.2022. In: <https://webmoritz.de/2022/06/27/ichbinhanna-wenn-das-wissenschaftliche-system-kaputt-macht/> (02.04.2023, 15:05).

Blum, Sonja / Töller, Annette E. (2022): Policy. Staatslexikon online. 08.06.2022, 09:10. In: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Policy> (01.04.2023, 15:25).

Breth, Leoni / Part, Florian / Pühringer, Stephan / Schlitz, Nicolas / Sperner, Philipp / Völkl, Yvonne (2022): Arbeitsplatz Universität: Gefangen in der Teilzeit. Der Standard Online. 27.11.2022, 07:00. In: <https://www.derstandard.at/story/2000141227844/arbeitsplatz-universitaet-gefangen-in-der-teilzeit> (01.04.2023, 13:34).

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG) StF: BGBl. I Nr. 120/2002 In: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> (01.04.2023, 17:27).

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993). (NR: GP XVIII RV 1125 AB 1261 S. 133. BR: 4640 und 4641 AB 4647 S. 575.) StF: BGBl. Nr. 805/1993. In: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009909&FassungVom=1994-10-01> (02.04.2023, 17:41).

Bundesministerium für Bildung und Forschung Deutschland (2022): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. 20.05.2022. In: [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html) (30.03.2023, 17:59).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Europäischer Hochschulraum. BMBWF online. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Europ%C3%A4ischer-Hochschulraum.html> (02.04.2023, 16:22).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Leistungsvereinbarungen. BMBWF online. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Leistungsvereinbarungen.html> (06.03.2023, 21:45).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Universit%C3%A4ten/Liste-Universit%C3%A4ten.html> (08.03.2023, 07:30).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten Fachhochschulen. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Fachhochschulen/Liste-Fachhochschulen.html> (12.03.2023, 08:05).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten Privatuniversitäten. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Privatuniversit%C3%A4ten/Liste-Privatuniversit%C3%A4ten.html> (12.03.2023, 08:25).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Übersicht über die 14 Pädagogischen Hochschulen in den vier Verbünden. In: [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph/pv\\_verb.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph/pv_verb.html) (12.03.2023, 08:40).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Ab dem WS 2022/23 gilt das neue Studienrecht. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Gesetzliche-Grundlagen/UG-Novelle-2021-faq.html> (05.03.2023, 17:12).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): UG-Novelle 2021: Die wichtigsten Fragen und Antworten für Universitätsangehörige. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Gesetzliche-Grundlagen/UG-Novelle-2021-faq/Fragen-und-Antworten-f%C3%BCr-Universit%C3%A4ts--und-Hochschulangeh%C3%B6rige.html> (05.03.2023, 17:41).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Universitäten. BMBWF Online. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Universit%C3%A4ten.html> (27.04.2023, 08:22).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Universitätsfinanzierung NEU. BMBWF Online. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Universit%C3%A4tsfinanzierung.html> (05.03.2023, 16:45).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Österreichs Hochschulsystem mit vier Sektoren. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem.html> (05.03.2023, 16:30).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Pädagogische Hochschulen. In: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph.html> (05.03.2023, 16:37).

Der Spiegel Online (2019): Nachwuchsforscher arbeiten zwölf Stunden pro Woche zu viel. 29.01.2019, 15:32. In: <https://www.spiegel.de/karriere/ueberstunden-nachwuchswissenschaftler-arbeiten-zwoelf-stunden-pro-woche-zu-viel-a-1250502.html> (25.03.2023, 15:17).

Der Wissenschaftsfonds (FWF) (2022): START-Programm. In: <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/start-programm> (20.03.2023, 17:17).

Djahangard, Susan (2021): Sie wollen nicht mehr Hanna sein. Die Zeit online. 21.06.2021, 12:34. In: <https://www.zeit.de/campus/2021-06/ichbinhanna-hashtag-twitter-wissenschaft-arbeitsbedingungen-politik> (02.04.2023, 12:19).

Djahangard, Susan (2021): „Ich werde ständig unterschätzt“, #IchbinHanna. Die Zeit online. 19.06.2021, 13:54. In: [https://www.zeit.de/campus/2021-06/ichbinhanna-hashtag-twitter-arbeitsbedingungen-diversitaet-diskriminierung?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F](https://www.zeit.de/campus/2021-06/ichbinhanna-hashtag-twitter-arbeitsbedingungen-diversitaet-diskriminierung?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F) (01.04.2023, 12:20).

Elise Richter Network (2021): Stellungnahme des Elise-Richter-Netzwerks zu Artikel 1 Änderung des Universitätsgesetzes 2002, Regierungsvorlage 662 BlgNR XXVII. GP. 01.03.2021. In: <https://eliserichter.net/index.php/2021/03/01/re-ug-novelle/> (13.03.2023, 21:12).

European Research Council (ERC) (2022): Starting Grant. In: <https://erc.europa.eu/apply-grant/starting-grant> (28.03.2023, 19:12).

Goldenberg, Anna (2022): Die Zeilingers von morgen wechseln in die Industrie. Die Presse online. 05.10.2022, 15:23. In: <https://www.diepresse.com/6198825/die-zeilingers-von-morgen-wechseln-in-die-industrie> (28.03.2023, 21:09).

Gruber, Katharina (2017): Wissenschaft: Teilzeit als Karrierenachteil. Ö1-Wissenschaft online. 23.11.2017. In: <https://science.orf.at/v2/stories/2879935/> (01.04.2023, 17:40).

Illetschko, Peter (2021): Urteil gegen Kettenvertragsregel: Verbessert den Paragraphen. Der Standard Online: 09.07.2021, 06:00. In: <https://www.derstandard.at/story/2000128061871/urteil-gegen-kettenvertragsregel-verbessert-den-paragraphen> (29.03.2023, 19:40).

Kroisleitner, Oona (2022): Uni-Personal protestiert gegen Kettenverträge vor KV-Verhandlungen. 06.12.2022, 06:00. Der Standard Online. In: <https://www.derstandard.at/story/2000141519402/unipersonal-protestiert-gegen-kettenvertraege-vor-kv-verhandlungen> (25.03.2023, 21:15).

Österreichische Universitätenkonferenz (2022): Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. In: <https://uniko.ac.at/organisation/dachverband/kollektivvertrag/> (08.06.2023, 21:14).

Lührig-Nockemann, Hilda / Lührig, Holger H. (2022): Wissenschaft. Das Unwesen mit den Zeitverträgen. zwd-POLITIKMAGAZIN Nr. 392 - NEUE AUSGABE. zwd Online. 19. Juni 2022. In: <https://www.zwd.info/wissenschaft.-das-unwesen-mit-den-zeitvertraegen.html> (14.05.2023, 17:30).

Nagiller, Juliane (2021): Beste Köpfe werden Österreich verlassen. Österreichischer Rundfunk (ORF), 15.12.2021, 16:54. In: <https://science.orf.at/stories/3210426/> (21.03.2023, 22:12).

OeAD | Bologna-Servicestelle (2022): Der Bologna-Prozess und der Europäische Hochschulraum. In: <https://oead.at/de/expertise/europaeischer-hochschulraum/> (29.03.2023, 20:17).

Österreichischer Rundfunk (ORF) (2022): Große Unzufriedenheit mit Kettenverträgen. 29.09.2022, 11:26. In: <https://science.orf.at/stories/3215338/> (28.03.2023, 21:35).

Österreichischer Rundfunk (ORF) (2020): Nobelpreis-Weg mit Zwischenstation in Wien. 07.10.2020, 15:39. In: <https://science.orf.at/stories/3202210/> (12.03.2023, 21:30).

Österreichische Universitätenkonferenz (2021): Stellungnahme zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden, GZ 2020-0.723.953, 13.01.2021. In: <https://uniko.ac.at/positionen/stellungnahmen/J2021/> (20.03.2023, 20:58).

Österreich.gv.at (2023): Arbeitslosengeld – Höhe und Auszahlung. In: [https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern\\_und\\_finanzen/unterstuetzungen\\_bzw\\_beihilfen\\_fuer\\_arbeitsuchende\\_sowie\\_arbeitgeber/1/1/Seite.3610013.html#:~:text=gegebenenfalls%20Erg%C3%A4nzungsbetrag-,Grundbetrag,55%20Prozent%20des%20t%C3%A4glichen%20Nettoeinkommens.](https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/unterstuetzungen_bzw_beihilfen_fuer_arbeitsuchende_sowie_arbeitgeber/1/1/Seite.3610013.html#:~:text=gegebenenfalls%20Erg%C3%A4nzungsbetrag-,Grundbetrag,55%20Prozent%20des%20t%C3%A4glichen%20Nettoeinkommens.) (02.04.2023, 14:45).

Rheinische Post Online (2022): Gewerkschaft will „hemmungslose Befristungspraxis“ beenden. 23.09.2022, 16:47. In: [https://rp-online.de/politik/deutschland/wie-die-gew-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz-aendern-will\\_aid-77256455](https://rp-online.de/politik/deutschland/wie-die-gew-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz-aendern-will_aid-77256455) (31.01.2023, 07:10).

Schleim, Stephan (2022): Ist Wissenschaftler\*in vielleicht doch kein so toller Beruf? 06. Oktober 2022. In: <https://scilogs.spektrum.de/menschen-bilder/ist-wissenschaftlerin-vielleicht-doch-kein-so-toller-beruf/> (26.03.2023, 22:10).

Schmidt, Angelika / Wegscheider, Angela (2021): Arbeiten in der Wissenschaft – ein Drahtseilakt ohne Netz? A&W blog. 23.11.2021. In: <https://awblog.at/arbeiten-in-der-wissenschaft/> (01.04.2023, 19:12).

Schwägerl, Christian (2021): „Ich bin Hanna“: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begehren gegen ihre Arbeitsbedingungen auf. 14.06.2021. In: <https://www.riffreporter.de/de/artikel/wissenschaft-befristung-mittelbau-ich-bin-hanna-bmbf> (09.03.2023, 21:05).

Thiel, Thomas (2022): Mehrheit der Wissenschaftler immer noch befristet. 05.06.2022, 12:11. In: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/note-6-fuer-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz-18054090.html> (31.03.2023, 20:56).

Traxler, Tanja (2022): Nobelpreisträger Anton Zeilinger: „Pfeif drauf, was andere sagen“. 8.10.2022, 07:00. In: <https://www.derstandard.at/story/2000139790280/nobelpreistraeger-anton-zeilinger-pfeif-drauf-was-andere-sagen> (01.04.2023, 18:20).

Unidata (2023): Personal an Universitäten. Tabelle 5.1. Wissensbilanz Kennzahl 1.A.1. unidata.at. In: <https://unidata.gv.at/Pages/XLCubedReport.aspx?rep=%40Hh0FtjwhjbrN9%2bCE%2fGueOI A%2bMMYWnHTReQgFuBBYM10DQen2rPO90vWzwNypXIQzADmCnDvaD%2f5OcQOz% 2basZjaA9WfmWYGzTpWHWepKfhuckGAfdXat6aA07gNHCBFTwiudj7W0x62LH7%2fmkWD AGNFUOmKlxYm1A0y21DC9iZXBo4CRqae%2femdxl6FPjCTJBGbEZfMzGgRNhBDITmnIW dw5Okxqk7Gc5NsVV%2bR5uNMmc%3d&embedded=SharePoint&toolbar=true> (19.03.2023, 11:07).

Universität Wien (2022): Tenure Track-Professuren an der Universität Wien. In: <https://personalwesen.univie.ac.at/jobs-recruiting/tenure-track-professuren/> (26.02.2023, 07:20).

Universität Wien (2022): Die Third Mission von Hochschulen. 2022. In: <https://thirdmission.univie.ac.at/> (29.03.2023, 20:00).

Wagner, Gerald (2022): Willkommen im Uni-Prekariat. Frankfurter Allgemeine Zeitung Online. 01.04.2022, 19:36. In: <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/buecher/rezensionen/sachbuch/fatale-hochschulverhaeltnisse-willkommen-im-uni-prekariat-17924519.html> (02.04.2023, 14:42).

Werthmann, Julia (2022): Hirn verbrannt. DATUM Online. Oktober 2022. In: <https://datum.at/hirn-verbrannt/> (01.04.2023, 20:20).

Winkler-Hermaden, Rosa (2012): Zwischen Befreiungsschlag und Entdemokratisierung. Der Standard Online. 31.05.2012, 05:30. In: <https://www.derstandard.at/story/1336698316163/ug-2002-zwischen-befreiungsschlag-und-entdemokratisierung> (04.04.2023, 22:17).

Witzmann, Erich (2012): Das UG '02 und die Angst vor Politikkommissaren. Die Presse Online. 28.05.2012, 18:12. In: <https://www.diepresse.com/761322/das-ug-02-und-die-angst-vor-politikkommissaren> (27.03.2023, 21:40).

#IchBinHanna (2022). In: <https://ichbinhanna.wordpress.com/> (12.03.2023, 19:45).

### 9.3 Journals

Butler, Clare (2015): Making interview transcripts real: the reader's response. *Work, Employment and Society* 29(1), S. 166 – 176. doi: 10.1177/0950017014523482.

Langley, Ann / Meziani, Nora (2020): Making Interviews Meaningful. *The Journal of Applied Behavioral Science* 56(3), S. 370 – 391. doi: 10.1177/0021886320937818.

Loer, Kathrin / Reiter, Renate / Töller, Annette Elisabeth (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es? *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 8(1), S. 7 – 28. doi: 10.3224/dms.v8i1.19108.

Young, Charlotte / Zubrzycki, Joanna / Plath, Debbie (2021): The slow interview? Developing key principles and practices. *Qualitative Research* 21(4), S. 481 – 497. doi: 10.1177/1468794120935300.

### 9.4 Interviewtranskripte

Interview mit Interviewperson Eins / IP 1, Dauer: 50:23 Minuten, in Präsenz.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Zwei / IP 2, Dauer: 37:16 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Drei / IP 3, Dauer: 46:35 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Vier / IP 4, Dauer: 1:07:31 Stunde, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Fünf / IP 5, Dauer: 23:22 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Sechs / IP 6, Dauer: 36:04 Minuten, in Präsenz.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Sieben / IP 7, Dauer: 33:21 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Acht / IP 8, Dauer: 39:28 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Neun / IP 9, Dauer: 33:43 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Zehn / IP 10, Dauer: 34:25 Minuten, in Präsenz.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Elf / IP 11, Dauer: 35:19 Minuten, in Präsenz.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

Interview mit Interviewperson Zwölf / IP 12, Dauer: 34:12 Minuten, via ZOOM.  
Interviewtranskription liegt beim Verfasser auf.

## 10 Anhang

### 10.1 Einverständniserklärung



Masterarbeit mit dem Titel:

Quo vadis universitas? Die Novellierung des Universitätsgesetzes 2002- UG mit Bedachtnahme auf die Karriereentwicklung von Jungwissenschaftler\*innen. Ein qualitativer Blick auf ein umkämpftes Berufsfeld.

Masterstudium Politikwissenschaft (066 824) an der Universität Wien

Betreuung: Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Prainsack

Interviewteilnehmer\*in: ...

#### EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG

Hiermit bestätige ich, dass ich über das Forschungsvorhaben, das im Rahmen einer Masterarbeit am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien durchgeführt wird, ausreichend informiert wurde.

Es ist mir bewusst, dass meine Teilnahme an der Datenerhebung freiwillig ist und ich diese jederzeit ohne Angaben von Gründen beenden kann.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview mittels Audioaufnahme aufgezeichnet wird. Im Anschluss wird die Aufnahme transkribiert werden. Im Zuge der Transkription wird die interviewte Person anonymisiert werden. Eine Identifizierung wird aufgrund der Anonymisierung ausgeschlossen.

Ich wurde des Weiteren darüber informiert, dass meine Aussagen abschnittsweise in der Masterarbeit zitiert werden können.

.....

Ort und Datum

.....

Name und Unterschrift

### **Begrüßung und Einleitung**

Wie auch bereits im Vorfeld besprochen, werde ich mich im Rahmen dieser Masterarbeit mit der Karriereentwicklung von Jungwissenschaftler\*innen an öffentlichen Universitäten befassen, die, insbesondere aufgrund der Novellierung des § 109, ggf. neu bewertet werden muss.

0. Bevor wir in medias res gehen, möchte ich Sie daher eingangs fragen, wie es Ihnen aktuell geht? Haben Sie Fragen oder bestehen Unklarheiten, die wir im Vorfeld noch besprechen sollten?

### **Erfahrungswerte in der Wissenschaft**

1. Wann haben Sie die Entscheidung getroffen, an einer Universität zu verbleiben, bzw. was waren Ihre Beweggründe für eine wissenschaftliche Mitarbeit?

2. Wie würde sich Ihre aktuelle Beschäftigungssituation aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung verändern?

2.1. Welche beruflichen Konsequenzen hätte der Wechsel an eine andere Universität in Hinblick auf Ihren Karriereverlauf? Welche privaten Konsequenzen (bspw. Wohnsitzwechsel) wären damit verbunden?

2.2. Haben Sie mit Kolleg\*innen über deren Situation gesprochen? Können Sie mir mehr darüber erzählen, wie Ihre Kolleg\*innen von der Novellierung betroffen sind?

3. Können Sie, auf Basis Ihrer Erfahrungen, mögliche Eckpfeiler identifizieren, wie sich die Entwicklung der Personalsituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an den öffentlichen österreichischen Universitäten in den vergangenen Jahren verändert hat?

3.1. Was würden Sie jüngeren Kolleg\*innen, die eine Universitätskarriere planen, anraten?

### **Erwartungshaltung angehender Wissenschaftler\*innen**

Sie befinden sich aktuell im Doktoratsstudium und wurden daher in Hinblick auf die höchstzulässige Beschäftigungsdauer zu Ihren Gunsten berücksichtigt.

1. Können Sie mir schildern, wie der § 109 Ihre Karriereplanung beeinflussen würde?

2. Wie haben Sie von der Novellierung dieses Paragraphen erfahren? Könnten Sie rekonstruieren, wie Sie in diesem Moment reagiert haben?

3. Können Sie mir mehr darüber erzählen, ob es seitens Ihrer Universität ein Angebot zur Karriereplanung gibt, das Ihnen einen Verbleib in der Wissenschaft erleichtern würde?

4. Welche Anreize müssten innerhalb der Ausbildung von Jungwissenschaftler\*innen gesetzt werden, damit eine nachhaltige Aufnahme wissenschaftlichen Personals gesichert werden kann?

### **Politische Debatte um § 109**

1. Können Sie rekonstruieren, wie Sie die Debatte um die novellierte Kettenvertragsregel an den Universitäten erlebt haben? Welche positiven und welche negativen Facetten bzw. Argumente sind Ihnen in diesem Kontext aufgefallen?

2. Welche positiven und welche negativen weiterführenden Entwicklungslinien lassen sich Ihrer Einschätzung nach am Wissenschaftsstandort Österreichs beobachten?

### **Abschluss**

Abschließend möchte ich Sie noch fragen, ob es im Zuge unseres Gesprächs offene Punkte gibt, die noch erwähnt oder ergänzt werden sollten?

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, mit mir dieses Interview zu führen.

Darf ich mich im Fall einer Rückfrage nochmals bei Ihnen melden?

## 10.3 Der österreichische Hochschulraum (gelistet nach Sektoren)

### Öffentliche Universitäten

Universität Wien

Universität Graz

Universität Innsbruck

Universität Salzburg

Johannes Kepler Universität Linz

Universität Klagenfurt

Medizinische Universität Wien

Medizinische Universität Graz

Medizinische Universität Innsbruck

Technische Universität Wien

Technische Universität Graz

Montanuniversität Leoben

Universität für Bodenkultur Wien

Wirtschaftsuniversität Wien

Universität für angewandte Kunst Wien

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Universität für Weiterbildung Krems

Universität Mozarteum Salzburg

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Akademie der bildenden Künste Wien

(Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten)

Der Sektor der 21 österreichischen **Fachhochschulen** setzt sich aus folgenden Institutionen zusammen:

Fachhochschule des bfi Wien GmbH

Fachhochschule Technikum Wien

Fachhochschule Campus Wien

Fachhochschule Vorarlberg GmbH

Fachhochschule Kärnten

Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH

Fachhochschule Sankt Pölten GmbH

IMC Fachhochschule Krems GmbH

Fachhochschule Salzburg GmbH  
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH  
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH  
Fachhochschule Joanneum GmbH  
FH OÖ Studienbetriebs GmbH  
Fachhochschule Burgenland GmbH  
MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH  
FWW Fachhochschul-Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener  
Wirtschaft GmbH (FWW GmbH)  
Lauder Business School  
FHG – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH  
Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH  
Bundesministerium für Landesverteidigung (Erhalter des Studienganges „Militärische  
Führung“)  
FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH  
(Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten  
Fachhochschulen)

Die 16 in Österreich vertretenen **Privatuniversitäten** sind folgendermaßen gelistet:

Anton Bruckner Privatuniversität  
Bertha von Suttner Privatuniversität  
Central European University Private University  
Danube Private University  
Gustav Mahler Privatuniversität für Musik  
JAM MUSIC LAB Private University for Jazz and Popular Music Vienna  
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften  
Katholische Privatuniversität Linz  
Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien  
MODUL University Vienna Privatuniversität  
Paracelsus Medizinische Privatuniversität  
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik  
New Design University Privatuniversität St. Pölten  
Privatuniversität Schloss Seeburg  
Sigmund Freud Privatuniversität  
Webster Vienna Private University

(Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Liste Universitäten Privatuniversitäten)

Der universitäre Sektor der **pädagogischen Hochschulen** ist wiederum in vier Verbünde gegliedert, die jeweils die folgenden Institutionen umfassen:

Verbund Nord-Ost

Pädagogische Hochschule Wien

Pädagogische Hochschule Niederösterreich

Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

Verbund Süd-Ost

Pädagogische Hochschule Steiermark

Pädagogische Hochschule Kärnten

Private Pädagogische Hochschule Burgenland

Private Pädagogische Hochschule Augustinum

Verbund Mitte

Pädagogische Hochschule Oberösterreich

Pädagogische Hochschule Salzburg

Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz

Verbund West

Pädagogische Hochschule Tirol

Pädagogische Hochschule Vorarlberg

Kirchliche Pädagogische Hochschule – Edith Stein

(Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022): Übersicht über die 14 Pädagogischen Hochschulen in den vier Verbünden)

## 10.4 Abstract in deutscher Sprache

Mit der vorliegenden Masterarbeit wird das Ziel verfolgt, ein qualitatives Augenmerk auf ein umkämpftes Berufsfeld zu legen. Konkret geht es um die Novellierung des § 109 des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) und die damit in Zusammenhang stehenden Konsequenzen auf die Karriereentwicklung von Jungwissenschaftler\*innen. Diese gesetzliche Adaptierung, die seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) im Rahmen einer Novellierung des UG 2002 initiiert wurde, sieht eine maximale Befristungsdauer von acht Jahren unter zweimaliger Verlängerung an der jeweiligen Universität vor. Davon sind insbesondere Jungwissenschaftler\*innen betroffen, die ihre Karriere neu denken, mitunter sogar abbrechen müssen. Ebenso stellt es Universitäten vor die Herausforderung, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu überführen. In diesen Zusammenhang werden drei Fragestellungen einer näheren Betrachtung unterzogen: Welche Erfahrungen in Hinblick auf Karriereentwicklung haben Nachwuchswissenschaftler\*innen im Rahmen ihrer bisherigen Anstellungen an ihrer Universität gemacht? Welche Erwartungshaltung haben angehende Wissenschaftler\*innen, die im Rahmen einer Dissertation die nächste wissenschaftliche Qualifizierungsstufe andenken, gegenüber einer weiterführenden beruflichen Stellung als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in an ihrer Universität unter Berücksichtigung des § 109? Welche Konsequenzen lassen sich in Hinblick auf die Novellierung des § 109 im UG 2002 für die Karriereplanung zukünftiger Wissenschaftler\*innen erwarten?

Für die Beantwortung dieser Forschungsfragen wurde eine qualitative methodische Herangehensweise gewählt, die sich von der Datenerhebung bis zur Analyse der Interviews an der Grounded Theory nach Charmaz (2014) orientiert. Die empirische Basis bilden zwölf Interviews mit Jungwissenschaftler\*innen an öffentlichen österreichischen Universitäten. Alle Gespräche wurden anonymisiert, um den Schutz der Person garantieren zu können. Die Studienergebnisse konnten zeigen, dass die befragten Personen vom § 109 betroffen sind, wobei sich die Ausprägung individuell unterscheidet: Während Dissertant\*innen noch am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen und der Paragraph aufgrund des Ausbildungsstatus noch nicht in Kraft tritt, sind andere Wissenschaftler\*innen, die schon länger an ihrer Institution angestellt sind, mit einem entscheidenden Moment in ihrer Karriereplanung konfrontiert.

Des Weiteren konnte auf qualitativem Wege ermittelt werden, dass die Universitäten nicht die Rahmenbedingungen bieten können, um auf breiter Basis ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu entfristen. Das führt in weiterer Folge zu einem Vertrauensverlust der Universitäten, individuellen Karriereentscheidungen und dem Abwandern von qualifizierten Nachwuchswissenschaftler\*innen an andere Institutionen oder in die private Wirtschaft. Der

Wissenschaftsstandort Österreichs wird nachhaltig beeinflusst, die Universitäten verlieren wissenschaftliche Exzellenz.

## 10.5 Abstract in englischer Sprache

The objective of this master's thesis is to investigate a highly competitive professional field. More specifically, it is concerned by the amendment of § 109 of the Austrian university act (UG) and the associated consequences for the career development of young researchers. This adaptation of the paragraph, which was initiated by the Federal Ministry of Education, Science and Research (BMBWF) as part of an amendment to the UG 2002, defines a maximum term of eight years possible, with two extensions at the respective university. This particularly affects young scientists who have to rethink their careers. Universities are also faced with the problem of how to employ scientific staff on a permanent basis. In this context, a closer look at three questions was taken: What experiences concerning their career development have young researchers had within a previous position at their university? What expectations do future researchers have of a professional position as an academic staff member at their university, taking § 109 into account? What consequences can be expected for the career planning of future researchers with a view to the amendment of § 109 in the UG 2002?

To answer these research questions, a qualitative methodological approach was chosen, following Charmaz (2014) – from the data collection to the analysis of the interviews according to Grounded Theory. The empirical base is formed by twelve interviews with young academics at Austrian public universities. All of them were anonymised so that the protection of the person could be guaranteed. The results of the research showed that the interviewed persons are indeed affected by § 109, although the extend differs from person to person: While doctoral students are still at the beginning of their academic career and the paragraph does not yet come into practice due to their educational status, other researchers who have been employed at their institution for a longer period of time are confronted with a crucial moment in their career planning.

Furthermore, it was possible to determine qualitatively that the universities lack the framework conditions to create permanent terms of employment for their academic staff members on a broad basis. This results in a loss of confidence in the universities, individual career decisions and the migration of qualified young scientists to other institutions or to the private sector. Austria's position as a scientific hub is affected in the long term, and the universities lose scientific excellence.