ENDBERICHT

des Forschungsprojekts

Zwischen Autonomie und Ausgrenzung?

Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen

im März 2000

vorgelegt von:

Interessengemeinschaft Externer LektorInnen und Freier WissenschaftlerInnen

Institut für Zeitgeschichte, Spitalgasse 2-4/Hof 1, 1090 Wien
MitarbeiterInnen des Forschungsprojekts:

ADAM Georg
AFFENZELLE Gerlinde
BERGER Heinz
BERNOLD Monika
BLIMLINGER Eva
DORFER Brigitte
ERNST Waltraud
HACKER Hanna
HEFLER Günther
HORNUNG Ela
MATSCHINEGG Ingrid
MIXA Elisabeth
MISAR Christina
PECHRIGGL Alice
SCHWEIGHOFER Annemarie
SCHULZE Heidrun
STEIDL Annemarie
TANTNER Anton
TILLNER Georg
Inhalt:

Vorwort 1

1. Spannungsfelder – Theoretische Annäherungen 1
   1.1. Projektthema, Projektteam, forschungspolitischer Kontext und Implikationen für die Methodenwahl 1
      1.1.1. Einleitung 1
      1.1.2. Zum Verhältnis zwischen hochschulpolitischer Praxis und wissen-schaftlicher Forschung 2
         1.1.2.1. Politikrelevante Hochschulforschung: “Frauen in Wissenschaft und Forschung” 9
         1.1.2.2. Grünbuch – Forschungsstrategien Plus 9
         1.1.2.3. Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft 11
         1.1.2.4. Universitätspolitische Leitlinien der Österreichischen Rektorenkonferenz in Zusammenarbeit mit den Vorsitzenden der Obersten Kollegialorgane gemäß UOG 1993 12
         1.1.2.5. Universitätslehrerverband: Leistung durch Kooperation – Zukunftsentwicklungen für die österreichischen Universitäten 12
         1.1.2.6. Habilitation 13
      1.1.3. Historische Fluchtkreise 15
      1.1.4. Das Beispiel ExistenzlektorInnen 17
   1.2. Externe Lehrbeauftragte und Freie WissenschafterInnen: ein Segment von Individuen in einer prekären Intersektion 25
      1.2.1. “Identität” eines im Entstehen begriffenen kollektiven Subjekts? 25
         1.2.1.1. Elemente und Grenzen der Identitätsbestimmung 25
         1.2.1.2. Vom Existenzlektor zu den SubsistenzlektorInnen? 27
         1.2.1.3. Externe/Freie als wissenschaftlicher Nachwuchs zwischen Abstellgleis und paternalistischem Geleit in eine unsichere Existenz 31
         1.2.1.4. Die Verbindung zwischen Nachwuchsproblematik und Lehrbeauftragtenproblematik (personelle Reproduktion; Selektion und Förderung des Nachwuchses; dogmatische Kontinuität) 32
         1.2.1.4.1. Nachwuchs als Zwischenstatus 33
      1.2.3. Strukturprobleme der Arbeit von WissenschafterInnen und Externen Lehrbeauftragten 35
         1.2.3.1. Die vier Felder Universität-außeruniversitäre Forschungs-institutionen-Forschungsfinanzierung-externer Arbeitsmarkt 35
         1.2.3.1.1. Anteil der externen Lehre und Zugangsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Fächer 36
         1.2.3.2. Der Arbeitsbegriff im Wandel 37
         1.2.3.2.1. Freiheit und Zwang, Autonomie und Entfremdung 38
         1.2.3.2.2. Forschungs- und Kreativitätsbedingungen 42
   1.3. Die Situierung feministisch Lehrender und Forschender an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs 44
      1.3.1. Verortung feministischer Wissenschaften im Wissenschaftsbetrieb 45
      1.3.2. Feministische Lehrende und Forschende an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs 47
   1.4. Kontinuität und Segmentation – Zu Arbeitswelt, Arbeitsmarkt und Auftragsmarkt für Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen 54
      1.4.1. Budget und Budget – ein Modell des Zusammenhangs zwischen Struktur der Zeitkontingente und Struktur des Einkommens 56
         1.4.1.1. Umfang und Struktur des Zeitbudgets 56
### 1.4.1.1. Unterschiede im Umfang der Arbeitseinsätze

- Seite 57

### 1.4.1.2. Unterschiede in der Struktur des Zeitbudgets

- Seite 58

### 1.4.1.2.1. Gesamtumfang des Einkommens

- Seite 60

### 1.4.1.2.2. Verhältnis bezahlter/nichtbezahlter Arbeitseinsätze

- Seite 61

### 1.4.1.2.3. Verhältnis gesicherte/"marktabhängige" Einkommensteile

- Seite 62

### 1.4.1.2.4. Erwartbare Einkommensentwicklung

- Seite 62

### 1.4.2. Zwei Modelle der Freien WissenschafterIn/Externen LektorIn

- Seite 63

#### 1.4.2.1. Modell Übergang

- Seite 63

#### 1.4.2.2. Modell Autonomie

- Seite 64

#### 1.4.2.3. Doppelte Ausrichtung

- Seite 66

### 1.4.3. Diskussion eines angemessenen Einkommens für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen – ein Tabu

- Seite 66

#### 1.4.3.1. Fragmente einer Kostenrechnung für Freie ForscherInnen/Externe LektorInnen

- Seite 69

#### 1.4.3.2. Bezugspunkte eines Einkommensvergleichs für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen

- Seite 70

#### 1.4.3.3. Empirischer Notstand – Zwei Beispiele

- Seite 71


- Seite 72

### 2. Riskante Laufbahnen – riskante Biographien

- Seite 75

#### 2.1. Einleitung: Karrieren oder “Sidesteps”?

- Seite 75

##### 2.1.1. Zur Methode des narrativen lebensgeschichtlichen Interviews

- Seite 77

##### 2.1.2. Auswertung

- Seite 79

##### 2.1.3. Sample

- Seite 80

#### 2.2. Entscheidungen – Karrierestrategien – “Hineinrutschen”

- Seite 82

#### 2.3. Das Verhältnis zur Universität/zum Institut

- Seite 86

##### 2.3.1. MentorInnen

- Seite 86

##### 2.3.2. Fremd bleiben

- Seite 90

#### 2.4. Ambivalente Selbstbilder

- Seite 94

##### 2.4.1. Selbstbilder Freier WissenschafterInnen und Externer LektorInnen

- Seite 94

##### 2.4.2. Themen und Inhalte

- Seite 99

#### 2.5. Einstellung zum Geld

- Seite 104

##### 2.5.1. Niedrige und/oder diskontinuierliche Einkommen

- Seite 105

##### 2.5.2. Verschlechterung der ökonomischen Situation

- Seite 110

##### 2.6. Strategien – Perspektiven – Alternativen

- Seite 111

##### 2.6.1. Fluchtphantasien

- Seite 112

##### 2.6.2. Risken und Brüchigkeiten

- Seite 114

##### 2.6.3. Habilitation als Perspektive?

- Seite 114

##### 2.6.4. Prekärer Status und "aufgeschobene" Lebensentwürfe

- Seite 116

##### 2.6.5. Konkurrenzen – Differenzen – Kooperationsformen

- Seite 118

### 3. Quantitative Untersuchung

- Seite 122

#### 3.1. Einleitung

- Seite 122

##### 3.1.1. Fragestellungen und Ziele der quantitativen Untersuchung

- Seite 122

##### 3.1.2. Sample-Auswahl

- Seite 123

##### 3.1.3. Methode

- Seite 124

##### 3.1.4. Repräsentativität der Stichprobe

- Seite 125
3.2. Beschreibung des Samples

3.2.1. Geschlecht und Alter
3.2.2. Ort des Lehrauftrags
3.2.3. Fakultät/Universität
3.2.4. Fluktuation in Universitätsstädten und an Fakultäten der letzten fünf Jahre
3.2.5. Einzelne Studien-Fachrichtungen
3.2.6. Hauptsächliches Einkommen
3.2.7. Lehrauftrags-Wochenstunden
3.2.8. Akademische Grade
3.2.9. Art der Lehrveranstaltungen und Ausmaß der Vor-/Nachbereitung

3.3. Detailanalyse

3.3.1. Universitäre Lehre
3.3.2. Universität als (sozialer) Tätigkeitsbereich
3.3.3. Universitäre und außeruniversitäre Forschung
3.3.4. Persönlicher Bereich, Lebensplanung, berufliche Perspektiven

3.4. Exkurs: Datensatz der Grazer Universitätsdirektion

3.5. Resümee

4. Profile und Perspektiven für/von Externe/n LektorInnen und Freie/n WissenschafterInnen

4.1. Einleitung

4.1.1. Fragestellungen, Begriffsklarung
4.1.2. Darstellung des Forschungsprozesses
4.1.2.1. Die organisatorischen Felder – Sample-Erstellung
4.1.2.1.1. Universität
4.1.2.1.2. Forschungsförderung
4.1.2.1.3. Außeruniversitäre Forschung
4.1.2.1.4. Arbeitsmarkt, Sozial- und Steuerrecht
4.1.2.1.5. Mediale Öffentlichkeit – Wissenschaftspolitik
4.1.2.2. Das ExpertInneninterview
4.1.2.2.1. Qualitative Methode: das teilstandardisierte Interview
4.1.2.2.2. Leitfaden
4.1.2.2.3. Transkription
4.1.2.2.4. Auswertung
4.1.2.2.5. “off records” oder “Das schreiben Sie dann bitte nicht!”

4.2. Das Bild und das Wissen von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen

4.2.1. Einflussfaktoren
4.2.2. (Selbst)Bezeichnungen: Heterogenität und Polyvalenz
4.2.3. Informations- und Wahrnehmungsdefizite: Segmentierung des Wissens
4.2.4. Ressourceninput: Innovation, Praxis, Effizienz, Vielfalt
4.2.5. Universitäre „Bedarfsdeckung“: Marginalisierung, Abschließung
4.2.6. Höchste Qualifikation und soziale Ungesichertheit

4.3. Wissenschafts- und bildungspolitische Diagnosen und Perspektiven

4.3.1. Modelle der Verkörperung zukünftiger Wissenschaft
4.3.1.1. Elitärer Individualismus – Kollektive Wissensproduktion
4.3.1.2. Perspektiven für Externe/Freie: Kooperation, Networking, WissenschafterInnenhaus
4.3.2. Innovativität von Wissen – Innovativität von Arbeitsverhältnissen
4.3.3. Praxisbegriff und Gesellschaftsbezug von Wissenschaft und Forschung 214
4.3.4. Produktivität von Forschung und Lehre – “Qualitätsstandards” 219
4.3.5. Nachwuchs 223
4.4. Modelle und Massnahmen, die die Ressourcen Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen ermöglichen und nützen 228
  4.4.1. Ressourcenrückfluß an Externe/Freie 228
  4.4.2. Nationale/Internationale Wissenschafts- bzw. Forschungspolitik 230
5. Internationale Perspektiven 232
  5.1. Das Konzept der “National Innovation Systems” der OECD 232
    5.1.1. Probleme des Ansatzes 233
    5.1.2. LektorInnen und freie ForscherInnen im NIS? 235
  5.2. Grundlagen des beantragten EU-Konzepts 236
6. Maßnahmenkatalog  239
  6.1. Politisierung, interne Formierung und Imagebildung 240
    6.2. Strukturell-Institutionell: Permeabilität zwischen “Innen” und “Außen” 241
    6.2.1. (Plan)Stellen 241
    6.2.2. Evaluierung von Forschung und Lehre 242
    6.2.3. Integrative Maßnahmen und Modelle der Kooperation von Internen und Externen 243
    6.2.4. Forschungsförderung/Forschungsfinanzierung 244
      6.2.5. Frauenforschung, feministische Forschung, Genderforschung: Lehre und Forschung 245
    6.2.6. WissenschafterInnenhaus 246
  6.3. Soziale Absicherung 246
8. Anhang  259
  8.1. Materialien zu den narrativen Interviews 259
    8.1.1. Themenkatalog für den “Nachfrage”-Interviewteil 259
    8.1.2. Kurzbiographiebogen 261
    8.1.4. Kommentierte Bibliographie 265
  8.2. Materialien zu den quantitativen Interviews 280
    8.2.1. Begleitbrief 280
    8.2.2. Fragebogen 282
  8.3. Materialien zu den ExpertInneninterviews 294
    8.3.1. Kurzbiographien der ExpertInnen 294
    8.3.2. Interviewleitfaden 297
  8.4. Materialien zum EU-Projekt 298
    8.4.1. Call an PartnerInnen für ein EU-Projekt 298
    8.4.2. EU-PartnerInnen 304
Vorwort

Das Forschungsprojekt “Zwischen Autonomie und Ausgrenzung: Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen” entstand im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr. Da dieses Ministerium in dieser Form nun nicht mehr existiert und die Wissenschafts- und Universitätssektionen auf insgesamt drei Ressorts aufgeteilt sind, sind die Kompetenzen zersplittert und intransparent, was für Externe und Freie neuerlich einen erschwerten Zugang zu Ressourcen darstellt. Die “Interessensgemeinschaft Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen” hat als AuftragnehmerInnen insgesamt 19 Personen\(^1\), die in vier Projektteams arbeiteten mit der Durchführung des Projekts beauftragt. Die Projektteams bildeten sich um methodische und thematische Schwerpunkte: Theoretische Perspektiven und die Konzeption eines EU-Forschungsprojekts, biographische Interviews mit Externen und Freien Wissenschafterinnen, Leitfadeninterviews mit ExpertInnen und eine quantitative Erhebung bezüglich der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen. Zusätzlich führte ein Team die Forschungskoordination durch. Vertreten durch eine Supervisionsguppe\(^2\) war die IG Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen kontinuierlich in die Forschungen eingebunden.


---

\(^1\) ADAM Georg, AFFENZELLER Gerlinde, BERGER Heinz, BERNOLD Monika, BLIMLINGER Eva, DORFER Brigitte, ERNST Waltraud, HACKER Hanna, HEFLER Günther, HORNUNG Ela, MATSCHINEGG Ingrid, MIXA Elisabeth, MISAR Christina, PECHRIGGL Alice, SCHWEIGHOFER Annemarie, SCHULZE Heidrun, STEIDL Annemarie, TANTNER Anton, TILLNER Georg.

\(^2\) ELLMEIER Andrea, PERZ Bertrand, MESNER Maria, STRASSER Sabine.
spiegelt sich also in allen Facetten des Teams wieder, das analog zur immer größer werdenden Gruppe hoch qualifizierter Externer/Freier WissenschaftlerInnen, seine Arbeitwelt und berufliche Identität – dauerhaft weder eindeutig innerhalb der Universitäten noch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen findet. Um noch einen Schritt weiterzugehen: Vielleicht findet diese Gruppe überhaupt keine kontinuierliche singuläre Arbeitsidentität, eine Gruppe von Personen also, die die traditionellen Vorstellungen eines "Normalarbeitsverhältnisses" längst hinter sich gelassen haben und vielleicht eher einer "patchwork-identity" entsprechen.


letztendlich der Maßnahmenkatalog in dem möglichst umfassend kurz- und mittelfristig die Perspektiven für die nächste Zeit formuliert wurden, sowie zentrale Punkte für ein im Rahmen des fünften Rahmenprogramms der EU mit 6 weiteren PartnerInnen einzureichendes Projekt.

Es sei hier angemerkt, daß während des Forschungsprojektes kontinuierlich Prozesse von politischer Seite initiiert wurden, die durchaus zu einem Eindruck des “überrollt Werdens” führten und führen. So erhält etwa die Diskussion um die Vollrechtsfähigkeit durch das Regierungsübereinkommen besondere Aktualität. Ist es angesichts dessen noch sinnvoll eine UOG-Novelle zu fordern, in der das aktive und passive Wahlrecht für UniversitätslektorInnen aufgenommen wird, wenn ohnehin ganz andere Modelle in klandestiner Weise hinter Polstertüren in Gremien diskutiert oder Personalberatungsfirmen mit Gutachten beauftragt werden sollen?

Kurz zusammengefaßt nun die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie: Bei der Definition der LektorInnen als soziologisch relevante Menge ist der Begriff des “Existenzlektors” von besonderem Interesse. Ein wesentlicher Unterschied zwischen den heute ihr Einkommen hauptsächlich über den Lehrauftrag beziehenden Externen und den damaligen “ExistenzlektorInnen” liegt wohl darin, daß sich jene nicht mehr mit derselben Ausschließlichkeit wie diese als LektorInnen verstehen (können) und das Gehalt für den Lehrauftrag heute eher als Subsistenzgrundlage zu sehen ist. Für die durchaus umstrittene Bezeichnung “SubsistenzlektorInnen” spricht der HeimarbeiterInnenstatus vieler Externer und Freier sowie die Tatsache, daß der Lehrauftrag oftmals tatsächlich die Subsistenz, also das “Auskommen” in einer wissenschaftlichen Karriere sichert, in der es vorerst um fachliche Qualifizierung und einen bestimmten Lebensstil geht.


Wenn es so etwas wie ein verallgemeinerbares Selbstverständnis von Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen gibt, dann besteht dieses darin, daß das Sozialprestige hauptsächlich über den Lehrauftrag bezogen wird. Freie WissenschaftlerInnen definieren sich hauptsächlich über die Forschung. Zeitweilige, ungewollte Unterbrechungen oder gar der endgültige Abbruch der Verbindung

3 Als Untersuchungsgruppe wurden jene externen Lehrpersonen an den österreichischen Universitäten definiert, die (auch) “freie” Wissenschaft betreiben, ohne ihr hauptsächliches Einkommen aus einer fixen Anstellung bzw. einem Gewerbe zu beziehen. An der Universität oder im Forschungs-/Arbeitsmarkt hauptberuflich und dauerhaft integrierte Externe LektorInnen fallen somit nicht in das Sample.

Die fehlende Perspektive, die fehlenden Möglichkeiten und der “in-between”-Status führen zu grotesken Situationen: “Hab i mir gedacht, also wenn jetzt im nächsten halben Jahr net was passiert, dann geht’s ans Servieren oder Taxifahren oder ich weiß auch net, irgend so,- es ist erstaunlich welche Phantasien man da zum Schweigen bringt, net? Was tut man eigentlich, wenn des nächste halbe Jahr jetzt nix ist, net? Und wenn des so weitergeht mit den ganzen Streichungen. Dann ist eh die Gastprofessur kommen, hat auch wieder a bissel kalmiert, aber net sehr, aber trotzdem …“. Daß ein Bedürfnis nach institutioneller Absicherung für die freien ForscherInnen groß ist, zeigt die quantitative Untersuchung: etwa zwei Drittel arbeiten (auch) zu Hause, fast ebenso viele würden aber lieber an einem Institut arbeiten.

In besonderer Weise zeigt sich die Problematik im Bereich feministischer WissenschafterInnen und extern Lehrender. Einerseits scheint durch die wachsende Nachfrage an feministischer Lehre und Forschung zumindest für viele Frauen in diesem Feld ein erstrebenswertes oder zumindest vielversprechendes Berufsbild zu bestehen. Auf der anderen Seite scheinen sich durch eine kontinuierliche Konzentration auf feministische Lehre und Forschung alternative Berufsaussichten zu verringern. Daraus ergibt sich ein nur schwierig zu lösendes Spannungsverhältnis zwischen Zukunftsoorientiertheit und Fatalismus.


Wie die biographischen Interviews zeigen, ist eine weiteres Kriterium des Profils externeR LektorInnen und freier WissenschafterInnen ihre wissenschaftliche und arbeitspraktische Verortung sowohl in universitären als auch in außeruniversitären bzw. „freien“ Wissenschafts- und Arbeitsfeldern. Diese Verortung in zwei oder mehreren unterschiedlich strukturierten Feldern hat für viele “Externe und Freie” offenbar eine spezifische Qualität, sie erscheint in den Interviews oft als Ideal einer doppelten


“I: Wie ist diese Gruppe aus Ihrer Sicht soziologisch und institutionell definiert? Oder auch: Was ist Ihr Bild von den Externen und Freien?
IP: Da muss ich leider passen. Ich kann Ihnen leider wenig dazu sagen, was über das bisher gesagte hinaus geht.” (Gesprächszitat: Schmidt)

Innovation, Praxisbezug, Effizienz und Vielfalt sind die zentralen qualitativen Inputfaktoren, die den Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen von allen befragten ExpertInnen zugeordnet worden sind. Aus der Innen-Perspektive der institutionalisierten Forschungsförderung/Finanzierung
und aus jener der Universität wurden soziale Existenzbedingungen oder Arbeitsrechtliche Parameter zur Bestimmung der nachgefragten Gruppe allerdings nahezu nicht thematisiert. Demgegenüber wird die nachgefragte Gruppe aus der Perspektive der ExpertInnen aus dem Feld außeruniversitäre Forschung und Arbeitsmarkt/Steuerrecht in der paradoxen Verbindung von existenzieller Unsicherheit und höchster wissenschaftlicher Qualifikation wahrgenommen und als Gruppe, die “einerseits hohes Sozialprestige, andererseits kein Einkommen hat” (Amschl) oder als “Gruppe von hoch qualifizierten, ambitionierten WissenschaftlerInnen, denen der traditionelle Karriereweg versperrt ist” (Taschwer), schließlich als “externe Lückenbüßer, die den Betrieb aufrechterhalten, aber keine angemessene Bezahlung dafür erhalten” (Hartmann) definiert.


damit verbundenen Position innerhalb der EU, welche allen PartnerInnen zu denken gab, wird die Koordination an Italien abgegeben.


Wien, im März 2000
1. Spannungsfelder – Theoretische Annäherungen

1.1. Projektthema, Projektteam, forschungspolitischer Kontext und Implikationen für die Methodenwahl

1.1.1. Einleitung

Die Auseinandersetzung mit dem Profil und der Identität Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen kann nur in Verbindung mit den wissenschaftlichen und sozialen Arbeitsbedingungen dieser Gruppe sowie im Kontext von globaleren arbeitssoziologischen Veränderungen dargestellt werden. Diese Bedingungen sind strukturell anhand von vier organisatorischen Feldern skizzierbar:

1. Organisationsstruktur und Organisationskultur der Universitäten
2. Österreichische Forschungspolitik und zentrale Einrichtungen zur Vergabe von Forschungsmitteln
3. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
4. Arbeitsmarkt und sozial- sowie steuerrechtliche Bedingungen

Diese Studie erfolgte interdisziplinär und bezieht historische und internationale Erfahrungen, theoretische Überlegungen sowie empirische Erhebungen zu diesem bis jetzt kaum beleuchteten Untersuchungsfeld mit ein. Die durch die diversen wissenschaftlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen garantierte Methodenvielfalt ermöglicht sowohl für die Arbeits- und Lebensbedingungen der untersuchten Gruppe relevanten Institutionen und Einrichtungen in ihren Strukturen und den Strategien ihrer RepräsentantInnen zu erheilen, als auch eine Darstellung der konkreten Lebensentwürfe und Erfahrungen dieser Gruppe zu erarbeiten. Gegenseitige Erwartungen oder Zuschreibungen, vor allem aber die wesentlichen Wechselwirkungen zwischen organisatorischen Feldern und individuellen oder kollektiven Erfahrungen der untersuchten WissenschafterInnengruppe, sollen zentrale Aspekte und Potentiale “freier” wissenschaftlicher Arbeit in Österreich klarer erfassbar machen.

“Die Forscher müssen auch dazu beitragen, Verfahren und Institutionen zu entwickeln, die es erlauben, die Kompetenz der Forscher in der Auseinandersetzung um die Ermöglichung, die Förderung und die Begrenzung der Forschung voll zur Geltung zu bringen. Die institutionelle und prozedurale Lösung der Konflikte, die derzeit zwischen der Forschung einerseits sowie der
Gesellschaft und der Politik andererseits bestehen, erfordert innovative Phantasie. Dabei kann auf die Phantasie, die aus der Situation und der Erfahrung der Forscher gespeist wird, nicht verzichtet werden.“


1.1.2. Zum Verhältnis zwischen hochschulpolitischer Praxis und wissen-schaftlicher Forschung


Die vorliegende Untersuchung entstand im Auftrag der 1996 gegründeten “IG Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen”. Die Entstehungsgeschichte dieser Interessengemeinschaft ist eng verknüpft mit den Streikereignissen, in denen sich im Frühjahr 1996 die österreichischen Hochschulen und Universitäten gegen die abschließenden Gesetzesvorlagen eines umfassenderen

---

Universitätsreformpakets zur Wehr setzten. Dieser Gesetzesentwurf, eine Reform des Hochschullehrer-Dienst- und Besoldungsrechts, enthielt nicht nur unterschiedlich starke Einschnitte in die Verdienstmöglichkeiten der Universitätsbediensteten, er hatte auch schwerwiegende Konsequenzen für die zukünftige Aufteilung der Lehrtätigkeit und ihrer Bezahlung zwischen den HochschullehrerInnen. Daß sich das letztendlich zwischen VertreterInnen der Gewerkschaft (GÖD), der Regierung (BMfWV) und der UniversitätslehrerInnen (ULV, BUKO, Rektorenkonferenz, Mittelbau Protestkomitee, Aktionskomitee Externe LektorInnen, Lektorenverband) ausverhandelte Dienst- und Besoldungsrecht insbesondere zum Nachteil der Externen LektorInnen auswirken würde, hat zwar Eingang in diverse ministerielle Schriften gefunden, konkrete Maßnahmen oder Reformen zur angekündigten Gegensteuerung wurden jedoch erst ansatzweise in Erwägung gezogen.

Daß die vorliegende Studie dazu einen Beitrag leisten soll, ist eines ihrer ausdrücklichsten Ziele. Das Interesse, das die AuftragnehmerInnen verbindet, ist nicht so sehr ein korporatistisches (der dazu nötige Korps wäre zudem nicht so recht eingrenzbar) im traditionellen Sinn. Was die Situierung des Aktionskomitees und der IG im Kontext hochschulpolitischer Interessensvertretung betrifft, so ist dieser Bruch mit traditionellen Organisationen am ehesten in der nicht zu übersehenden Verbindung zu den Strukturen der in den 80er Jahren sich verbreitenden universitären Basisgruppen zu suchen.

Die konvergierenden Interessen sind sowohl als sozioökonomische sowie als forschungs- und bildungspolitische Interessen in einem weiteren Sinn zu bestimmen. Damit untrennbar verbunden ist das Interesse an Selbstbestimmung sowie an politischer Teilhabe an der Gestaltung und (Ein-)Ordnung der eigenen Arbeitsverhältnisse und -bedingungen im Dienste einer an Forschung und Bildung interessierten Gesellschaft.

Die Vielzahl an Gesetzesmaterien, die den Wissenschaftsbetrieb in Österreich regeln, sind hinsichtlich ihrer historischen Entwicklung bezüglich der Freien WissenschaftlerInnen zu betrachten:

“Betrachtet man die HSR [Hochschulreform] unter dem Gesichtspunkt des Rechts, das einen zentralen Stellenwert als Mittel der Reform einnimmt, so lassen sich folgende Materien voneinander unterscheiden, die neu geregelt bzw. reformiert wurden: das Studienrecht, das Organisationsrecht, das Hochschülerschaftsrecht, das Studienförderungsrecht, das Dienst- und Gehaltsrecht für Hochschullehrer sowie weitere hochschulrelevante Materien wie das Forschungsförderungs- und -

5 Die IG wurde aus dem während des Streiks entstandenen “Aktionskomitee Externe LektorInnen” gegründet und soll auch jene in ihrer Bezeichnung einschließen, die erstens die Mehrheit der Externen auszumachen scheinen und zweitens jene, die im Gegensatz zu den sogenannten ExistenzlektorInnen, nicht durchgehend als Lehrbeauftragte fungieren oder als solche ihre soziale Existenz fristen.


organisationsrecht, das Studienberechtigungsgesetz, das Studentenheimgesetz und indirekt relevante Bereiche wie das Einkommenssteuerrecht, das 1985 zu dem Zweck der indirekten (steuerlichen) Forschungsförderung novelliert worden ist.\textsuperscript{9}


“In die Richtung der Demokratie der Hochschulen wird heute ein erster Schritt getan. Und es scheint mir das bedeutsamste an diesen Gesetzen zu sein. Es wird dieser Schritt als Experiment unternommen, auf zwei Jahre befristet, und nur bei drei Studienrichtungen. Wir entsprechen damit einem Vorschlag der Parlamentarischen Hochschulkommission. Wir führen die Studienkommission (...) ein, und es werden nunmehr StudentInnen, ProfessorInnen sowie AssistentInnen und DozentInnen, also jener Personenkreis, den man als akademischen Mittelbau bezeichnet, in Hinkunft gemeinsam gewisse Kompetenzen ausüben. Die Mitsprache aller dieser Gruppen ist in diesen Bereichen institutionalisiert. (...) Die Studienkommissionen sind nach der Drittelparität zusammengesetzt.\textsuperscript{10}


“Rückblickend ist festzustellen, daß der Bruch in der Entwicklung der Universität, der sich mit der sogenannten ‘wirklichen’ Hochschulreform ankündigt, keineswegs so unvermittelt kommt, wie er erscheint. Vielmehr drängt sich der Verdacht auf, daß sich nun eine Tendenz offen durchsetzt, die seit den 60er Jahren hinderrücks wirkte, nämlich die Ausrichtung der Universität an Maßstäben ökonomischer und bürokratischer Rationalität.”\textsuperscript{11}

Diese neuen Gesetze führten ganz in diesem "hinderrücks" wirkenden Sinne zu einer Stärkung der monokratischen Organe und damit zu einer Einschränkung der Entscheidungsmöglichkeiten der Kollegialorgane. Wesentlicher Unterschied ist jedoch die Neubestimmung der Kurien, die dazu führte, daß Externe Lehrbeauftragte zwar den Status von Universitätsangehörigen behalten (UOG ’93, § 19, Abs. 2), aber nicht mehr in der Mittelbaukurie wahlberechtigt sind. Die Kurienzugehörigkeit (Oberbau, 

\textsuperscript{11} MELCHIOR1993, S. 17
Mittelbau) wird auf die dienstrechtliche Kategorie des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses beschränkt. Davon ausgenommen sind, neben den Studierenden, die in einer eigenen Kurie vertreten sind, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, ein Kollegialorgan sui generis. Hier zielt die Rekrutierung der Mitglieder auf die gesamte Gruppe der Universitätsangehörigen ab (UOG '93, § 39, Abs 3). Etwas differenzierter stellt sich die Mitwirkung in Kollegialorganen für jene WissenschaftlerInnen dar, die im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit beschäftigt sind (UOG '93, § 37, Abs 3). Der Senat kann beschließen, daß einer/im Angestellten gemäß Abs. 1 das Recht eingeräumt wird, bei der Willensbildung der Kollegialorgane im Rahmen der Personengruppe der UniversitätsassistentInnen und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb oder der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten mitzuarbeiten. Zwischen den zeitlichen Eckpunkten der Einführung des AHStG, des UniStG und des UOG '93 ist somit die Entwicklung der rechtlichen Stellung der externen Lehrbeauftragten und der freiberuflichen WissenschaftlerInnen im universitären Bereich zu sehen.

Ein zentrales Moment in der Entwicklung der Forschungsförderung der letzten Jahrzehnte ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In Österreich wurde diese Ende der 70er, Anfang der 80er Jahre forciert. Hierbei ist einerseits die notwendige institutionelle, meist universitäre Anbindung, andererseits die Individualförderung zu analysieren.

War es im UOG '75 noch die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die zu den Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten zählte, so wurde dies im UOG '93 um den Begriff Förderung ergänzt. Im Bundesgesetz vom 1. Juli 1981 über die Forschungsorganisation in Österreich werden in § 1 die leitenden Grundsätze des Bundes für die Organisation und die Förderung von Wissenschaft und Forschung dargelegt (§ 1, Abs. 2). Die Ziele für die Förderung von Wissenschaft und Forschung durch den Bund, sowie für die Organisation wissenschaftlicher Einrichtungen des Bundes sind insbesondere:

1. die Erweiterung und Vertiefung der wissenschaftlichen Erkenntnisse
2. zur Lösung sozialer, wirtschaftlicher, kultureller und wissenschaftlicher Problemstellungen verantwortlich beizutragen, vor allem zur Sicherung und Hebung der allgemeinen Lebensqualität und der wirtschaftlichen Entwicklung
3. die rasche Verbreitung sowie die Verwertung der Ergebnisse von Wissenschaft und Forschung
4. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.\textsuperscript{12}

In ähnlicher Weise werden im Bundesgesetz zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung die Aufgaben der beiden Fonds – Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und Forschungsförderungsfonds für die gewerbliche Wirtschaft – definiert (§ 4, Abs. 1 a):

\textsuperscript{12} FOG 1981, § 1, Abs. 2
“Förderung von Forschungsvorhaben einzelner oder mehrerer natürlicher Personen (Förderungswerber) einschließlich der Gewährung von Forschungsbeihilfen für Forschungsvorhaben des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiete der wissenschaftlichen Forschung.”

In den Erläuternden Bemerkungen wird auf die Nachwuchsförderung Bezug genommen:


Besonderer Wert wird dabei auch auf Förderungsbeiträge für junge WissenschafterInnen gelegt, durch die es ihnen ermöglicht werden soll, ein bestimmtes Forschungsvorhaben durchzuführen. Wie problematisch die Verwendung und Bestimmung des Begriffes Nachwuchs ist, wird in Kapitel 1.2.1.4. genauer erläutert.


Dabei ist anzumerken, daß diese Bundeskonferenz bis zum UOG '93 auch die externen Lehrbeauftragten als Teil der Mittelbaukurie mitvertreten hat. Durch die gesetzliche Änderung beschränkt sich die Vertretung nunmehr ausschließlich auf den internen Mittelbau.

Einen weiteren Bereich innerhalb der Nachwuchsförderung stellt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses dar. Die Etablierung dieses Bereichs wurde zu Beginn der 80er Jahre, einerseits durch die beginnende Frauenforschung in einigen Disziplinen an den Universitäten und andererseits durch die immer steigende Zahl an Studentinnen und Absolventinnen, geradezu notwendig. Bereits in der Österreichischen Forschungskonzeption '80 der damaligen Wissenschaftsministerin Hertha Firnberg wurde die Frauenforschung als Schwerpunkt berücksichtigt. Unter dem Titel “Frauen und Forschung” wurde für Forschungsprojekte im Auftrag des BMWF folgendes festgehalten:

13 FFG 1982, â4, Abs 1 a
14 EB 214, BlgNR 15. GP, S. 20
15 UOG '75, =106, Abs 5

So legt die Ausformulierung des Schwerpunktes zunächst nicht nahe, daß es hierbei um eine spezifische Nachwuchsförderung geht. Vor dem Hintergrund der Entstehungszusammenhänge – hier ist vor allem die Zweite Frauenbewegung zu nennen – ist in Betracht zu ziehen, daß zu diesem Zeitpunkt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zunächst nur implizit ist. Dies ergibt sich nicht zuletzt daraus, daß es noch keinerlei institutionalisierte Frauenforschung gab, die ja erst die Notwendigkeit einer expliziten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses herausstellte und deren gesetzliche Verankerung nach sich zog.

1982 wurde das erste Sonderkontingent für frauenspezifische Lehraufträge den Universitäten zur Verfügung gestellt. (siehe dazu Kapitel 1.3.) Damit wurde der Entwicklung Rechnung getragen, daß immer mehr Interesse und Bedarf von Seiten der Studentinnen an frauenspezifischen Lehrveranstaltungen bestand. Da die Universitäten nicht bereit waren und teilweise sind, aus dem regulär zugewiesenen Kontingent dafür Stunden zur Verfügung zu stellen, entstand diese (Förderungs-)Maßnahme. Das Kontingent wurde direkt durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung angewiesen und durch entweder bevollmächtigte oder nicht bevollmächtigte Senatskommissionen vergeben.

Erst zu Beginn der 90er Jahre fand die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten ihre gesetzliche Verankerung durch die Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen. Die Situation an den Universitäten hinsichtlich der Benachteiligung von Frauen ist ausreichend in der Literatur erörtert.


Zur Förderung der postdoktoralen Forschung schreibt die “Österreichische Akademie der Wissenschaften” seit 1993 APART-Stipendien aus (“Austrian Programme for Advanced Research and Technology”). Hier sollen Frauen besondere Berücksichtigung finden. Am Beispiel der APART-

16Forschungsförderung ’80, S. 60, zit. n. KEPLINGER, Maria: Frauenforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. In: Seiser, Gertraud; Eva Knollmayer (Hg.): Von den Bemühungen der Frauen, in der Wissenschaft Fuß zu fassen, Wien 1994, S. 31


Im Folgenden soll eine kurze Zusammenfassung jener Materialien geboten werden, die für die Fragestellungen im Rahmen dieses Forschungsprojektes aktuell zur Debatte stehen und hinsichtlich des Themenkomplexes Externer LektorInnen/Freier WissenschafterInnen relevant sind. Exemplarisch wird auch die jeweilige Position zur Notwendigkeit/Abschaffung/Bedeutung der Habilitation herausgearbeitet.

1.1.2.1. Politikrelevante Hochschulforschung: “Frauen in Wissenschaft und Forschung”


1.1.2.2. Grünbuch – Forschungsstrategien Plus


Unter dem Titel “Forschungspolitik” wurden Bereiche subsumiert, die genaunomnom nicht nur die Forschungs- sondern vielmehr die Wissenschaftspolitik insgesamt umfassen, wie etwa die Thematisierung der Karriereverläufe an Universitäten zeigt. Deutlich wird dabei, daß eine begriffliche


Unterscheidung zwischen Wissenschafts- und Forschungspolitik nicht stattgefunden hat – ein Beleg für eine allgemeine Diskursdiffusion. Es läßt sich generell feststellen, daß eine Problematisierung von Begrifflichkeiten im Grünbuch nicht stattfindet und daher die Vorschläge und Maßnahmen keineswegs eine grundsätzlichere Perspektive eröffnen.


Der Frage der Lehre wird im Grünbuch nur in Zusammenhang mit dem Laufbahnmodell angesprochen, keineswegs wird jedoch auf die Bedeutung, die die Lehre durch Externe LektorInnen für Österreichs Universitäten hat Bezug genommen oder auf die Veränderungen, die durch die 2.BDG-Novelle 1997 (BGBl I Nr. 109) entstanden sind, eingegangen. Es gibt lediglich das Bestreben, die in einem Dienstverhältnis Stehenden von der Lehre zu entlasten, ohne jedoch Vorstellungen davon zu entwickeln, wie Lehre im universitären, aber auch außeruniversitären Feld zu organisieren wäre.

Die Frage der Freien Wissenschafter und WissenschafterInnen wird nicht explizit thematisiert. Für den außeruniversitären Bereich werden eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen. Sie beziehen sich aber vor allem auf eine institutionalisierte außeruniversitäre Forschung und keinesfalls auf die immer größer werdende Gruppe von Wissenschaftern und Wissenschafterinnen, die als sogenannte “Neue

---

19 Hochschulbericht 1999, Bd. 2., S. 58ff.
Selbständige“ tätig sind. Der Heterogenität des außeruniversitären Sektors wird nur bedingt Rechnung getragen.

1.1.2.3. Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Im “Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft”, das von einer Vorbereitungsgruppe im Auftrag des Bundesministers erarbeitet wurde, wird die Problematik der externen Lehre nur gestreift. Es wird aber durchaus die Prekarität der Verhältnisse für Freie WissenschaftlerInnen erkannt, wie auch die Notwendigkeit artikuliert, das vorhandene Potential zu nützen.


In den letzten Jahren hat sowohl die Zahl der Forschungseinrichtungen, als auch der ForscherInnen – insbesondere der hochqualifizierten – deutlich zugenommen, wobei in den analysierten Feldern des außeruniversitären Bereichs die Zunahme bei den ForscherInnen signifikant höher ist als bei den Forschern.”

Im Weißbuch werden auch einige Vorschläge zur Veränderung der Situation der freien Wissenschaftlerinnen gemacht, die – sollten sie umgesetzt werden – tatsächlich eine Verbesserung der Situation darstellen würden.

20 BUNDESMINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND VERKEHR, Caspar Einem (Hg.): Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Wien 1999 (im folgenden: Weißbuch)
21 Weißbuch, S.9f.
1.1.2.4. *Universitätspolitische Leitlinien der Österreichischen Rektoren-konferenz in Zusammenarbeit mit den Vorsitzenden der Obersten Kollegialorgane gemäß UOG 1993*

In den “Universitätspolitischen Leitlinien” bleibt der außeruniversitäre Sektor weitgehend unbeachtet. Lehre wird lediglich in einem allgemeinen Zusammenhang thematisiert. Zwar wird einerseits die Qualifizierung im Lehrbereich gefordert, anderseits aber der Bereich der Lehre durchaus als Belastung gewertet.


1.1.2.5. *Universitätslehrerverband: Leistung durch Kooperation – Zukunftsperpektiven für die österreichischen Universitäten*

In den “Zukunftsperpektiven” des Universitätslehrerverbandes wird auf die Heterogenität der universitären und außeruniversitären Forschung verwiesen, keineswegs jedoch auf die Heterogenität

---

23 Leitlinien, S. 23
24 LEGAT, 1999
von Beschäftigungsstrukturen, sondern nur "hinsichtlich der Ziele, Theorien, Methoden, Techniken und Inhalte."\textsuperscript{25} Damit ist der Bezug zum außeruniversitären Sektor auch schon erledigt.


1.1.2.6. Habilitation

Im Schwerpunkt "Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung." wird die Frage nach der Habilitation in den jeweiligen Forschungsprojekten dort behandelt, wo sie für die Forschungsfragen relevant sind.


Eine der wissenschaftspolitisch mittelfristigen Forderungen im "Weißbuch" ist die Abschaffung der Habilitation, die parallel mit der Aufwertung des Doktortatsstudienganges und der Dissertation einhergehen soll.

"Zu den wissenschaftspolitisch mittelfristigen Forderungen gehört die Forderung nach Abschaffung der Habilitation. Insbesondere in Disziplinen, in denen als Habilitation nur große Einzelwerke zugelassen werden, gerät dieses Erfordernis oft zu einer Hürde, die in keinem Verhältnis zu den aufgewendeten Energien und zu ihrem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn steht. Es wird damit die Konzeption bzw. das Menschenbild von isolierten EinzelwissenschaftlerInnen, die zu Kooperation im Team unfähig sind und in ihren KollegInnen nur KonkurrentInnen sehen, gefördert, ebenso wie die Abhängigkeit von jenen Personen, die über die Habilitierenden Mentorfunktionen

\textsuperscript{25} Ebd. S. 9
ausfüllen. Gleichzeitig bedeuten seriöse Habilitationsgutachten viel Arbeit und daher werden sie oft entweder nicht in der gebotenen Genauigkeit gemacht oder es wird die Übernahme eines Gutachtens abgelehnt.

Zusätzlich gilt fachintern die Frage, wer sich habilitieren darf, sehr häufig schon bei Habilitationsbeginn als ausverhandelt. Die Folge davon ist, daß willkürlich habilitiert wird. Da durch die erforderliche Mehrheit von bereits Habilitierten in den Habilitationskommissionen der Frauenanteil strukturgemäß sehr gering ist, und da durch die Bedeutung des Verhandlungsmoments die “Old-Boys Networks” besonders stark zum Tragen kommen, wirkt dieser finale Initiationsakt in die Gruppe jener, die um wissenschaftliche Spitzenpositionen konkurrieren müssen, in besonders hohem Ausmaß frauenausschließend. Gleichzeitig mit der Abschaffung der Habilitation muß es allerdings zu einer Aufwertung der Dissertation mit einer Integration in einen echten Doktoratsstudiengang kommen.26

Das Weißbuch nimmt also zur Abschaffung der Habilitationen am explizitesten Stellung, benennt Gründe und macht Vorschläge zur Veränderung.


In den “Zukunftsperspektiven des Universitätslehrerverbandes” wird ähnlich wie bei der österreichischen Rektorenkonferenz auch auf die Einführung der Dreigliedrigkeit verwiesen. Unter dem Titel “UniversitätslehrerInnen” ist zu lesen:


Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß es durchaus eine Bereitschaft gibt, die Habilitation zu überdenken, wiewohl die Reaktion der Rektorenkonferenz auf das Weißbuch zeigt, daß es hier durchaus auch eine reflexartige Ablehnung gibt, wenn die Abschaffung offensiv vertreten wird.

26 Weißbuch, S. 46
27 Leitlinien, S. 15
28 APA Wissenschaft und Bildung, 15. Juni 1999
29 LEGAT 1999, S. 22

1.1.3. Historische Fluchtlinien

Zumindest drei historische Entwicklungslinien erscheinen für die Positionierung von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen von besonderem Interesse:

1. Die Gewährung und verfassungsrechtliche Sicherstellung der “Freiheit” von Lehre und Forschung
3. Die Entwicklung von Forschung von einer privaten Passion zu einer Profession

Auf diese Fluchtlinien soll im folgenden kurz eingegangen werden.


Für den deutschsprachigen Raum bleibt damit eine Verbindung des Status eines “berufenen” Hochschulprofessors/einer Hochschulprofessorin mit einer “besonderen” Berechtigung zur


Auffällig erscheint, daß etwa im französischen Kontext die Betonung der Lehr- und Forschungsfreiheit im 19. Jahrhundert keine Rolle spielt, sofern die Meinungs- und Pressefreiheit als das immer vorige Rechtsgut betrachtet wird, das eine Statuierung von Lehr- und Forschungsfreiheit völlig entbehrlieh bzw. sogar unmöglich macht. In der Geschichte der französischen Wissenschaftsinstitutionen steht damit auch die Verantwortung der Lehrenden als Staatsbedienstete im Vordergrund; Lehrende sind zwar an sich frei zu forschen und zu lehren, was immer sie wollen, jedoch bleiben sie ihrer Regierung verantwortlich und dürfen nicht gegen deren Interessen handeln (für diesen Hinweis danke ich Eric Brian, G. H.)


Insgesamt dominiert damit zum Ende des 19. Jahrhunderts die Trias Professor-Privatdozent-Privatgelehrter das Bild der Universität; der Professor wird für die Lehre bezahlt und forscht in der Freizeit, der Privatdozent wartet auf eine Position und überdauert, ähnlich den Juristen in der Referendarszeit, die Wartefrist auf Grundlage eigener ökonomischer Mittel, der Privatgelehrte geht seiner Passion Wissenschaft als Selbstzweck nach, wobei sein Lebensunterhalt entweder durch

1.1.4. Das Beispiel ExistenzlektorInnen


1949 wurde der "Verband der wissenschaftlichen Gesellschaften Österreichs" gegründet, der sich als Dachverband der außeruniversitären Forschung verstanden und seinerseits bereits seit der Gründung auf die Probleme der außeruniversitären Forschung verwiesen hat. Im selben Jahr wurde die "Wiener Universitätszeitung" gegründet. Die Übernahme durch den Verband und die Umbenennung in "Österreichische Hochschulzeitung" erfolgte 1953.

1952 konstituierte sich der Verband der Lektoren neu, beziehungsweise knüpfte vereinsorganisationsrechtlich an die Tradition des Vorkriegsverbandes an. Im wesentlichen konzentrierten sich die Aktivitäten des Verbandes auf die Erhöhung der Remuneration, die Forderung

\textsuperscript{31}Vgl. z. B. die Gründung der Kaiser-Wilhelms-Gesellschaft

Die erste rechtliche Erwähnung der LektorInnen in der Zweiten Republik ist im Hochschultaxengesetz vom 25. Juni 1953 zu finden:

“§ 23. Remuneration für Lehraufträge
(1) Für Lehrveranstaltungen, die auf Grund eines besonderen Lehrauftrages abgehalten werden, besteht Anspruch auf eine Remuneration nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
(2) Die Remuneration beträgt:
   a) für die den ordentlichen und außerordentlichen Professoren außerhalb ihrer Lehrverpflichtung erteilten besonderen Lehraufträge, für die Lehraufträge der Honorar- und Privatdozenten und der anderen fallweise mit der Erteilung wissenschaftlichen Unterrichts beauftragten Lehrkräfte, ferner für die vorübergehende Vertretung eines Professors in der ihm obliegenden Lehrverpflichtung (Supplierung) für jede Wochenstunde einer Vorlesung oder eines wissenschaftlichen Seminars im Semester.....................................................................................................................ÖS 250,-
   b) für jede wöchentliche Übungsstunde (Laboratoriums- und Institutsübungen, Zeichen-, Konstruktions- und ähnliche Übungen) im Semester..............................................................ÖS 125,-
   c) für die den Lehrern im engeren Sinn (Lektoren) erteilten Lehraufträge für jede wöchentliche Unterrichtsstunde im Semester..................................................................................................................ÖS 160,-
   d) für die von den Lektoren abgehaltenen Proseminarübungen an den wissenschaftlichen Seminaren der philosophischen Fakultäten für jede wöchentliche Übungsstunde im Semester..................................................................................................................ÖS 190,-”

Im Hochschultaxengesetz wurde auch die Vergabe der Lehraufträge durch das Bundesministerium für Unterricht geregelt.

Die Bedeutung des “Verbandes der Lektoren” kann insgesamt in diesem Zusammenhang nicht beurteilt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, daß sie angesichts einer sozialpartnerschaftlichen Struktur hinsichtlich gesetzlicher Interessenvertretungen, zumindest vor Beginn der sogenannten Lektorenaktion, eher niedrig war.

Bereits in der Formulierung des Hochschultaxengesetzes 1953 wird die bis heute andauernde Heterogenität der LektorInnen deutlich. Da sind einerseits die Lehrkräfte, die “fallweise mit der Erteilung wissenschaftlichen Unterrichts” beauftragt wurden und andererseits “die Lehrer im engeren Sinn (Lektoren)”. Diese Heterogenität findet heute nicht zuletzt durch die Differenzierung der Lehraufträge in verschiedene Kategorien ihren Ausdruck. Der “Verband der Lektoren” hatte vor allem
das Anliegen einer Übernahme der sogenannten Existenzlektorinnen in ein Dienstverhältnis gegenüber dem Dienstgeber vertreten. Mit Rücksicht auf die Planstellen, die im Zuge der Lektoraktionen vergeben wurden (dies waren hauptsächlich Vertragslehrer- oder Bundeslehrerstellen) kann davon ausgegangen werden, daß es sich also um die Gruppe der “Lehrer im engeren Sinn” handelt, die im Verband ihre Stimme fanden. Die ExistenzlektorInnen waren vor allem Lehrbeauftragte im Bereich der Sprachausbildung sowie an den sechs österreichischen Kunsthochschulen (jetzt Universitäten der Künste).

In einem Entschließungsantrag des Nationalrates vom 7. Juni 1990\textsuperscript{32} ersuchte dieser die Bundesregierung, den Stellenplan an den österreichischen Universitäten, Hochschulen und an der Akademie der Wissenschaften zu erweitern, vor allem hinsichtlich des Problems der “Existenzlektoren”. Dieser Entschließungsantrag wurde anlässlich der Beschlüsse der Novellen zum UOG, AOG und KHOG gefaßt:


Die Mehrerfordernisse in der Lehre mußten zu einem wesentlichen Teil durch remunerierte Lehraufträge abgedeckt werden; eine relativ große Zahl von Lehrbeauftragten insbesondere an den Kunsthochschulen übt eine so umfangreiche und ‘hauptberufliche’Lehrtätigkeit aus, die dem Verwendungsbild eines Universitätslehrers im Dienstverhältnis entspricht (sog. ’Existenzlektoren’).

Die Bundesregierung wird daher ersucht, die zur Beseitigung des Personalnotstandes der Universitäten und Hochschulen erforderlichen Maßnahmen auf dem Sektor des Stellenplanes zu setzen und entsprechende Anträge an den Nationalrat zu stellen. Hierbei soll besonders auch eine Lösung des Problems ‘Existenzlektoren’ an den Hochschulen und Universitäten gefunden werden.”


\textsuperscript{32} E156-NR/XVII.GP
1983 wurde die erste Lektorenaktion durchgeführt, in der für die LektorInnen rund 200 Vertragslehrerplanstellen zur Verfügung gestellt wurden. Doch bereits zu diesem Zeitpunkt war klar, das dies nur der Anfang sein kann. In einer Parlamentarischen Anfrage des Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Christian Brünner weist dieser auf die fortgesetzte Problematik neuerlich hin:


Aus dieser sicherlich für alle Beteiligten unbefriedigenden Situation bieten sich nach Ansicht des Bundeskanzleramtes nur dann Lösungsansätze an, wenn verbindliche und nachprüfbar Kontingentierungen der remunierten Lehraufträge vorgelegt werden.”

Auch Peter Kostelka, 1991 Staatssekretär im Bundeskanzleramt, wies in einem Schreiben auf die notwendigen Vorbereitungen für die Lösung des Existenzlektorenproblems hin:


Erst im Jänner 1994 richtete das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr ein Schreiben mit dem Ersuchen um Erhebung der “Existenzlektoren” an alle Universitäten und Kunsthochschulen:


Lehrbeauftragte, die in den Genuß der letzten Lektorenaktion kamen, wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Lehrbeauftragte, die an einem Standort folgende Stundenuntergrenze überschritten haben: 6 Lit.a oder 8 Lit.b oder 10 lit.c. Bei einer Mischung zwischen den 3 Remunerationstypen war die Umrechnung der Stunden nach folgendem Schlüssel vorzunehmen: 1 Stunde lit. a = 0.75 Stunden lit.b = 0.6 Stunden lit. c

34 Nr. 1806/J-Nr/9
35 GZ 148/10-I/B/10A/94
- Die Umrechnung wurde nicht in der Relation der Remuneration (1:0,75:0,5) vorgenommen, weil nicht die Remunerationsgewichtung, sondern die Stundengrenze – die von der Remunerationsrelation abweicht – zu ermitteln war.

- Der “Beobachtungszeitraum” betrug 7 Semester, wobei eine nicht durchlaufene Lehrauftragstätigkeit, etwa durch Mutterschaftskarenzurlaub, Berücksichtigung fand.

- Remunerierte Lehraufträge an einer anderen Hochschule/Universität wurden nur dann in das künftige Dienstverhältnis einbezogen, wenn sich diese andere Hochschule oder Universität am selben Hochschulort befand.

- Lehraufträge an einem anderen Hochschulort blieben für das Dienstverhältnis außer Betracht, fielen und fallen aber unter die Stundenbegrenzung für Lehraufträge.

- Anhand der Studienpläne mußten die entsprechenden Kollegialorgane überprüfen, ob an den vom betreffenden ”Existenzlektor” bisher abgehaltenen Lehraufträgen und der Person des ”Existenzlektors” weiterhin Bedarf bestanden hat.

War in den Vorbereitungen immer wieder von rund 200 Planstellen die Rede, so konnte der damalige Wissenschaftsminister Dr. Erhard Busek stolz verkünden:

“Busek: Problem der ‘Existenz-Lektoren’ gelöst

Bereits im UOG ’93 wurde die Höchstgrenze für Lehraufträge – aus organisationsrechtlicher Perspektive durchaus systemfremd – verankert. Unter Paragraph 30, Absatz 7 ist zu lesen:

36 APA Wissenschaft und Bildung, 17.5.1994
“Das Höchstmaß jener Lehraufträge, für die eine Remuneration nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Bestimmungen gewährt wird, beträgt für Lehrveranstaltungen aus einem wissenschaftlichen Fach sechs Wochenstunden im Semester, für Lehrveranstaltungen aus einem künstlerischen oder praktischen Fach acht Wochenstunden im Semester.”

Die Stundenobergrenze war also durchgesetzt und damit sichergestellt, daß es in dem ursprünglichen Sinn keine “ExistenzlektorInnen” mehr geben wird. Daß jedoch auch vier oder sechs Stunden ausreichen um “ExistenzlektorIn” zu sein, zeigen die vorgelegten Forschungsergebnisse. Es war nicht möglich die Gesamtzahl der Planstellenzahl herauszufinden, die im Zuge der jeweiligen ExistenzlektorInnen insgesamt geschaffen wurden, aber zählt man die veröffentlichten Zahlen zusammen, dürften es zumindestens 900 sein.


Es waren aber nicht nur die Stundenbegrenzung und drastische Kürzung der Remuneration, sondern auch organisationsrechtliche Maßnahmen, wie die Eliminierung der Externen aus dem Mittelbau der Universitäten und die Kontingentierung der Lehraufträge, die langfristig die Externen aus den Universitäten hinausdrängen sollten.

“Sollte sich der ökonomische und bürokratische Anpassungsdruck, der auf den Studierenden lastet, weiter erhöhen, so drohen der kulturelle Sinnverlust, die psychopathologischen Erscheinungen und die sozialen Desintegrationsphänomene noch weiter um sich zu greifen. Ob ein solches, zugegebenermaßen pessimistisches Szenario Wirklichkeit wird oder nicht, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob diese Gefahr erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen gesetzt werden.”

37 MELCHIOR 1993, S. 385
Das, was Melchior hier für die Studierenden formuliert, kann auch für die Externen und Freien als gültig betrachtet werden. Das pessimistische Zukunftsszenario zeichnete Hertha Firnberg bereits in den 50er Jahren:


38 FIRNBERG, Hertha; Otruba, Gustav: Die soziale Herkunft der niederösterreichischen Studierenden an Wiener Hochschulen. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Niederösterreich (Hg.): Der niederösterreichische Arbeiter. Studien zur Sozial- und Wirtschaftsstruktur Niederösterreichs in Vergangenheit und Gegenwart. Heft 3, Wien 1951, S 1
1.2. Externe Lehrbeauftragte und Freie WissenschafterInnen: ein Segment von Individuen in einer prekären Intersektion

1.2.1. “Identität” eines im Entstehen begriffenen kollektiven Subjekts?

1.2.1.1. Elemente und Grenzen der Identitätsbestimmung

Der Begriff der Identität ist in den letzten Jahrzehnten grundlegend problematisiert worden, insbesondere was die “Identität” kollektiver Subjekte bzw. die über soziale und ökonomische Kategorisierung und Hierarchisierung begründete “Identität” von immer schon sozialisierten Individuen betrifft.39

Mit der Erforschung des „Profils“ der Externen Lehrbeauftragten und Freien WissenschafterInnen geht es um die Bestimmung einer Personengruppe, die in mehreren Schnittfeldern angesiedelt ist, die vorerst nur über eine sich im wissenschaftlichen Betrieb häufende, aber nicht durchgängige Kongruenz zweier Arten der Berufsausübung definiert wird. Dies bedeutet zwar eine Eingrenzung der aufgrund ihrer Heterogenität und Fluktuation schier unerforschbaren Menge der Externen Lehrbeauftragten an österreichischen Universitäten, stellt aber angesichts der Vielfältigkeit der Forschungstätigkeit sowie aufgrund des sowohl quantitativ wie auch qualitativ stark varierenden Status die operationalen Schwierigkeiten des Identitätsbegriffs noch deutlicher heraus. Es ging daher mehr um die kontextualisierte Phänomenalisierung eines im Entstehen begriffenen polymorphen Berufsbildes, das symptomatisch und auch zukunftsweisend ist für allgemeinere Entwicklungen von “Beruf” und “Arbeit”. Des weiteren ging es um die Skizzierung des dynamischen Verhältnisses zwischen dieser Art der professionellen (Un-)Situiertheit und der wissenschaftlichen Arbeit.

Ziel war es also nicht so sehr, eine Identität nachzuzeichnen oder gar aufzubauen, sondern im Kontext von sehr unkoordiniert sich wandelnden Arbeits- und Sozialversicherungsverhältnissen, von Hochschulrecht und Forschungslandschaft, von Wissenschaft und Lehre, universitären und außeruniversitären Forschungsinstitutionen sowie von Ausschluß und Einschluß in den

39 Dieses Problemfeld wurde vor allem im Anschluß an postmarxistische und poststrukturalistische Ansätze im Kontext feministischer Theorie seit den 70er Jahren behandelt, hat aber in gewissen sozialwissenschaftlichen Disziplinen erst vor einigen Jahren an Relevanz gewonnen (“multiple identities”, “crossing”, “intersexions” usw., um nur einige der dort gerade gängigen Begriffe zu nennen).
Universitätsbetrieb, Möglichkeiten und Existenzwirklichkeiten von an Universitäten als Externe LektorInnen lehrenden WissenschafterInnen auszuloten und in einen ersten, soweit wie möglich systematischen Zusammenhang zu bringen. Daß die herkömmlichen sozialwissenschaftlichen Analysekategorien hierfür nicht ausreichend sind, hatte zur Folge, daß wir uns aus verschiedenen theoretischen wie auch erhebungsmethodologischen Perspektiven unserer Zielgruppe näherten. Der disziplinenspezifischen Heterogenität der Forschungs- und Lehrbedingungen für Externe und Freie konnte dabei nur relativ schematisch Rechnung getragen werden.\footnote{am konkretesten in den qualitativen Interviews, siehe Kapitel 2}

Die Frage der Identität bzw. die Problematik einer nicht vorhandenen kollektiven (aber auch individuellen) Identität als ”Externe/Freie“ ist dennoch aus verschiedenen Gründen zentral; sie ist nicht als Frage nach einer kollektiven Substanz, sondern nach den Bedingungen und Kriterien einer solchen (Nicht-)Identität relevant; sie ist grundlegend für die Frage nach politischer Präsenz und sie ermöglicht als diese spezielle die Skizzierung eines Profils einer neuen Generation von WissenschafterInnen, die sich weder auf die bevorzugten Identifikationsmuster jener reduzieren läßt, welche sich politisch organisieren, noch auf irgendeine der bisher erforschten Kategorien von HochschullehrerInnen und/oder WissenschafterInnen.

Die Schwierigkeiten liegen dabei nicht zuletzt in der Wahl der Perspektive. Nicht eindeutig und längerfristig beantworten läßt sich etwa die Frage, ob die betreffende Gruppe und die Frage nach ihrer (Nicht-)Identität stärker aus der Perspektive des Konkurrenzverhältnisses Interne-Externe, also eher vom Standpunkt der Klassenproblematik her zu untersuchen ist (Jobholder vs. Freiberufler ohne angemessenen bzw. entsprechenden Arbeits- bzw. Auftragsmarkt und ohne Standesvertretung), oder vom mehr ”ständischen“ Standpunkt des Berufs her (Wissenschaft und Lehre als Beruf(-ung), Fluktuation im Beruf, jeder ist in seinem Leben beides: angestellt und frei/arbeitslos, wo also die Abwechslung der Zustände und des Status relevaranter ist als die Klasse, die eine zwingendere und dauerhaftere Zugehörigkeit voraussetzt).

Konkret läßt sich diese Frage selbst wieder nur über eine Einteilung gemäß anderen Perspektiven beantworten: Der Standpunkt der Klasse überwiegt hinsichtlich der materiellen Existenz bzw. Subsistenz, verbunden mit der (Nicht-)Positionierbarkeit innerhalb der Struktur bzw. der Felder und der Arbeitsverhältnisse, während der Standpunkt des Standes wohl für das jeweilige Berufsverständnis überwiegt, insbesondere was die Perspektive einer wissenschaftlichen Laufbahn bzw. das Selbstverständnis als WissenschafterIn betrifft. Doch diese Einteilung ist keineswegs absolut: Die Grenzen verschwimmen dort, wo die bewußte Positionierung innerhalb der Struktur und gegenüber den Arbeitsverhältnissen – und damit eine Klassenperspektive – in das berufliche Selbstverständnis
integriert wird. Dies ist explizit spätestens seit der Organisierung der LektorInnen während des Streiks der Fall, implizit zumindest seit den Zeiten bzw. während der Zeiträume, in denen die Erteilung eines Lehrauftrags keineswegs mehr einen wahrscheinlichen späteren Eintritt in das Hochschullehrerbeamtentum bedeutete.

Einen besonders schwer zu determinierenden Faktor stellen diesbezüglich die unterschiedlichen Disziplinen dar, sowie die bis heute innerhalb der Forschungsgemeinschaft nicht klar kategorisierten Unterscheidungen zwischen Grundlagen- und angewandter Forschung. Für die Arbeitsbedingungen und die Karriermöglichkeiten von Externen und Freien erscheint die Spannung zwischen den beiden Extremen der experimentellen, naturwissenschaftlich-technischen Laborforschung einerseits, der geistes- und kulturwissenschaftlichen Theoriebildung andererseits, als besonders brisant. Es geht dabei nicht nur um die Auswirkungen der alten Einteilung zwischen Empirismus und theoretisch-spekulativer Reflexion auf das berufliche Selbstverständnis als WissenschafterIn. Deshalb ist eine diesbezügliche arbeitssoziologische Perspektive für die Untersuchung wissenschaftssoziologischer Entwicklungen und ihrer Auswirkungen auf die genannten Arbeits- und Einbindungsbedingungen für Externe von besonderer Relevanz.

Diese zentralen Faktoren und Kategorien können keineswegs getrennt von jenen des Geschlechts und der Generation gesehen werden. Dabei erweist sich letztere gerade im Bereich der universitären Wissenschaft und Lehre in vielerlei Hinsicht als die markantere und differenzierendere Kategorie, zum Beispiel die Zusammenarbeit mit KollegInnen oder die Art des Haupteinkommens betreffend. Was jedoch die Zugangs- und Rekrutierungsmodalitäten, die Integration der Lehrbeauftragten in den Institutsbetrieb sowie die ökonomische Situation der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen insgesamt betrifft, so stellt das Geschlecht nach wie vor die wohl relevanteste Hierarchisierungskategorie dar (siehe Kapitel 1.3.). Es gilt dabei allerdings die Unterschiedlichkeit der (Selbst-)Wahrnehmung bezüglich dieser Relevanz hervorzuheben. Diese Unterschiedlichkeit ist keineswegs nur subjektiv begründet (je nach feministischem “Bewußtseinsgrad”) sondern variiert ebenfalls gemäß Disziplin (so etwa wird die Kategorie Geschlecht als Forschungsgegenstand niemals in allen Disziplinen von vergleichbarer Relevanz sein).

1.2.1.2. Vom Existenzlektor zu den SubsistenzlektorInnen?

Bei der Definition der LektorInnen als soziologisch relevante Menge ist der Begriff des “Existenzlektors” von besonderem Interesse. Er setzt die Definition eines Existenzminimums voraus,
die bei sechs Wochenstunden Lehre (lit. a) fixiert war. Diese Definition wurde, wie erwähnt, als Grundlage für die Fixstellung jener Lehrenden herangezogen, die in diesem Stundenausmaß lehren, wonach die Vergabe von Lehraufträgen pro Person auf maximal sechs Wochenstunden beschränkt wurde. Die Tatsache, daß seit Jahren immer mehr Externe LektorInnen/(Freie WissenschafterInnen) aus vier bis sechs Wochenstunden remuniertem Lehrauftrag (Äquivalent lit. a) ihr einziges regelmäßiges und damit hauptsächliches Einkommen beziehen, schien den gewerkschaftlichen StändevertreterInnen, die diese Regelung damals mitdurchsetzten, unglaubwürdig. Was heißt also Existenz, und wie schnell relativiert sich ein Existenzminimum durch die Veränderung der Perspektive oder der jeweiligen Position und ökonomischen Situation derer, die sie gerade einnehmen und politisch als Norm vertreten, als Norm, unterhalb derer Existenz nicht mehr zu existieren möglich scheint?

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den heute ihr hauptsächliches Einkommen über den Lehrauftrag beziehenden Externen und den damaligen ExistenzlektorInnen liegt wohl darin, daß sich jene nicht mehr mit derselben Ausschließlichkeit wie diese als LektorInnen verstehen (können) und das Gehalt für den Lehrauftrag eher als Subsistenzgrundlage zu sehen ist.

In Zusammenhang mit dem Subsistenz-Status Externer/Freier ist sicherlich auch die Tatsache zu sehen, daß LektorInnen angesichts der im Verhältnis zum Anstieg der Studierendenzahlen sehr geringen Personalaufstockung an den Universitäten auch als eine Art Reservearmee im Lehrkörper fungierten und immer noch fungieren. Für die umstrittene Bezeichnung "SubsistenzlektorInnen" spricht der HeimarbeiterInnenstatus vieler Externer und Freier sowie die Tatsache, daß der Lehrauftrag oftmals tatsächlich die Subsistenz, also das "Auskommen" in einer wissenschaftlichen Karriere sichert, in der es vorerst um fachliche Qualifizierung und einen bestimmten Lebensstil geht. Bedenken, diesen Begriff einzuführen, gab es allerdings aufgrund der negativen Konnotation, die ihm in der Nationalökonomie im allgemeinen anhaftet. Nun ist aber sowohl aus der quantitativen Vorstudie als auch aus der nun vorliegenden, repräsentativeren Umfrage klar hervorgegangen, daß Externe/Freie häufig mittels ihrer Lehrauftragstätigkeit "subsistieren", und zwar Frauen signifikant häufiger als Männer. Dies drängt nicht zuletzt den Gedanken an Mies, Thompson und Werlhofs Buch "Frauen, die letzte Kolonie" auf, in dem sie die hauptsächlich landwirtschaftliche, aber auch emotionale und sozio-reproduktive Subsistenzwirtschaft der Frauen untersuchen. Diese Subsistenzwirtschaft zeichnet sich ebenso wie jene der Lehrbeauftragten und einiger anderer "atypisch"Beschäftigter, das heißt teilweise oder nur "geringfügig Beschäftigter", durch eine Mischung aus bezahlter und unbezahlter Arbeit aus; einer Arbeit, die jedenfalls als gesellschaftlich und makroökonomisch relevant anzusehen ist, auch wenn diese Relevanz von den meisten ökonomischen Theorien nicht oder nur zögernd berücksichtigt

Am ehesten kann noch bei älteren Lehrbeauftragten, die seit vielen Jahren von ihren Lehraufträgen leben, von “ExistenzlektorInnen unter dem offiziellen Existenzminimum” gesprochen werden; oder von Subsistenz-Existenzlektoren, die während einer längeren Spanne ihres Lebens ihre Existenz ausschließlich als Lehrbeauftragte bestreiten und sich mit ihrer Lehrauftragstätigkeit auch professionell identifizieren (insbesondere SprachlehrerInnen, die ja auch das Gros der von der “Lektorenaktion” betroffenen ExistenzlektorInnen aus machten). Die meisten derzeitigen Externen LektorInnen gehören jedoch jener Generation an, die als wissenschaftlicher Nachwuchs gilt und deren Tätigkeit als Lehrbeauftragte einen Teil ihrer wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsnahen Karriere darstellt. Dem entspricht auch das tendenziell sinkende Durchschnittsalter der Lehrbeauftragten.

Noch virulenter wird die Frage nach der Existenz, wenn es um die wissenschaftliche Existenz einer Freien WissenschaftlerIn geht, die oftmals schwerwiegend in Gefahr ist, wenn ihr/ihm der Lehrauftrag nicht mehr erteilt wird. Während jene WissenschaftlerInnen, die in einer außeruniversitären Forschungsinstitution eingebunden (oder regelmäßig an eine solche angebunden) sind, auch ohne Lehrauftrag ihren Status als WissenschaftlerInnen behalten, sind Freie WissenschaftlerInnen viel dringender auf den Beibehalt ihres Lehrauftrags angewiesen, insofern dieser die einzige institutionelle An-bzw. Einbindung darstellt. Dies gilt insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der sich vorerst immer über die Universitäten qualifiziert, egal, ob er danach dort, an außeruniversitären bzw. universitätsähnlichen Forschungseinrichtungen oder im Ausland weiterarbeitet. Der Lehrauftrag stellt somit einen zentralen Pfeiler in der Qualifizierungsphase fast aller WissenschaftlerInnen dar und ist darüber hinaus für die Habilitation unerläßlich.

\textsuperscript{41}BENNHOLDT-THOMSEN, Veronika; HOLZER, Brigitte; MÜLLER, Christa (Hg.): Das Subsistenz-handbuch - Widerstandskulturen in Europa, Asien und Lateinamerika, Wien 1999.
Das Universitätslektorat durch freie WissenschafterInnen stellt auch ein Schnittfeld zwischen verschiedenen Institutionen dar. Es erfüllt dabei sowohl eine strukturelle als auch eine forschungssystematische Austauschfunktion und erweist sich damit als Element des zunehmend an Bedeutung gewinnenden Wissenstransfers zwischen Universität und anderen gesellschaftlichen Sektoren. Beide Austauschfunktionen sind nicht zuletzt mit dem Status der LektorInnen als Migrierende verbunden. Das betrifft zunächst einmal die Verbindung zwischen der Universität und der an Relevanz gewinnenden Drittmittelforschung durch das Einbringen neuer Forschungsergebnisse in die Lehre nicht universitätsangestellter DrittmittelforscherInnen im weitesten Sinn. Ebenso fällt darunter die Verbindung, die Lehrbeauftragte zwischen wissenschaftsbezogener Praxis (von außeruniversitärer Forschungspraxis über Forschungsmanagement, Forschungsanwendung, öffentlicher Vermittlung von Wissenschaft etc.) und herkömmlichem Universitätsbetrieb herstellen. Dies wird für die Universitäten selbst insbesondere mit den immer öfter in die neuen Studienpläne integrierten Projektphasen virulent. Schließlich sei erwähnt, was seit kurzem als innovative Initiative der Universitäten angepriesen wird, aber von Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen (ebenso wie von einigen bzw. sehr wenigen Universitätsbediensteten) seit vielen Jahren praktiziert wird: der gleichzeitige Unterricht an Universitäten und Volkshochschulen bzw. anderen Institutionen der Erwachsenenbildung.\[42\]

Der Permeabilität der “Felder”Universität, außeruniversitäre Forschung, Forschungsfinanzierung und externer Arbeitsmarkt, verstanden als produktive Migration der Individuen zwischen diesen, wird in den kommenden Jahren immer mehr Bedeutung zukommen. Bei der genannten Migration geht es selbstverständlich nicht um die bisher üblichen, monopolistischen Personalunionen bestimmter ProfessorInnen. Die Frage ist, ob die betreffenden Institutionen sich gemäß den neuen gesellschaftlichen und forschungspraktischen Anforderungen in diesem Sinne umgestalten werden, oder ob sie weiterhin in der Abgeschlossenheit ihrer traditionellen Strukturen und Seilschaften bzw. Zugangsrituale verharren werden.

Die Perspektivengewichtung zwischen erstens, Forschung (Wissensproduktion, Innovation etc.), zweitens, Lehre (Didaktik und Lehrinhalte, -meinungen) und drittens, sozialer Dimension (Arbeit, Beruf, Tätigkeiten, finanzielle Absicherung), stand nicht zuletzt im Zeichen folgender Frage: Welcher Forschungsbegriff liegt der Hierarchisierung der wissensbezogenen Tätigkeiten zugrunde, d.h. wie hängt dieser Effekt eines Forschungsideals mit den sozialen Hierarchisierungsmechanismen im Fall der Situierung und Selbsteinschätzung der Externen/Freien zusammen? Dabei sind vor allem die

---

\[42\] Insbesondere in dem immer noch zunehmendem Interesse genießenden Bereich der feministischen Theorie und Geschlechterforschung sind zahlreiche Externe zu finden, die sowohl an Universitäten als auch an Erwachsenenbildungseinrichtungen tätig sind. Erwähnt seien hier vor allem autonome Frauenprojekte wie die “Frauenhetz”, die “Virginia Woolf Mädchenschule”, “Alpha” etc. aber natürlich auch das diesbezügliche Lehramtbot an einigen VHS (Hietzing, Ottakring, Stöbergasse etc.) sowie das “Feministische Grundstudium” in Strobl.
Verkehrungen im Verhältnis zwischen Lehre und Forschung zu berücksichtigen: je nach dem, ob es um den Status innerhalb der Hochschulen oder um den Einstieg in sie geht, ist einmal die Forschung höher gestellt, ein anderes Mal die Lehre (über letztere wird der Zugang primär ermöglicht, über erstere geschieht die Profilierung in der Scientific Community).

1.2.1.3. Externe/Freie als wissenschaftlicher Nachwuchs zwischen Abstellgleis und paternalistischem Geleit in eine unsichere Existenz


Die wechselnden Kriterien bei der Rekrutierung der HochschullehrerInnen stellen einen der schwerwiegendsten Gründe für die ungleiche Entwicklung und die daraus entstehenden generationsspezifischen (Miß-)Verhältnisse dar, sowohl innerhalb der Universitäten als auch zwischen Internen und Externen. Diesen wohnt ein sehr hohes Konfliktpotential inne, dem auf die unterschiedlichsten Weisen begegnet bzw. ausgewichen wird. Die Abwechslung zwischen Rekrutierung vieler, vergleichsweise ungenügend Qualifizierter während der Expansionsphasen einerseits, weniger, vergleichsweise hoch Qualifizierter bei gleichzeitigem Ausscheiden ebenso gut

---

Qualifizierter in Stagnationsphasen andererseits, ist ein altbekanntes Phänomen, das auch gemäß der in den jeweiligen Disziplinen vorhandenen Fluktuationen, Ausweichmärkten etc. variiert.

Zur Eindämmung solcher Tendenzen gibt es bereits zahlreiche Empfehlungen. So schlägt etwa Hans Joas eine Vermehrung der professoralen Posten im Verhältnis zu den niedrigeren Positionen vor, das heißt eine tendenzielle Abflachung der Pyramide in der Personalstruktur, die bekanntlich am stärksten für die den Nachwuchs und die Forschungsproduktivität betreffenden Strukturprobleme verantwortlich ist.\textsuperscript{44} Weiters empfiehlt er eine Ausgewogenheit zwischen befristeten und unbefristeten Posten, eine größtmögliche Bindung der Fixstellung an Qualifikationskriterien, sowie Einstiegsmöglichkeiten auf allen Ebenen.\textsuperscript{45} Michael Daxner schlägt einen „Verbleibkorridor“ für jüngere WissenschaftlerInnen vor, der mit einer relativ spät anzusetzenden Fixstellung einhergehen müsse und in diversen Formen struktureller An- und Einbindung an bzw. in die Universitäten bestehen sollte.\textsuperscript{46} Die Umsetzung solcher Vorschläge erscheint für die ungleich festgefahrenere Situation in Österreich umso dringlicher, insbesondere in Hinblick auf eine effektivere Frauenförderung im Bereich der Wissenschaften (BMWV e.a. 1999). Daß hier bei der Bestellung – trotz aller Aufrufe zur Mobilität und Spezialisierung im Ausland – vorwiegend lokale, sogar familiäre Banden und Männernetzwerke über alle sonstigen Verbindlichkeiten hinaus entscheidend werden, ist vor allem von feministischen WissenschaftlerInnen hinlänglich kritisiert, aber, wenn nicht gar lautstark bestritten, im akademischen Establishment erst wenig oder nur in Form von Lippenbekenntnissen zur Kenntnis genommen worden.

\section*{1.2.1.4. Die Verbindung zwischen Nachwuchsproblematik und Lehrbeauftragtenproblematik (personelle Reproduktion; Selektion und Förderung des Nachwuchses; dogmatische}

\textsuperscript{44} Es wird zu sehen sein, wie sich die durch die Vermehrung der Professorentitel ("Univ.-Doz" mit universitärer Anstellung werden "Ao. Profs") im Zuge der letzten Dienstrechtsverhandlungen erzielte Erhöhung des Anteils der "ProfessorInnen" auf die Nachbesetzungspraxis, die erwähnte Pyramide und die Permeabilität zwischen Universität und außeruniversitärem Forschungsarbeitsmarkt auswirken wird. ( Während die ehemaligen "Ao. Profs" per UOG '93 zu "Profs" aufrückten, wurde 1996 allen habilitierten Universitätsbediensteten das Anrecht auf die Titelführung "Ao. Prof" (neu) zuerkannt. Diese neuen "Ao. Profs" sind aber weiterhin Mitglieder der Mittelbaukurie und nicht, wie ihr Amtstitel vermuten ließe, der ProfessorInnenkurie. Auf den ersten Blick erscheint zwar die zuweilen von VertreterInnen des Mittelbaus vorgebrachte Sorge bezüglich einer möglichen Auflösung des Kurienungleichgewichtsrechtig (der Mittelbau wurde erst, allerdings auch auf Wunsch des internen Mittelbaus selbst, um die Externen vermindert und nun wahrscheinlich demnächst um die neuen "Ao. Profs", denn es wird nicht auf plausible Weise an einer auf zwei Kurien aufgeteilten ProfessorInnenchaft festgehalten werden können). Doch demokratiepolitisch sind diese Sorgen eher fadenscheinig angesichts der Tatsache, daß das Kurienwahlrecht eine feudale Institution darstellt, die, dort wo sie etwas demokratischer, nämlich drittelparitätisch funktioniert, ohnehin nicht selten durch die übergeordnete Instanz, in der die ProfessorInnenkurie soviel Gewicht hat wie Mittelbau und Studierende zusammen, außer Kraft gesetzt wird.


\textsuperscript{46} DAXNER, Michael: Ist die Uni noch zu retten?, Reinbek bei Hamburg 1996.

1.2.1.4.1. Nachwuchs als Zwischenstatus

Ein Aspekt, der zur Erhellung der quantitativen und qualitativen Untersuchung wichtig erscheint, ist die Tatsache, daß Externe/Freie, als immer jüngerer Nachwuchs in einem Zwischenstadium zwischen Studierendenstatus und Erwebstätigenstatus schweben, in dem der Übergang von der wissenschaftlichen Lernarbeit zur angemessenen bezahlten Forschungsarbeit bzw. Werkvertragsarbeit fließend ist. Dieses Phänomen weist in mancher Hinsicht Parallelen zur Lehrlingsproblematik auf. Dazu kommt, daß die Erlangung von symbolischem Kapital, um sich als WissenschafterIn innerhalb der

47 Es darf dabei aber nicht vergessen werden, daß gerade der jüngere Nachwuchs nach dem Studienabschluß auch zu nahezu gänzlich unentgeltlicher Lehre angeheuert wird. Die TutorInnen-tätigkeit stellt hierbei die institutionelle Form einer Einschulung in die Lehrtätigkeit dar. Was die tatsächliche “Lehre zur Lehre” betrifft, so kann hier nur kurz auf das gleichsam totale Fehlen einer didaktischen Ausbildung der UniversitätslehrerInnen hingewiesen werden. Daß die erst seit den 80er Jahren funktionierende TutorInnenausbildung hier die einzige Form der “Lehre zur Lehre” darstellt, ist von besonderer Wichtigkeit. Das hiermit ebenfalls ein schwerwiegender Generationenbruch verbunden ist, bedarf keiner weiteren Erklärung.

48 Nicht nur bei durchaus qualifizierten Lehrauftrag- sondern auch bei ebensolchen Habilitations-anträgen mancher “fremderer” Externer ist oft der Aufschrei zu vernehmen “da könnte ja jeder kommen”. Er ist in der Naivität seiner selbstverständlichen Voraussetzung, daß das rechtmäßigerweise nicht so zu sein hätte, geradezu entwaffnend.

Daß dieser langgezogene Zeitraum des Nachwuchsstatus nicht nur Ausbeutungsverhältnissen Vorschub leistet, sondern auch das persönlich oftmals geschätzte StudentInnendasein hinauszögert, ist dabei aber ebensowenig zu übersehen. Nicht zuletzt in dieser Hinsicht sind Status und Lebenssituation bestimmter WissenschaftlerInnen, insbesondere der Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen, aber auch ausgewählter BiologInnen (etwa in der Zoologie) oder AstronomInnen, mit jenen von KünstlerInnen zu vergleichen. Dieser eine besondere Lebensqualität und Autonomie in der Arbeitsgestaltung und Themenwahl betreffende Aspekt ist sicherlich für viele Freie WissenschaftlerInnen von großer Bedeutung. Ebenso relevant ist die überwiegend festzustellende Armut in diesem Segment, die gerade unter den Frauen inakzeptable Ausmaße annimmt.\footnote{Diese Lücke ist jedoch durch das Strukturanpassungsgesetz, das 1998 in Kraft trat, nahezu geschlossen worden.}

Schließlich ist in manchen Bereichen, insbesondere in den Naturwissenschaften, eine intellektuelle Enteignungspraxis immer noch Usus, da BetreuerInnen oder rein formale ProjektleiterInnen sich mit der Forschungsarbeit der von ihnen abhängigen, nicht habilitierten WissenschaftlerInnen profilieren, oftmals ohne den geringsten eigenen wissenschaftlichen Beitrag.\footnote{siehe Kapitel 2.5. bzw. 3.2.6.}
1.2.3. Strukturprobleme der Arbeit von WissenschafterInnen und Externen Lehrbeauftragten

1.2.3.1. *Die vier Felder Universität-außeruniversitäre Forschungs-institutionen-Forschungsfinanierung-externer Arbeitsmarkt*


Weiters dürfte auch in Österreich, im Sinne eines gerechteren Generationenvertrages und einer regelmäßigener Alterskurve, eine Reform der Rekrutierungsmechanismen sowie der Arbeitsverhältnisse innerhalb der Universität den EntscheidungsträgerInnen zunehmend als unumgänglich erscheinen. Dabei dürfte es jedoch nicht so sehr darum gehen, soziale Absicherungen durch Deregulierung zu ersetzen, sondern eher darum, optimale Kombinationen bzw. Kombinationsmöglichkeiten zu schaffen, in denen ein größerer Grad an Prekariät (Befristung, Werkvertrag etc.) eines bestimmten Arbeitsverhältnisses etwa durch mehr Forschungsfreiheit sowie institutionelle Vorkehrungen, die einen späteren Wechsel in andere Tätigkeitsfelder bzw. wissenschaftliche Arbeitskontexte ermöglichen, kompensiert wird.

Die Universitätsreform hat sich auf die Lage der Externen/Freien in vielfacher Weise negativ ausgewirkt. Am drastischsten im Bereich der Mitbestimmung, indem durch das UOG ’93 den Externen
Lehrbeauftragten das Wahlrecht entzogen wurde, sowie im Bereich der Remuneration und der Lehrauftragskontingente, die im Zuge des neuen Besoldungsgesetzes und des neuen Dienstrechts massiv gekürzt wurden. Dennoch bleiben die Externen/Freien in erster Linie über die Universitäten in die “Scientific Community” eingebunden, beziehen von den Universitäten ihre zentralen Qualifikationen in der Lehre und bleiben als zugleich Außenstehende und Teil einer Art Hochschullehrer-Reservearmee an die Personalstruktur der Universitäten gebunden. Dies gilt, obwohl sich immer weniger Lehrbeauftragte eine Karriere als Universitätsbedienstete vorstellen können, sei es aufgrund von realistischen Einschätzungen angesichts der geringen prozentuellen Aufnahme von auch hervorragend qualifizierten NachwuchswissenschaftlerInnen in den Dienst der Universität, sowie von immer geringer werdenden Forschungsmöglichkeiten für Universitätsbedienstete, sei es aus anderen Motiven, wie etwa die Bevorzugung einer abwechslungsreicheren, wenn auch ungesicherter Karriere in der Privatwirtschaft oder im Kulturbereich gegenüber einer lebenslangen Beamtenlaufbahn an der Universität mit ihrer traditions- und ritualzentrierten Kultur.\footnote{51}

Der wachsende Bedeutung von außeruniversitären Forschungsinstitutionen für WissenschaftlerInnen und für die wissenschaftliche Forschung wird erst seit kurzem eingehender Rechnung getragen, insbesondere was die kleineren unter ihnen betrifft.\footnote{52} Dazu kommt eine Vermehrung von “selbständig” arbeitenden WissenschaftlerInnen, die jedoch weit davon entfernt sind, zahlenmäßig genau erfaßt zu werden. Diese Tendenz ist nicht nur verbunden mit den erwähnten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Beschäftigungsverhältnissen bzw. ihrer ansatzweisen Neuregulierung (Freie Dienstnehmer, geringfügig Beschäftigte, Neue Selbständige, Scheinselbständige etc.), sondern auch mit dem gesellschaftlichen Status des Wissens im Zeitalter der Informationsgesellschaft (Telearbeit) und der extrem kapitalintensiven “technosciences” (neuer Taylorismus in der naturwissenschaftlichen Forschung). Insbesondere angesichts der immer zentraleren gesellschaftlichen Bedeutung des Wissens und der Wissenschaften, ist es nur logisch, daß sich auch der soziale und professionelle Status der WissenschaftlerInnen weit über die Grenzen, die staatliche, insbesondere universitäre Rekrutierungsmechanismen ziehen, hinausbewegt und radikal vervielfältigt hat.

1.2.3.1.1. Anteil der externen Lehre und Zugangsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Fächer

\footnote{51} siehe Kapitel 3.3.4. 
\footnote{52} zuletzt: Positionierung der außeruniversitären Sozialforschung, (=Schriftenreihe des Forum Sozialforschung; 4) Wien, 1999.

1.2.3.2. Der Arbeitsbegriff im Wandel

Allgemein weist die Beschäftigungslage in Österreich eine Zunahme von verschiedenen Tätigkeitskombinationen in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen auf. Externe/Freie werden in der Statistik zweifellos auch als TelearbeiterInnen geführt, doch kennzeichnet diese Art der Arbeit nur zum Teil ihren Beschäftigungsmodus. Es ist außerdem fraglich, ob Universitätsbedienstete, für die es ja keine Anwesenheitspflicht gibt, und die sehr oft auch in ihren eigenen Arbeitsräumen zu Hause forschen, auch als Telearbeiter geführt werden. WohnzimmerforscherInnen werden sie jedenfalls im Gegensatz zu den Externen/Freien und außeruniversitär forschenden so selten genannt wie Gelegenheits- oder FreizeitwissenschaftlerInnen, obwohl sie dies, aufgrund der wachsenden Arbeitsbelastung mit nicht wissenschaftlichen Tätigkeiten an den Universitäten, immer öfter zu sein angeben.

1.2.3.2.1. Freiheit und Zwang, Autonomie und Entfremdung

Die Verortung in der "normalen" Erwerbsarbeit ist für viele zu stark an Zug und Kontrolle durch Anwesenheit gebunden, die der freien Arbeitskraft und der freien Wissenschaft nur abträglich sein können. Doch vor der versuchten Integration von Werkverträgen in das Netz der Sozialversicherung sind unklare Grenzen zwischen selbständigen und unselbständigen WissenschaftlerInnen, zwischen eigenen Produktionsmittel (Computer, Handy, Telekommunikation) und öffentlich bereitgestellten Produktionsmittel (Bibliotheken, Archive) in den "software"-Wissenschaften (Geistes-, Kultur-, und theoretische Wissenschaften) immer expliziter geworden.

Der von vielen WissenschaftlerInnen zunehmend beklagte Taylorismus in den industrialisierten "technosciences", insbesondere im Bereich der Biologie und Humanmedizin (der medizinisch-industrielle Sektor bindet mittlerweile mehr Kapital als der militärische), trägt maßgeblich zur wachsenden Entfremdung in den Wissenschaften bei. Entsprechend häufiger werden

WissenschafterInnen dort in immer stärker taylorisierten Arbeitsprozessen aber zugleich auch in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt, was manche ArbeitssozioInnen wiederum als Zeichen des Postfordismus deuten. Wird beides zusammengenommen, so kann von einem steigenden Grad der Entfremdung gesprochen werden (der Grad der Unzufriedenheit nicht nur über das übertriebene Arbeitspensum – 60 Wochenstunden sind die Regel – ist unter den MolekularbiologInnen nicht zufällig am größten).\footnote{Hierbei ist allerdings auf die Entwicklungen in der Laborautomatisierung zu verweisen, die derartige Tätigkeiten von überqualifizierten ForscherInnen auf Maschinen bzw. Roboter übertragen.}


Die heute vertrauten Modi der Ressourcenverteilung sind an Verortung und Tradition, an Lobbying der Disziplinen durch ihre amtstitelmäßig ausgezeichneten Vertreter sowie an die unmittelbare Verwertbarkeit der Forschung gebunden. Sie lenken implizit Entwicklungen, ohne explizite Beratung darüber, was gesellschaftlich langfristig gebraucht und gewünscht wird. Der Aufbruch dieser starren Pfründewirtschaft und Standespolitik bzw. die Vorherrschaft derartigen Lobbyings kann nur positiv für die Dynamik zwischen Wissenschaft und Gemeinwohl sein. Diese Dynamik der Bildung wird einer immer rasanteren und unüberlegteren Technikentwicklung unterworfen, sowie der Abhängigkeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaftswachstum, sprich: einem kapitalistisch-oligarchischem
Profitdenken. Deshalb wird sie leider zunehmend als Marginalie der Politik gehandelt, die Wissenschaftspolitik und Forschungsförderung immer stärker auf “technosciences” konzentriert, ja reduziert.


Vor diesem Hintergrund wird die Heterogenität der Lage, der unterschiedliche Zufriedenheitsgrad mit der eigenen Situation der Externen/Freien deutlicher.

Trotz dieser Ausbeutungsverhältnisse in bestimmten Forschungskontexten und -institutionen ist das in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung übliche Mißverhältnis zwischen Entfremdungsgrad der Arbeit und Bezahlung im Bereich der Wissenschaft und Forschung nicht so stark akzentuiert: Während generell in der Bewertung der entlohnnten Arbeit die entfremdende Arbeit am schlechtesten entlohnt wird, und die Arbeit, die eher zur persönlichen Entfaltung beiträgt, nicht nur finanziell sondern auch symbolisch am höchsten honoriert wird, werden in den Wissenschaften die Forschungstätigkeiten für die Industrie oder den sozioempirischen Studienmarkt, trotz eines relativ hohen Ausbeutungs- und Entfremdungsgrades gerade bei jungenForscherInnen, und vor allem die angewandte Forschung im allgemeinen besser entlohnt, als die mit Muße und Kreativität verbundenen Forschungstätigkeiten in den theoretischen sowie in den Geistes- und Kulturwissenschaften, in denen noch eher Selbstverwirklichung anstelle profitorientierter Karriere gesucht und zuweilen gefunden wird. Da in diesen Bereichen die Qualifikationsphase jedoch eine viel längere ist, werden geringe bis keine Bezahlung für Forschungstätigkeit, Vorträge und Veröffentlichungen aufgrund der Notwendigkeit der Akkumulation von symbolischem Kapital in Kauf genommen, wie Bourdieu dies bereits dargelegt hat.56

Diese schier unentwirrbare Dialektik zwischen (Un-)Verwertbarkeit, Autonomie/Entfremdung und Notwendigkeit/Muße wird in Momenten der Neuordnung der Arbeit besonders akut, insbesondere

55 Daß die Rhetorik der “nur Versorgungsposten” bezüglich unbefristeter, aber sogar bezüglich befristeter Stellen aus öffentlicher Hand nunmehr auch von jenen gebraucht wird, die selbst lebenslänglich Posten bekleiden, die sie als solche der Versorgung bezeichnen, ist symptomatisch für diese Situation, in der das beamtete Bildungsbürgertum sich selbst entlegitiert, ja abschafft, ohne es wirklich merken zu wollen.


58 Dies ging aus dem von Ulrike Felt im Rahmen einer IG-Veranstaltung 1998 gehaltenen Vortrag zur Umsetzung universitärer Evaluierungsmaßnahmen in Forschung und Lehre hervor.
hat es sich gerade für die Gruppe Externer/Freier zu einem zwischen Autonomie und "double-" bzw. "multiple bind" verschoben.

1.2.3.2.2. Forschungs- und Kreativitätsbedingungen

Die signifikante Korrelation zwischen Autonomie und wissenschaftlicher Kreativität wird kaum mehr bestritten. Unklar bleibt, von welcher Autonomie die Rede ist und welche Bedingungen ihr mehr, welche weniger förderlich sind. Die Autonomie, verstanden als selbstbestimmte Forschungsarbeit mit selbstgewählten Inhalten, ist nicht auf die eine oder andere Gruppe beschränkt (Interne/Externe) sondern eher fachspezifisch variierend. Wer in kurzfristigen Verträgen und oftmaliger finanzieller Unsicherheit forscht, sich um diverse Projekte kümmern muß etc., mag zwar Flexibilität und Mobilität sowie eine pluri-perspektivische Methodenwahl entwickeln und seine Arbeitszeit selbst bestimmen (was Universitätsbedienstete im übrigen meist auch können), es ist aber schwierig, in einem derartigen Kontext eine langwierige Auseinandersetzung und besondere Konzentration erfordernbe Vertiefung eines Forschungsproblems zu leisten. Dies ist aber gerade für die Entwicklung origineller Forschungsansätze unerläßlich, die ja von ForscherInnen im postdoktoralen Stadium, das heißt für die Habilitation, erwartet werden.

Hier verlaufen die Differenzierungen weniger zwischen Internen und Externen sondern zwischen WissenschafteInnen, deren Arbeitsschwerpunkt in der Forschung liegt, wie bei DrittmittelforscherInnen (insbes. über den FWF) oder Universitätsangehörigen, die an vereinzelten Instituten mit wenigen Studierenden angestellt sind (z.B. Theoretische Physik), und solchen, die neben der Forschung und zur finanziellen Absicherung verschiedene Tätigkeiten am offenen Arbeitsmarkt verrichten oder Universitätsangestellten und sogar einigen Externen, die aufgrund eines klaffenden Betreuungsverhältnisses stark mit administrativen Tätigkeiten und/bzw. routinisierter Lehre sowie Prüfungstätigkeit befaßt sind.

Wenngleich der durch die ökonomische und auch karrierebezogene Unsicherheit entstehende Druck für Externe und Freie gewiß einen Zwang darstellt und die Forschungstätigkeit gerade in den letzten Jahren immer stärker zu kompromittieren droht, stellt das Element der Selbständigkeit dennoch einen an Bedeutung gewinnenden Faktor im Selbstverständnis der Externen/Freien dar. Einige eher neoliberal eingestellte Bildungs- und Wissenschafts-forscher schreiben diesem Druck sogar besondere

---


1.3. Die Situierung feministisch Lehrender und Forschender an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs


63 Siehe Kapitel 8.2.2.
64 Ebd. Frage 6
1.3.1. Verortung feministischer Wissenschaften im Wissenschaftsbetrieb


---

Außerdem scheint es für feministische Theorien notwendig, neue Verhältnisse zur Entität Geschlecht zu entwerfen. Einer widerlegten androzentrischen Behauptung von Geschlechtsneutralität folgt also keine Forderung nach Geschlechtsneutralität in wissenschaftlichen Theorien, sondern die Forderung nach Offenlegung und Reflexion geschlechtlicher und anderer soziopolitischer Positionierungen. Bemühungen um eine Transzendenz dieser Positionierungen des Erkenntnissubjekts werden dabei auf unterschiedlichen Wegen verfolgt. Eines der zentralen Ergebnisse feministischer Wissenschaften ist die Erkenntnis, daß die epistemische Subjektion in soziale und institutionelle Positionen führt, aus denen die eigene Praxis nicht herausgelöst werden kann.68

Feministische Forschung produziert Innovationen also nicht unbedingt in Form technischer oder technologischer Produkte, sondern in Form von neuartigen epistemischen und sozialen Verhältnissen. Hierfür spielt die persönliche Vermittlung im Lehrbetrieb wiederum eine ausschlaggebende Rolle, da innovatives Wissen oft als “stummes Wissen” – in der Wissenschaft genauso wie in technologischen Innovationen nur durch persönliche Präsenz vermittelt werden kann.69 Ein weiteres Ergebnis ist die Erkenntnis, daß die epistemische Subjektion in soziale und institutionelle Positionen führt, aus denen die eigene Praxis nicht herausgelöst werden kann.69

Es ist genau diese persönliche Präsenz von Lehrenden, die mit einer feministischen Perspektive forschen, die seit Ende der 70er Jahre massiv von Studentinnen eingefordert wurde. Die vereinzelten Feministinnen innerhalb des Universitätsbetriebs konnten diesen Bedarf in keiner Weise abdecken. In den Studien- und Lehrauftragskommissionen der Fakultäten und Institute wurde der Bedarf kaum gesehen. Dies war 1982 der Anlaß für die damalige Wissenschaftsministerin Herta Firnberg, ein Sonderkontingent zur Förderung der Frauenforschung, den sogenannten Frauentopf, einzurichten.69

Da Frauen die Hauptträgerinnen feministischer Lehre und Forschung waren und sind, hatte dies zur Folge, daß Mitte der 80er Jahre die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten und der Frauen, die sich für einen Erwerb in der Wissenschaft entschieden, deutlich zunahm.70 Darüber hinaus ist steifer jedoch keine statistisch signifikante Steigerung zu vermerken. Verschiedene Untersuchungen weisen ebenso wie ein Blick in die kommentierten Vorlesungsverzeichnisse darauf hin, daß steifer weder nicht-weibliche externe LektorInnen, noch WissenschaftlerInnen innerhalb des Universitätsbetriebs zu einem wesentlich größeren Anteil diesen Bereich der Lehre übernommen haben. Daher stellt sich die Frage, unter welchen sozialökonomischen und psychosozialen Bedingungen feministisch Lehrende und Forschende steifer arbeiten.

70 Vgl. Kapitel 8.2.2. Frage 1 und 8
1.3.2. Feministische Lehrende und Forschende an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs

Diese Verknüpfung der Fragen nach der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und nach der Verortung feministischer Wissenschaften darin, verweist auf die ambivalente berufliche Stellung feministisch Lehrender und Forschender in Österreich. Feministische Inhalte sind also maßgeblich durch Externe Lektorinnen in die österreichischen Universitäten hineingetragen worden. Diese begaben sich in verschiedener Hinsicht damit in eine prekäre berufliche Situation. Sie ermöglichten sich einerseits über die Erarbeitung und Vermittlung einer feministischen Perspektive in den Wissenschaften insgesamt, bzw. in ihrer jeweiligen Disziplin einen kreativen, identitätspolitisches bestärkenden inhaltlichen Zugang zum Wissenschaftsbetrieb.\(^{71}\) Das bei beruflich abgesicherten Personen auffindbare entsprechend hohe berufliche Selbstbewußtsein fehlt jedoch bei den Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen bzw. kann allenfalls durch ein politisch kämpferisches ersetzt werden, da ihre berufliche Identität ständig in Frage steht und nur situativ oder ambivalent Anerkennung von außen erfährt.\(^{72}\)

Eine wesentliche These dieses Forschungsprojekts ist daher folgende: Die Ambivalenz wird wirksam und sichtbar, insofern genau dieser innovative und emanzipatorische Aspekt feministisch Lehrender und Forschender dieselben an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs festzuhalten scheint – trotz der Initiativen zur Verankerung feministischer Forschung und Lehre an österreichische Universitäten, die über universitäre Anti-Diskriminierungsmaßnahmen hinauszugehen beanspruchen.\(^{73}\) Inwiefern diese Maßnahmen zusätzlich dazu beitragen, feministische Lehrende und Forschende gerade dort, an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs festzuhalten, ist daher eingehender zu diskutieren. Die weiterführende These lautet daher folgendermaßen: Das Festhalten und Festgehaltenwerden an den Rändern des universitären Wissenschaftsbetriebs passiert für die genannte Personengruppe aufgrund verschiedener Spannungsverhältnisse. Diese bestehen in berufsökonomischen

---


\(^{72}\) Vgl. Kapitel 2.4.


Verschiedene Faktoren, die für diese Spannungsverhältnisse auslösend oder verstärkend sind, werden im Folgenden näher bestimmt:


Erst 1990 wurde das Sonderkontingent um 53 Stunden auf 200 erhöht. Mit diesen 200 Stunden pro Studienjahr wird seither die externe feministische Lehre in allen Disziplinen an allen Universitäten in ganz Österreich finanziert. Erfolgte die Zuteilung des Lehrauftragskontingents bis zur Novellierung des Dienstrechts und der Implementierung des UOG ’93 direkt vom Ministerium an die Universitäten, so sichert nun die Verordnung aufgrund des BGBG (Frauenförderungsplan), ein bestimmtes Kontingent von Lehrauftragsstunden für frauenspezifische/feministische Lehre an den jeweiligen Universitäten. Darüber hinaus haben einzelne Universitäten in ihren Satzungen eine Mindestkontingentierung für

frauenspezifische/feministische Lehre festgelegt. Das UniStG legt außerdem “die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen” fest.

Heute, noch einmal fast ein Jahrzehnt später, wird deutlich, daß feministische Lehre inzwischen bis in fast alle natur- und geisteswissenschaftlichen, künstlerischen und technischen Disziplinen Eingang gefunden hat, wenn auch zum Teil unter abenteuerlichen oder stark improvisierten ökonomischen Bedingungen.\(^75\)


Für viele Fakultäten ist eine Verankerung feministischer Lehre im Pflicht- und Wahlfachbereich in den neuen Studienplänen ein längst überfälliger Schritt zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen feministischen Lehre für die Studierenden (wie z.B. Ethnologie, Rechtswissenschaft). In anderen Studienrichtungen müssen bereits bestehende Verankerungen im Curriculum für die neuen

\(^75\) Vgl. BIRKHAN, Ingvild; Mixa, Elisabeth; Rieser, Susanne; Strasser, Sabine (Hg.): Innovationen 1. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre, Wien 1999; HEY, Barbara (Hg.): Innovationen 2. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre, Wien 1999.


Der dritte Faktor besteht in der Ermöglichung des Ablegens von Prüfungen bzw. Schreibens von Seminararbeiten und evtl. Diplomarbeiten oder Dissertationen im Bereich feministischer Forschung. Diese Möglichkeit, sich mit einem feministischen Thema fachlich qualifizieren zu können, ist ein entscheidender Schritt in Hinblick auf die Anerkennung der “Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen” nach Paragraph 3, Absatz 7 des UniStG.77


Der vierte Faktor bezeichnet die wachsende Nachfrage nach feministischer Forschung durch AuftraggeberInnen, die nicht dem universitären Bereich entstammen. Dies sind oft öffentliche Stellen

77 Vgl. auch RATZER, Brigitte; Mraz, Gabriele: Wie ein Kaktus in der Wüste – Lebenszeichen einer feministischen Technikforschung. In: Hey 1999, S. 63
und Ministerien, für die ein offensichtlicher Bedarf an gesellschaftsorientierter bzw. politikrelevanter feministischer Forschung besteht.\textsuperscript{78} Bei diesen Stellen scheint ein zwingenderer Handlungsdruck als für die Universitäten zu bestehen, die sich als wissenschaftliche Institutionen offenbar nach wie vor auf einer nur mittelbar mit anderen gesellschaftlichen Bereichen verbundenen Reflexionsebene imaginieren können.\textsuperscript{79}

Auch zwischen Faktor drei und Faktor vier gibt es ein Spannungsverhältnis, insofern ein offensichtlicher gesellschaftlicher Bedarf an qualifizierten feministischen Forschungen besteht, die Universität als maßgeblicher Ort einer solchen Qualifizierung dieser jedoch nach wie vor ambivalent gegenübersteht. Sowohl dieses als auch das erste Spannungsverhältnis scheint sich in der Person der feministisch Lehrenden und Forschenden zu situieren bzw. auszutragen, die sich ja notwendigerweise in ihrer beruflichen Identität zum Wissenschaftsbetrieb positionieren müssen. Das heißt, auch in wissenschaftspolitischer Hinsicht zeigt sich die prekäre Lage Externer Lehrender und Freier Forschender in zugesplitterter Form bei denjenigen mit feministischen Inhalten, da die Abhängigkeit vom politischen Willen inner- und außeruniversitärer EntscheidungsträgerInnen bezüglich Forschungs- und Lehrinhalten evident ist.

Der \textit{fünfte} Faktor bezeichnet die prekäre Art der Finanzierung feministischer Lehre und Forschung durch Sondereinrichtungen, wie zum Beispiel den sogenannten Frauentopf für feministische Lehraufträge oder den gegenwärtigen Forschungsschwerpunkt “Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung” des Wissenschaftsministeriums, der mit einem minimalen Budget fünf Auftragsforschungen mit einer Laufzeit von einem Jahr finanziert. Da in der gegenwärtigen wissenschaftspolitischen Situation feministische Lehre und Forschung sich nur in einem geringen Ausmaß über die Universitäten finanzieren kann, sind feministische Wissenschaftlerinnen in einem erhöhten Ausmaß auf kontinuierliche und verlässliche außeruniversitäre Finanzierung ihrer Lehre und Forschung angewiesen, um nicht durch sogenannte “Brotjobs” von ihrer wissenschaftlichen Arbeit abgehalten zu werden oder völlig in andere Berufszweige abzuwandern.\textsuperscript{80}

Diese Finanzierung feministischer Lehre und Forschung in Form von schlecht ausgestatteten kurzfristigen Sondereinrichtungen scheint ebenfalls ein Spannungsverhältnis zwischen finanzieller (wenngleich geringfügiger) Anerkennung und längerfristiger sozioökonomischer Absicherung

\textsuperscript{78} Als Beispiel sei hier auf die laufenden Projekte aus dem Forschungsschwerpunkt “Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung” des BMWV verwiesen.


\textsuperscript{80} Vgl. BIRKHAN 1999 und HEY1999
feministisch Forschender und Lehrender zu bilden, das das Verlassen der Ränder in jede Richtung zu verhindern scheint.

Der **sechste** Faktor betrifft die langfristige Lebens- und Berufsplanung. Einerseits scheint durch die wachsende Nachfrage an feministischer Lehre und Forschung zumindest für viele Frauen in dieser ein vielversprechendes oder zumindest Zukunft verheißendes Berufsbild zu bestehen. Auf der anderen Seite scheinen sich durch eine kontinuierliche Konzentration auf feministische Lehre und Forschung alternative Berufsaussichten stark zu verringern. Zwar betonen die interviewten Wissenschaftlerinnen vieler Studien sehr oft die Zufälligkeit und Unerwartetheit ihrer Karriere, jedoch wurde auch gezeigt, daß dies eher zum zu präsentierenden, bescheidenen Selbstbild einer bestimmten Wissenschaftlerinnen-Generation gehört, als daß es auf eine tatsächliche berufsbiographische Planlosigkeit hinweist.\(^{81}\) Darüber hinaus scheinen jüngere Wissenschaftlerinnen von Anfang an selbstverständlicher und verantwortungsbewußter mit dem Berufsverlauf umzugehen.\(^{82}\) Dies dürfte bei feministisch Lehrenden und Forschenden ein Spannungsverhältnis zwischen Zukunftsortientiertheit und Fatalismus aufzubauen, dem es dringend Maßnahmen entgegenzusetzen gilt.

In den beiden vor kurzem erschienenen Bänden der Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 9 „Innovationen: Standpunkte feministischer Forschung und Lehre“\(^{83}\) wird deutlich, welche Diskrepanz besteht zwischen der Differenziertheit der disziplinären und transdisziplinären feministischen Ansätze an den verschiedenen Instituten, Fakultäten und Universitäten und ihrer institutionellen und monetären Absicherung.\(^{84}\) Gilt der Lehrauftrag bisher generell als klassischer Einstieg in eine universitäre WissenschaftlerInnen-Laufbahn, so muß für den feministischen Lehrauftrag festgestellt werden, daß er bisher eher den Ausgangspunkt für eine marginale Situierung im universitären Wissenschaftsbetrieb darstellt.\(^{85}\) Auch in dieser Hinsicht wird die These von der Zuspitzung der ökonomischen und psychosozialen beruflichen Situation, bzw. der Klassen- und Standesposition von mit feministischer Perspektive Lehrender und Forschender unter den Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen bestätigt.

Nicht unter allen Bedingungen und in jeder Hinsicht ist die Positionierung am Rand des Universitätsbetriebs eine unattraktive. Auf längere Sicht bedeutet für feministisch Lehrende und

---

\(^{82}\) Vgl. INGRISCH 1999, S. 124-128
\(^{83}\) BIRKHAN 1999
\(^{84}\) Vgl. BIRKHAN1999 und HEY 1999
\(^{85}\) Abgesehen von KollegInnen, die als sogenannte TrittbrettfahrerInnen sich – von Zeit zu Zeit – den Ruf, feministische Theorie zu lehren, auch gefallen lassen.

Die soziale Flexibilität, die offenbar notwendigerweise mit der nur bedingt frei gewählten ökonomisch marginalen Situierung im Wissenschaftsbetrieb einhergeht, nutzen feministische Wissenschaftlerinnen in Österreich noch auf eine andere Weise. In bewährter Weise der Zweiten Frauenbewegung nutzen sie die bestehenden, sogenannten autonom, feministischen Einrichtungen nicht nur als Orte des Rückzugs und kontinuierlichen inhaltlichen Austausches, an denen die Zugehörigkeit zur einen oder anderen universitären Statusgruppe in den Hintergrund tritt, sondern auch zu institutionellen Kooperationen, die oft aufgrund beidseitiger prekärer ökonomischer Lage Veranstaltungen erst ermöglichen. Zahlreiche Berichte in den beiden eben erwähnten Bänden “Innovationen 1 + 2” heben diesen Aspekt des Austauschs zwischen innerhalb und außerhalb der Institutionen angesiedelten Forscherinnen sehr positiv hervor.87 Ingrisch/Lichtenberger-Fenz sprechen auch von einem unsichtbaren Geflecht persönlicher Unterstützungsnetzwerke, mittels derer feministische Wissenschaftlerinnen ihre berufliche und persönliche Identität in und am Wissenschaftsbetrieb geschaffen haben.

Dieser auffallend positive Bezug und die dezidierte Rückbindung an Institutionen und Verbindungen der feministischen Bewegungen widerspricht nicht nur allen Grabreden, die der Frauenbewegung in den letzten Jahren gehalten worden sind, sondern stellt eine Kehrseite der Zuspitzungsthese dar, insofern feministische Externe Lektorinnen und Freie Wissenschaftlerinnen ihre nur bedingt frei gewählte Positionierung am Rand des Universitätssystems vielfältig und kreativ zu nutzen wissen.

86 Vgl. Weißbuch, S. 61
87 Vgl. hierzu auch RIESER 1998; INGRISCH 1999, S. 233-251
1.4. Kontinuität und Segmentation – Zu Arbeitswelt, Arbeitsmarkt und Auftragsmarkt für Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen

- hohe Zugangsbarrieren
- vergleichsweise hohes Einkommen und
- hohe Beschäftigungsstabilität (bwz. geringes Arbeitslosigkeitsrisiko).

Alle drei Charakteristika verdanken sich dem Ausschluß von Marktmechanismen durch institutionelle Vorkehrungen (z. B. Beamtenrecht, gewerkschaftliche Organisation usw.).


Während die relative Entwertung akademischer Bildungstitel durch die massive Expansion des tertiären Bildungsbereichs in zahlreichen Studien beschrieben wurde, fand die analog verlaufende

88 WEBER, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1988, S. 582-613
90 Vgl. z. B. die klassischen Studien zur Inflation der Bildungstitel: Bourdieu, Pierre; Boltanski, Luc; Saint Martin, Monique de; Maldidier, Pascale: Titel und Stelle– Über die Reproduktion sozialer Macht, Frankfurt a.


Trotz des massiven, weiterhin ungebrochenen Anstiegs der Zahl der Forschenden, bleibt ein Modell, wie im folgenden kurz mehr karikiert als skizziert, für die vielen forschungspolitischen Überlegungen prägend: “große” Forscherpersönlichkeiten sind selten, ihnen ist jedoch das Gros allen wissenschaftlichen Fortschritts zuzuschreiben. Der Staat setzt sie an privilegierte Positionen mit großer Machtfülle – insbesondere, was die Reproduktion der Disziplin und die Lehre betrifft –, stellt außerordentliche Mittel (Personal, Infrastruktur) zur Verfügung und sorgt für ein vergleichsweise hohes, von verschiedenen Privilegien (z. B. Pensionsregelungen) begleitetes Einkommen.

Während sich Elemente der alten Ordinarienuniversität aufgrund des bloßen Wachstums des Wissenschaftssystems aufgelöst haben – in einem System, mit einigen dutzend gleichrangigen Mitspielern lassen sich nicht dieselben Strategien verfolgen, wie in einem Feld, das nur wenige, oftmals sogar öffentlich bekannte Großordinarien kennt – haben sich die Grenzen zwischen privilegierten “Insidern” gegenüber der prekären Situation der “Outsider” vermutlich verschärft, bzw. werden nun erstmals KonkurrentInnen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes sichtbar, die – wie


91 FELT 1995, S. 45
befristete “DrittmittelassistentInnen”, externe LektorInnen oder freie WissenschaftlerInnen – deutlich genug zum Feld gehören (und nicht wie früher mit der Nichtaufnahme in eine untergeordnete Position innerhalb des Felds sofort völlig aus dem Konkurrenzerklärung ausgeschlossen sind), ohne daß allerdings für diese innerhalb des Feldes eine soziale “trajectorie”\textsuperscript{93} – eine wahrscheinliche soziale Laufbahn –vorgegeben wäre. Das Wachstum macht somit überhaupt erst die Privilegien des internen, “ersten” Arbeitsmarkts im wissenschaftlichen Bereich sichtbar, weil sich Personen unter weit aus schlechteren Bedingungen längerfristig im “Spiel” des wissenschaftlichen Feldes halten und nicht frühzeitig die Bühne verlassen\textsuperscript{94}.

1.4.1. Budget und Budget – ein Modell des Zusammenhangs zwischen Struktur der Zeitkontingente und Struktur des Einkommens

Externe LektorInnen/Freie ForscherInnen unterscheiden sich von beamten universitären ForscherInnen oder ForscherInnen, die an einer grundlagenfinanzierten Institution der außeruniversitären Forschung unbefristet angestellt sind (z. B. Forschungszentrum Seibersdorf, Institut für Höhere Studien usw.) hinsichtlich ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen nicht grundsätzlich, sondern graduell. Bei zwei wesentlichen Dimensionen der Arbeitsbedingungen von ForscherInnen bietet es sich an, die Unterschiede zwischen fest an einer Universität oder Forschungsinstitution angestellten, in Lehre und Forschung Tätigen einerseits und Freien ForscherInnen/Externen LektorInnen andererseits durch die Zugrundelegung eines Kontinuums zu erfassen und somit vorerst als nur graduell bestimmen. Diese beiden Dimensionen sind:

- Struktur und Umfang des Zeitbudgets
- Struktur und Umfang der Einkünfte

1.4.1.1. Umfang und Struktur des Zeitbudgets


\textsuperscript{94} Vgl. für die Argumentation exemplarisch BOURDIEU 1989
Zu den beruflichen Aufgaben einer ForscherIn gehören nicht nur die direkt der Forschungsarbeit gewidmeten Arbeitseinsätze, sondern insbesondere auch Arbeitseinsätze, die notwendig sind, um

- die materiellen Ressourcen für die Forschung zu akquirieren,
- die gewonnenen Ergebnisse unterschiedlichen Foren zu vermitteln (Peers des gleichen Forschungsschwerpunktes, FachwissenschaftlerInnen mit anderen Schwerpunkten, WissenschaftlerInnen anderer Disziplinen, fortgeschrittenen StudentInnen, StudienanfängerInnen usw.)
- die sich aus der Forschung, Vermittlung und – falls eine Lehrtätigkeit ausgeübt wird – Lehre ergebenden Verwaltungsaufgaben zu erfüllen, sowie
- eine hinreichende Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke sicherzustellen.

Analytisch lassen sich somit jene Zeitbudgetanteile, die direkt der eigentlichen Forschung gewidmet sind, von jenen unterscheiden, die für die anderen Aufgabenbereiche aufzuwenden sind. Weiters lassen sich die Unterschiede in der Verteilung der Zeitaufwände zwischen den sonstigen Aufgaben dazu heranziehen, Arbeitsbedingungen von ForscherInnen je nach Schwerpunktbildung bei den sonstigen Aufgaben zu klassifizieren.


1.4.1.1.1. Unterschiede im Umfang der Arbeitseinsätze

Hinsicht des Umfangs der Arbeitseinsätze zwischen universitären bzw. festangestellten ForscherInnen und Freien WissenschaftlerInnen/Externen LektorInnen muß kein prinzipieller Unterschied
angenommen werden: Prinzipiell ist anzunehmen, daß in beiden Gruppen die quantifizierten Arbeitseinsätze eine ähnliche Spannweite aufweisen, insbesondere auch Universitätsangehörige zu guten Teilen weit höhere Arbeitseinsätze erbringen, als ihrer bezahlten Arbeitszeit entsprechen würde. Strukturell jedoch sind die Zwänge, besonders hohe Arbeitseinsätze zu erbringen, für freie WissenschaftlerInnen/externe LektorInnen deutlich höher, weil die Absicherung ihrer Position allein in einer permanenten Erfüllung aller Aufgabenbereiche einer wissenschaftlichen Tätigkeit besteht und die Risiken, die aus einer kurzfristigen Vernachlässigung eines der Aufgabenbereiche erfolgt, sehr hoch sind.

Beispiele für diesen Unterschied liegen auf der Hand: Beispielsweise brauchen an Universitäten beschäftigte ForscherInnen zwar öffentliche und private Drittmittel, um MitarbeiterInnen zu beschäftigen und Sachinvestitionen zu tätigen; trotz allem können sie die Intensitäten des Antragswesens weitgehend autonom steuern bzw. hängen sie selbst in ihrer ökonomischen Existenz nicht vom Förderungserfolg ab. Freie WissenschaftlerInnen müssen bei ihrer Akquisitionstätigkeit ständig das Risiko einer möglichen Ablehnung durch parallele Projektbemühungen abzuschwächen und insbesondere eine möglichst ununterbrochene Projektabfolge sicherzustellen versuchen. Damit sind die notwendigen Investitionen in das Arbeitsgebiet Projektakquisition nicht nur insgesamt höher, sie sind auf jeden Fall auch dringlicher und müssen in jedem Fall neben den sonstigen Aufgaben betreut werden, ohne längerfristig ruhen zu können.


1.4.1.1.2. Unterschiede in der Struktur des Zeitbudgets

Hinsichtlich der Struktur des Zeitbudgets erscheinen die prinzipiellen Unterschiede zwischen den fest angestellten ForscherInnen insgesamt bedeutsamer als die Unterschiede zwischen fest angestellten
ForscherInnen und Freien ForscherInnen/Externen LektorInnen. Insbesondere liegen die Unterschiede auf unterschiedlichen Ebenen.

Drei Faktoren bestimmen die völlig unterschiedlichen absoluten Aufwendungen, die für Teile der sonstigen Aufgaben innerhalb einer ForscherInnenkarriere aufzuwenden sind:

- Umfang notwendiger Mittelakquisition und damit verbundene Aufwendungen (Anträge, Vor- und Abstimmungsgespräche, Pflege von Unternehmenskontakten usw.)

- Umfang der Lehrtätigkeit, nicht nur hinsichtlich der geleisteten Wochenstunden, sondern insbesondere hinsichtlich der Zahl der dabei betreuten StudentenInnen (Anzahl der regulären und außertourlichen Sprechstunden, Korrektur von Übungen, Vorbereitung von Studienmaterialien und Referatsthemen, Abnahme von schriftlichen und mündlichen Prüfungen, Betreuung von DiplomandInnen und DissertantInnen usw.)

- Umfang der Verwaltungsleistungen: Sowohl mit der Administration von Projekten (Abrechnungen usw.) als insbesondere auch mit der Administration von Studienangelegenheiten (Zeugnisse, Bestätigungen usw.) sind große zeitliche Belastungen verbunden, die insbesondere dann zu Buche schlagen, wenn keine Unterstützung durch Sekretariate zur Verfügung steht.

Hinsichtlich der genannten Faktoren bestehen zwischen den Disziplinen, aber auch innerhalb der Disziplinen, zwischen den Instituten große Unterschiede.


Ebenso völlig unterschiedlich ist die Arbeitsbelastung durch die Zahl der an Lehr-veranstaltungen partizipierenden StudentInnen, wobei auch hier innerhalb der Disziplinen stark unterschiedliche Belastungen bestehen, insgesamt aber die Belastung insbesondere in den Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften sehr hoch ist.

Die Belastungen durch Verwaltungsaufgaben hängen neben der Ausübung von Funktionen im Rahmen der Universitätsverwaltung (Funktionen in Gremien usw.) insbesondere auch von der Verfügung über SekretariatsmitarbeiterInnen ab und sind somit vor allem auch an den Rang in der Universitätsarchie gekoppelt.
Ein Vergleich bezüglich der Struktur des Zeitbudgets zwischen universitären ForscherInnen und Freien ForscherInnen/Externen LektorInnen wird sich folglich auf die Analyse bestimmter strukturell bedingter Unterschiede festlegen müssen:


- Die Beanspruchung durch die Akquisition von Forschungsmitteln wird insgesamt deutlich häufiger wesentliche Zeitressourcen binden, und zwar unabhängig von den Disziplinen, weil die Sicherstellung der ökonomischen Grundlagen für die Forschungstätigkeit bereits bei der eigenen Bezahlung beginnt und zugleich durch eine breite Anlage möglicher Einnahmequellen (Diversifizierung der Geldgeber: Antrags- und Auftragsforschung, wissenschaftsnahe Dienstleistungen und Publizistik; Diversifizierung der Forschungsschwerpunkte) die Risiken, an der Weiterfinanzierung der eigenen Tätigkeit zu scheitern, minimiert werden müssen.

- Die Beanspruchung durch Verwaltungstätigkeit wird insgesamt hoch sein, und zwar trotz des weitgehenden Fehlens von Belastungen durch Angelegenheiten der Studienorganisation und der universitären Selbstverwaltung. Dem weitgehenden Wegfall dieser Verpflichtungen steht das durchgängige Fehlen der Unterstützung durch ein Sekretariat gegenüber, sowie die durchschnittlich höhere Belastung bei der Projektabwicklung (mehr Anträge, mehr Einzelprojekte) und die Notwendigkeit, eine hinreichende Infrastruktur aufzubauen und zu verwalten (Büroorganisation, EDV, Steuerwesen, Projektabrechnungen usw.).

1.4.1.2. Umfang und Struktur des Einkommens

Einkommen aus wissenschaftlicher Tätigkeit lassen sich zumindest hinsichtlich der folgenden vier Dimensionen beschreiben:

- des Gesamtumfangs
- des Verhältnisses zum Arbeitseinsatzes bzw. eines Verhältnisses zwischen bezahlten Arbeitseinsätzen und unbezahlten Arbeitseinsätzen
- der erwartbaren Entwicklung des Einkommens im Zeitverlauf.

1.4.1.2.1. Gesamtumfang des Einkommens


Während es im Ausnahmefall Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen geben mag, die deutlich über dem Durchschnittseinkommen der universitären ForscherInnen liegende Einkünfte erzielen, dürfte das Gros der freien WissenschafterInnen Gesamteinkünfte deutlich unter dem Durchschnitt der universitären ForscherInnen beziehen. Wird ein Vergleich auf Basis der Laufbahndauer als ForscherIn angestellt, muß davon ausgegangen werden, daß sich die Einkommensunterschiede mit zunehmenden “Dienstalter” deutlich erhöhen.

1.4.1.2.2. Verhältnis bezahlter/nichtbezahlter Arbeitseinsätze

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß wesentliche Teile der universitären ForscherInnen (insbesondere in frühen Karrierephasen), ebenso wie der freien ForscherInnen, Arbeitseinsätze erbringen, denen keine direkte ökonomische Abgeltung gegenüber steht. Dafür, den Anteil nichtbezahltet Arbeitseinsätze bei Freien WissenschafterInnen/Externen LektorInnen als durchschnittlich deutlich höher anzunehmen als bei Universitätsangehörigen, sprechen zumindest die folgenden Argumente:
- Es fehlt ein Grundeinkommen, d. h. in Zeiten, in denen zwar der Arbeitsprozeß weitergeht (neue Projektanträge, Abschluß von Projekten nach Ablauf der finanzierten Periode usw.), stehen Arbeitseinsätzen überhaupt kein Einkommen gegenüber.

- Die Strategie, durch Investitionen in unterschiedlichen Aufgabenfeldern die ökonomische Sicherheit zu erhöhen, erfordert insgesamt hohe Arbeitseinsätze, die weitgehend unabhängig vom aktuell erzielten Einkommen weiterlaufen müssen, soll eine einmal gewonnene Position nicht wieder verloren werden.

1.4.1.2.3. Verhältnis gesicherte/”marktabhängige” Einkommensteile

Das Verhältnis zwischen gesicherten und “marktabhängigen” Einkommensteilen, bzw. das gänzliche Fehlen von gesicherten Einkommensanteilen, muß als einer der entscheidendsten Unterschiede zwischen universitären ForscherInnen und Freien ForscherInnen/Externen WissenschafterInnen angesehen werden.

Dieser Unterschied bleibt zentral, auch wenn Teile der Universitätsangehörigen Einkommen aus nebenberuflicher wissenschaftlicher Tätigkeit ziehen und diese Einkommensteile als “marktabhäng” zu bezeichnen sind und andererseits ein Teil der Externen LektorInnen Lehraufträge erfüllen, auf deren Erteilung sie weitgehend sicher bauen können und somit über einen sicheren Einkommensteil verfügen.

1.4.1.2.4. Erwartbare Einkommensentwicklung

Während so für ForscherInnen in einer universitären Laufbahn vergleichsweise niedrige Anfangsgehälter durch die erwartbaren Einkommenssteigerungen und vorteilhaften Pensionsleistungen aufgewogen werden, fehlt bei Freien WissenschafterInnen/Externe LektorInnen dieser Ausgleich.

1.4.2. Zwei Modelle der Freien WissenschafterIn/Externen LektorIn

Mit Hilfe der skizzierten Beschreibungsdimensionen lassen sich zwei Modelle der Freien WissenschafterIn/Externen LektorIn konstruieren.

Einerseits läßt sich das Modell “Übergang” konstruieren; die Position der Freien WissenschafterIn/Externen LektorIn wird dabei dezentralisiert als transitorisch angesehen, als Überbrückung einer Wartezeit auf eine (zumeist) universitäre Karriere.

Andererseits läßt sich ein Modell “Autonomie” konstruieren; hier werden die Investitionen darauf ausgerichtet, dauerhaft eine selbständige Position als Freie WissenschafterIn zu sichern und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen individuell zu schaffen.

Die beiden Modelle unterscheiden sich grundsätzlich hinsichtlich ihrer rationalen Grundsätze, die im folgenden thesenhaft skizziert werden sollen. Aufgrund der Gegebenheiten ist allerdings davon auszugehen, daß die Mehrheit der Freien WissenschafterInnen/Externen LektorInnen die Anforderungen beider Modelle zu erfüllen versucht; diese doppelte Ausrichtung wird als dritter Punkt skizziert.

1.4.2.1. Modell Übergang

Sofern die Tätigkeit als Freie WissenschafterIn/Externe LektorIn als Übergangphase angesehen wird, die sich gegenüber der angestrebten Beschäftigungsform insbesondere durch ihre Nachteile auszeichnet, ergeben sich daraus zwei Grundsätze:

- Die Phase soll möglichst kurz gehalten werden
- Die getätigten Arbeitsinvestitionen sollen dazu beitragen, die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, daß der Eintritt in eine universitäre Laufbahn gelingt

Arbeitsinvestitionen werden so weit wie möglich an die Anforderungen des universitären Arbeitsmarktes angepaßt, wobei Strategien, die sich an lokalen Forschungsschwerpunkten und sozialen Beziehungen auf Institutsebene ausrichten, von Strategien unterschieden werden können, die sich an überregionalen Trends orientieren und sich um die Anerkennung von international angesehenen FachvertreterInnen bemühen.

Der Umfang der Arbeitseinsätze wird möglichst hoch gehalten. Der Tätigkeitsbereich bleibt vergleichsweise begrenzt und spezifisch auf den akademischen Markt ausgerichtet. Direkte
Forschungsinvestitionen werden gegenüber indirekten Investitionen stark bevorzugt bzw. letztere nur eingeschränkt wahrgenommen. Insbesondere unterbleibt der Aufbau einer eigenständigen Akquisitionspraxis weitgehend. Selbstpräsentation und der Aufbau sozialer Netzwerke erfolgt mit starker Ausrichtung auf bevorzugte bzw. wahrscheinliche universitäre Arbeitgeber.


1.4.2.2. Modell Autonomie

Wenn eine dauerhafte, von Zufällen und persönlicher Willkür von Einzelpersonen weitgehend autonome Position als Freie WissenschafterIn/Externe LektorIn aufgebaut werden soll, dann richten sich die Investitionen an folgenden Grundsätzen aus.

- **Sicherstellung** eines weitgehend ununterbrochenen Erwerbs der materiellen und symbolischen Ressourcen (wissenschaftliche Reputation usw.) für eine langfristige, kontinuierliche Forschungstätigkeit

- **Verbesserung** der Arbeitsbedingungen (Ausweitung der Entscheidungsspielräume, Optimierung der Zeiteinsätze (Reduktion der Gesamtbelastung auf ein erwünschtes Ausmaß, Stärkung des Forschungsanteils am Zeitbudget, Erhöhung der bezahlten Anteile) bzw. der Einkommenssituation (insbes. Verstetigung und Steigerung des Gesamteinkommens)

Eine Sicherstellung der Voraussetzungen für eine langfristig kontinuierliche Forschungstätigkeit wird insbesondere durch eine Kombination folgender Einsätze versucht werden:

- besonders hohe Gesamtarbeitseinsätze

- hohe Einsätze für Projektakquisition (Anträge ausarbeiten, KooperationspartnerInnen finden usw.)

- Diversifikation der Arbeitsgebiete bzw. partielle Ausrichtung der Arbeitsschwerpunkte an sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen Bereich nachgefragten Themen

- Diversifikation der Publikationsformen und -foren
- Erschließung des Zugangs zu unterschiedlichen Forschungsfinanzierungsformen (Antragsforschung, Auftragsforschung für öffentliche, semi-öffentliche und private Auftraggeber; wissenschaftsnahe Dienstleistungen usw.)

- Lehrambote an unterschiedliche Institutionen (unterschiedliche Universitätsinstitute an unterschiedlichen Standorten, Anbote an sonstige öffentliche (Fachhochschulen, Verwaltungsakademie usw.) und private Bildungseinrichtungen (Volkshochschulen; private Seminaranbieter usw.)

- hohe Investitionen in den Aufbau und die Aufrechterhaltung sozialer Netzwerke

Insgesamt sind die Strategien, die eine dauerhafte Existenz als Freie WissenschafterIn/ Externe LektorIn ermöglichen sollen, jenen bei der Etablierung in typisch freiberuflichen Berufsfeldern (Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur, Graphik usw.) vergleichbar. Hohe Arbeitseinsätze bei vergleichsweise geringem Einkommen werden für den Aufbau einer hinreichenden Marktposition hingenommen. Sofern die Arbeitseinsätze, die nicht direkt der Forschung zugute kommen, insbesondere in der Etablierungsphase besonders hoch sind, besteht die Gefahr, daß es periodenweise zu einem weitgehenden Aussetzen der eigentlichen Forschungstätigkeit kommt.

Bei einer dauerhaften Privilegierung der "Unternehmerfunktion" gegenüber der Forschung muß von einem Rollenwandel gesprochen werden; die Orientierung an der Sicherstellung hinreichender Arbeitsbedingungen wird durch das gewinnorientierte Agieren auf "wissenschaftsnahen" Märkten ersetzt, das Interesse an der eigenen Forschungstätigkeit geht verloren, oftmals werden die eigentlichen Forschungsleistungen weitgehend an Dritte delegiert. Weiters werden Ressourcen (soziale Kontakte, Managementerfahrung usw.) aufgebaut, die tendenziell die Möglichkeit bieten, in administrative Leitungspositionen zu wechseln und somit endgültig aus einer wissenschaftlichen Laufbahn auszuscheiden.

Ist die Etablierung weitgehend gelungen und damit ein Mindestmaß an symbolischen (Projektleitungen, Publikationen, Kooperationen mit Institutionen, Lehraufträge an unterschiedlichen universitären Einrichtungen usw.) und sozialen Kapitalien sichergestellt, können die Bemühung daran ausgerichtet werden

- den Anteil am Zeitbudget, der für unmittelbare Forschungstätigkeiten zur Verfügung steht, zu erhöhen

- die Tätigkeitsbereiche auf besonders tragfähige Sektoren einzuschränken

- das Einkommen auf einem befriedigenden Niveau zu versteigern.
1.4.2.3. Doppelte Ausrichtung

Es sind insbesondere zwei Argumente, die erklären, warum die individuellen Strategien von Freien WissenschafterInnen/Externen LektorInnen sich am ehesten als ein Kombinationsversuch der skizzierten Modelle, allerdings mit individuell unterschiedlicher Gewichtung, interpretieren lassen:

- die Dauer der “Wartephasen” erscheint als durchschnittlich zu lange, die Wahrscheinlichkeit, eine Position zu erreichen, zu unbestimmt und damit das Risiko, für eine weitgehend durch Einkommensverzicht bestimmte Wartephase keine Gratifikationen zu bekommen (insbesondere, wenn die geleisteten Arbeitseinsätze allein auf einem lokalen, akademischen Markt im Kurs stehen), zu hoch. Um die ökonomischen Bedingungen für längere “Wartezeiten” sicherstellen zu können und die Risiken weitgehend abzufedern, in dem zumindest grundlegende Voraussetzungen für einen Wechsel des Tätigkeitsbereichs geschaffen werden, müssen Elemente des “Modells Autonomie” zwangsläufig Berücksichtigung finden, auch wenn am Eintritt in ein unbefristetes universitaires Dienstverhältnis als Ziel festgehalten wird.

- Die Vorteile einer unbefristeten universitären Position sind so attraktiv, daß auch bei nahezu vollständiger Ausrichtung am Modell “Autonomie” der Einstieg in eine unbefristete universitäre Karriere (insbesondere, wenn diese, z. B. nach Habilitation zur PrivatdozentIn, unmittelbar in einer höheren Statusgruppe erfolgen kann) erstrebenswert bleibt. Da eine relative Ausrichtung am universitären Feld schon deshalb notwendig ist, weil in diesem Kooperationspartner für wesentliche “Geschäftsbereiche” (insbesondere der Antragsforschung) gefunden werden müssen und ein Mindestmaß an Anerkennung im akademischen Feld notwendig ist, bleibt ein etwaiger Übertritt immer eine mögliche Option, insbesondere auch deshalb, weil die aufgebauten Ressourcen (Tätigkeitsfelder, Beziehungen usw.) in einer universitären Karriere weitergenutzt werden können.

Die doppelte Ausrichtung großer Teile aller Freien WissenschafterInnen/Externen LektorInnen spiegelt sich nicht nur in Fragen der Identitätsbildung (vgl. oben) wider, sondern erschwert auch den Aufbau einer praktischen “Kultur” der Existenz als FreieR WissenschafterIn/Externen LektorIn, insbesondere auch, was den Überblick über und die Bewertung der eigenen Arbeitsleistungen und damit die als legitim angesehenen Einkommenserwartungen betrifft.

1.4.3. Diskussion eines angemessenen Einkommens für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen – ein Tabu

Ein zentraler Aspekt bei Überlegungen zur Einkommenspolitik Freier WissenschafterInnen/Externer LektorInnen stellt der Umstand dar, daß für die Rolle der freien ForscherIn die Möglichkeit zur forschenden Tätigkeit als zentrales Ziel der beruflichen Tätigkeit angesehen werden muß und
gewinnoptimierende Strategien immer dann ihre Grenze finden, wo sie die Möglichkeit zur individuellen Forschung massiv einzuschränken beginnen. Ziel der Gestaltungsbemühungen erscheint also nicht die Erzielung eines “unternehmerischen Gewinns”, sondern die Schaffung möglichst günstiger Voraussetzungen für Forschungstätigkeit bei angemessener Bezahlung.

Aber nicht nur der Umstand, daß die Möglichkeit, überhaupt zu forschen, in der individuellen Selbstdurchführung wichtiger erscheint als die Erzielung eines angemessenen Einkommens, hat bisher dazu geführt, daß kaum offensiv Forderungen nach der Sicherstellung eines als angemessen ausgewiesenen Einkommens eingesetzt haben. Ein Diskussionsprozeß darüber, was angemessene Einkommen für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen wären, aus welchen Komponenten diese sich zusammensetzen sollten, und durch welche Träger diese Einkommen abgedeckt bzw. auf welchen Märkten diese Einkommen erzielt werden könnten, erscheint zumindest aus den folgenden Gründen schwierig:

- Das “Modell Übergang” stellt zwar nicht mehr die alleinige Perspektive für die betroffenen ForscherInnen dar, dominiert aber die Außenwahrnehmung völlig; zumindest die von öffentlicher Seite zugestandenen Einkommensanteile (FWF Personalsätze, Remunerationen für Lehraufträge) orientieren sich daran, daß diese Einkommenssätze für eine kurze und im wesentlichen zu Beginn der Laufbahn liegende Phase gelten. Ein langfristiges Zurückgreifen auf diese Mittel wird teilweise sogar auszuschließen versucht (vgl. die Begrenzung der Mittel des FWF auf sechs Jahre).


- Die Personengruppe unterscheidet sich auch insofern, als der Grad der Anbindung an und damit die Ausstattung mit basalen Ressourcen durch ein Institut völlig unterschiedlich ist und von völliger Getrenntheit bis zu einem – was den Zugriff auf Institutsressourcen betrifft – Institutsmitgliedern äquivalenten Status reicht. Sofern Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen somit wie andere freiberufliche Gruppen Betriebsmittel brauchen, bestehen hier nicht nur zwischen den Disziplinen große Unterschiede, sondern auch hinsichtlich des Zugangs zu bestehenden Forschungseinrichtungen.
- Der “öffentlichen” Nachfrage, bei der die zu erzielenden Einkommen fixiert sind, steht nur in wenigen Bereichen eine “private” Nachfrage gegenüber. Diese erscheint aber als zu gering, um es zu ermöglichen, daß eine Gruppe von diese Nachfrage befriedigenden Professionalisten zugleich auch eine Mindestpreisregelung durchsetzen könnte.

Übersicht 1: Vergleich der Voraussetzungen für kollektive Einkommenspolitik zwischen klassischen Freien Berufen/Freien WissenschafterInnen bzw. Externen LektorInnen/universitären ForscherInnen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Freie Berufe</th>
<th>Freie ForscherInnen/ Externe LektorInnen</th>
<th>universitäre ForscherInnen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Interessensvertretung</td>
<td>stark entwickelt</td>
<td>kaum entwickelt</td>
</tr>
<tr>
<td>Einkommenspolitik</td>
<td>- gesetzliche Bestimmungen (&quot;Berufsrechtigungswesen&quot;)</td>
<td>kaum entwickelt</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Verengung des Angebots an Ausbildungsplätzen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Marktschließung:</td>
<td>Mindeststundensätze (z. B. Satz der Steuerberater und Wirtschaftstreuhänder: S 1.050.000/h)</td>
<td>kaum entwickelt</td>
</tr>
<tr>
<td>Marktregulierung</td>
<td>Vollauslastung nach Etabliertheit, Anhebung der Sätze, unternehmerische Ausweitung</td>
<td>kaum entwickelt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ein schematischer Vergleich (vgl. Übersicht 1) zwischen den klassischen freien Berufen, dem Status universitärer ForscherInnen und der Situation der Freien WissenschafterInnen/Externen ForscherInnen zeigt, daß für die letztgenannten sich bislang kaum Äquivalente zu den – keineswegs unproblematischen – traditionellen Mechanismen zur Sicherstellung eines attraktiven Einkommens für in das Berufsfeld bereits integrierte gefunden sind.

Zusammenfassend läßt sich der “Markt”, auf dem Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen ihre Einkünfte erzielen müssen, als eine Kombination der Nachteile einer tatsächlich marktorientierten Berufstätigkeit und einer unselbständigen Tätigkeit bei einem weitgehend monopolistischem Arbeitgeber charakterisiert:

- Vom “Marktmodell” erscheint insbesondere Unsicherheit, überhaupt Projekte, Lehraufträge usw. akquirieren zu können, übernommen. Das Risiko liegt ausschließlich beim Individuum. Kollektive Interessenspolitik, wie bei den freien Berufen üblich, die – zum Preis einer vergleichsweise rigiden

- Von der “unselbständigen Berufstätigkeit” werden vergleichsweise niedrige (Anfangs-) Gehälter übernommen, dies aber ohne Aussicht auf langfristige Beschäftigung, hierarchischen Aufstieg und ein mit dem Dienstalter steigendes Einkommen. Soweit für eine erfolgreiche Bewerbung um Forschungsmittel die Unterstützung durch “etablierte” ForscherInnen notwendig ist, kann es sogar zu sozialen Abhängigkeiten kommen, die der Weisungsgebundenheit in Dienstverhältnissen gleich kommt.

1.4.3.1. Fragmente einer Kostenrechnung für Freie ForscherInnen/Externe LektorInnen

Ein vor allem für Kultur- und Sozialwissenschaften zutreffendes Kalkulationsmodell für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen müßte insbesondere folgende Positionen enthalten.

- **Fixkosten:** Unter Fixkosten fallen insbesondere die Kosten für den Büroraum (Miete, Heizung), die Infrastruktur (Computer und Peripherie, Kopierer), Büromaterialien, Telekommunikation (Telefon, Internet), wissenschaftliche Informationsmedien (Bücher, Zeitschriften usw.), die keinem spezifischen Projekt zuzurechnen sind, aber dennoch zur Gesamtorientierung gebraucht werden, sowie Kosten für Reisen zu wissenschaftlichen Veranstaltungen. Zu den Fixkosten müssen insbesondere auch die in die bereits aufgezählten Kategorien eingehenden Kosten des Antragswesen eingerechnet werden; diese entstehen ja unabhängig vom Erfolg der Anträge bzw. Angebote. Die oft unvermeidliche Inanspruchnahme eines Steuerberaters muß ebenfalls den Fixkosten zugerechnet werden.

- **Projektkosten/Overhead:** Konkrete Forschungsprojekte erfordern spezifische Materialeinsätze (z. B. Kopierkosten in Archiven und Bibliotheken, Kosten einer Fragebogenerhebung usw.); diese sind naturgemäß sehr unterschiedlich hoch, stellen aber in jedem Fall eine eher unterschätzte Aufwandsposition dar.

- **Rückstellung/Risikovergütung:** wie bei jeder freiberuflichen Tätigkeit müssen die erzielten Einkünfte hoch genug sein, um kurzfristige Zeiten der Einkommenslosigkeit überbrücken zu können; zudem muß das gegebene “unternehmerische” Risiko in irgendeinerweise abgegolten werden.
1.4.3.2. Bezugspunkte eines Einkommensvergleichs für Freie WissenschafterInnen/Externe LektorInnen

Bezugspunkte für das Einkommen Externen LektorInnen und Freier WissenschafterInnen zu finden, erweist sich insbesondere aus zwei Gründen für äußerst schwierig:

- Zum einen setzen sich die Einkommen von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen aus unterschiedlichen, im Zeitverlauf jeweils unterschiedlich gewichteten Einkommensquellen zusammen (Honorare, Remunerationen, Anstellungen usw.).

- Zum anderen haben die Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen völlig unterschiedliche Laufbahnen zurückgelegt. Sofern zur Schätzung der Angemessenheit von Einkommen gerade im wissenschaftlichen Bereich die Dauer der Tätigkeit eine zentrale Rolle spielt, müssen Bezugspunkte für einen Einkommensvergleich insbesondere auf dieses “Dienstalter” Rücksicht nehmen.

Einige Bezugspunkte eines möglichen Vergleichs seien kurz zusammengestellt:


96 ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT (Hg.): Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich, Wien 1999, S 202
97 ÖSTAT 1999, S. 200
98 ÖSTAT 1999, S. 206
nebenberuflichen, selbständigen Einkommen ein, wodurch sie als Orientierungsgröße untauglich wird.

Für die Modellierung eines Bezugsrahmens, in dem die wesentlichen Determinanten für die Einkommenshöhe im wissenschaftlichen Bereich erfaßt und innerhalb dessen die Einkommenssituation Externer LektorInnen/Freier WissenschafterInnen thematisiert werden könnte, fehlen bisher alle Vorarbeiten. Aufgrund der zentralen Bedeutung, die einer besseren Vergleichbarkeit von erbrachten Leistungen und erzielten Einkommen, für eine kollektive Interessenspolitik zukommt, sollte im Rahmen eines Nachfolgeprojekts die Einwicklung eines solchen Bezugsrahmens im Mittelpunkt stehen.

1.4.3.3. Empirischer Notstand – Zwei Beispiele

Ins Detail gehende Daten über die Einkommenssituation Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen sind – wie detaillierte Einkommensdaten, die sich nicht auf die Aggregatdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger oder der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung stützen überhaupt – Mangelware; aufgrund der Sensibilität der Fragestellung und der eingeschränkten Validität der so zu gewinnenden Daten wurde auch in der Fragebogenerhebung keine Frage nach der Einkommenshöhe gestellt.

Im folgenden werden zwei Beispiele für Einkommenserklärungen Externer LektorInnen und freier WissenschafterInnen vorgestellt, die ermöglichen, einige zusätzliche Überlegungen anzustellen.


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>unselbständige Tätigkeit (Lektorat, Projektanstellungen; netto nach Abzug event. Soz. Vers. und Lohnsteuer)</td>
<td>48.100,-</td>
<td>214.100,-</td>
<td>216.900,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Honorare</td>
<td>162.000,-</td>
<td>44.300,-</td>
<td>23.800,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe der Einkünfte</td>
<td>210.100,-</td>
<td>258.400</td>
<td>240.700,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Anrechenbare Betriebskosten inklusive Abschreibungen</td>
<td>114.100,-</td>
<td>92.400,-</td>
<td>60.800,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialversicherung GSVG (24,6 % + 1050,-)</td>
<td>keine Versicherung in der GSVG</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Einkommenssteuer</td>
<td>0</td>
<td>19.400,-</td>
<td>23.300,</td>
</tr>
<tr>
<td>angerechnete Lohnsteuer</td>
<td>0</td>
<td>30.700</td>
<td>30.700,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen</td>
<td>96.000,-</td>
<td>177.300,-</td>
<td>187.300,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoverdienst/Monat (14 x Jahr)</td>
<td>6.857,-</td>
<td>12.664,-</td>
<td>13.378,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen bei Neubewertung der betrieblichen Ausgaben (- 50 %)</td>
<td>153.050,-</td>
<td>223.500,-</td>
<td>217.700,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen/Monat bei Neubewertung der betrieblichen Ausgaben (- 50 %)</td>
<td>10.932,-</td>
<td>15.964,-</td>
<td>15.550</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Eigene Berechnungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Einkommen</th>
<th>Tutorium (geringf. Anstellung)</th>
<th>7.700,-</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Werkvertrag 1</td>
<td>40.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Werkvertrag 2</td>
<td>40.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Werkvertrag 3</td>
<td>30.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Werkvertrag 4</td>
<td>110.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Vortragshonorare</td>
<td>3.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe der Einkünfte</td>
<td></td>
<td>230.700,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Anrechenbare Betriebskosten inklusive Abschreibungen</td>
<td></td>
<td>83.200,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialversicherung GSVG (24,6 % + 1050,-)</td>
<td></td>
<td>37.212,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Einkommenssteuer</td>
<td></td>
<td>7.100,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen</td>
<td></td>
<td>102.635,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen/Monat (14 x Jahr)</td>
<td></td>
<td>7.331,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen bei Neubewertung der betrieblichen Ausgaben (50 %)</td>
<td></td>
<td>144.235,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Nettoeinkommen/Monat bei Neubewertung betrieblicher Ausgaben (50 %)</td>
<td></td>
<td>10.302,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Eigene Berechnungen

In beiden Fällen stehen dem erzielten Einkommen eine Vollzeittätigkeit als ForscherIn gegenüber. Zumindest folgende Punkte sollen kurz angesprochen werden:

- Als einziges Positivium bei freiberuflicher Tätigkeit als ForscherIn kann gelten, daß bestimmte Güter, die zwar für die Erwerbstätigkeit notwendig sind, die aber auch angeschafft werden würden, wenn z. B. eine fixe universitäre Anstellung vorliegen würde, leichter als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können und somit die betriebliche Ausstattung somit einen in jedem Fall bestehenden “privaten” Bedarf abzudienen hilft – und zwar eben unabhängig von der steuerrechtlichen Bewertung der “Privatnutzung” von Gütern. Doch selbst wenn davon ausgegangen wird, daß 50 Prozent der anerkannten Betriebsausgaben einen privaten Konsum unnotwendig macht (das klassische Beispiel: die Mietkosten für das ‘Arbeitszimmer’: dieses würde in jedem Fall als unbedingt notwendiger Wohnraumangesehen werden) und somit das real zur Verfügung stehende Einkommen um eben diese 50 Prozent der Betriebsausgaben höher zu veranschlagen ist, dürfte das Gesamteinkommen nicht nur in den hier vorgestellten Beispielen als – im Vergleich zu unbefristet an Universitäten beschäftigten ForscherInnen – sehr niedrig zu veranschlagen sein.

- Mit der Neuregelung der Pflichtversicherung für WerkvertragsnehmerInnen kommt es zu massiven zusätzlichen Belastungen: das Modell, in dem über den Lehrauftrag die sozialrechtliche

2. Riskante Laufbahnen – riskante Biographien?

In der flexiblen Ordnung kristallisieren sich die Schwierigkeiten, die Gesellschaft und sich selbst zu ’lesen’ in einem besonderen Akt: dem Akt des Risiko-auf-sich-Nehmens.

Richard Sennett, Der flexible Mensch

2.1. Einleitung: Karrieren oder “Sidesteps”?

Gerade in Zeiten beschleunigten sozialen Wandels sind Biographien von besonderem Interesse. In unserem Fall geht es dabei um Fragen nach den alltagsweltlichen Auswirkungen der Veränderungsprozesse im universitären und wissenschaftlichen Feld auf Lebensläufe von Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen und um die Aktions- und Reaktionsweisen der AkteurInnen selbst. Wie kann angesichts dieser Veränderungen für die Externen noch so etwas wie Lebensplanung stattfinden? Was sind die Sichtweisen der Externen hinsichtlich ihrer Berufsplanung, der Institution Universität, zu Fragen des Geldes und ihrer Zukunft, was sind ihre Selbstbilder?


Wir wählten als Untersuchungsmethode den narrativen lebensgeschichtlichen Ansatz und dessen
textanalytische Interpretationsangebote, da es uns auch um Fragen nach biographischen
Einstiegen/Übergängen/Ausstiegen zum/aus dem Lebenslauf als Externe LektorIn und FreieR
WissenschafterIn ging. Wie wurde die Statuspassage vom Studierenden zum/zur LektorIn bewältigt?
Wie kam es zu dieser Laufbahn? Wurde beim Übergang vom Studium eine bewußte Entscheidung
getroffen? Welche Faktoren gaben für diese Berufswahl den Ausschlag? Gab es damals oder später
bewußte Strategien in Richtung einer Karriere? Wurden zu einem späteren Zeitpunkt bewußte
Karierschritte gesetzt?

Das Wort “Karriere” wurde im 18. Jahrhundert aus dem Französischen “carriée”, Rennbahn, Laufbahn
entlehnt und geht auf das Spätlateinische “(via) carraria” zurück. Das Stammmwort stammt aus dem
Gallisch-lateinischen: “Carrus” bedeutet Wagen und auch “Lauf” oder “Laufbahn”; “in der Reitkunst
die schnellste Gangart des Pferdes.” Was bedeutet das für die Freien WissenschafterInnen und
Externen LektorInnen, was ist ihr Tempo und zu welchem Ziel engagieren sie sich für diese Laufbahn?
“Karriere” hat in den Interviews unseres Samples unterschiedliche – meist negative – Konnotationen:
Meist wird “Karriere” mit geplantem Aufstieg, mit opportunistischer Anpassung an vorherrschende
akademische Spielregeln assoziiert. Von Karriere wird in den Interviews mit Externen LektorInnen
und Freien WissenschafterInnen – wenig überraschend – kaum und wenn dann nur im
Zusammenhang einer unwahrscheinlich gewordenen “universitären Karriere” (eine Interviewpartnerin
nennt sie “diese ganz banale Karriere”) gesprochen. Gegenwärtig dominiert das Gefühl der
Unsicherheit, den beruflichen Fortgang im akademischen Wissenschaftsbereich noch steuern zu
können. Die Planbarkeit und lebenslange Ausrichtung – Kennzeichen von Karriere – scheinen im Feld
von Freier Wissenschaft und Externer Lehre verlorengegangen. Anscheinend ist die
WissenschafterInnenkarriere aber nach wie vor nur institutionell denkbar, fehlen doch alternative
Vorbilder außerhalb dieses Bereichs.

Das Wort “Job”, welches im 14. Jahrhundert einen Klumpen oder eine Ladung, die herumgeschoben
werden konnte, bezeichnete, scheint in den Interviews mehr für einen pragmatischen, primär
finanziell orientierten und eher gestückelten Berufsweg zu stehen. Für die Tätigkeit als ExterneR
LektorIn und FreieR WissenschafterIn wird von unseren InterviewpartnerInnen keine der beiden
Bezeichnungen gewählt. Jobs werden primär als vorübergehende Notlösungen angesehen, um das

100 DUDEN. Das Herkunftswörterbuch, Mannheim 1963, S. 313.
101 MEYERS Conversations-Lexikon Leipzig, Wien, 1895, Bd. 9, S. 964
102 Vgl. auch die Ergebnisse von BALDAUF, Anette; Griesebner, Andrea: Förderung von Frauen und
103 Vgl. SENNETT, S. 10.
finanzielle Überleben in einer wissenschaftlichen und para-universitären Laufbahn, die keine Karriere mehr sein kann, zu gewährleisten.

Im “flexiblen Kapitalismus” erfahren Menschen, meint Richard Sennett, die diesen Veränderungen ausgesetzt sind, drei Arten von Unsicherheit, nämlich durch “mehrdeutige Seitwärtsbewegungen”, “retrospektive Verluste” und “unvorhersehbare Einkommensentwicklung”.\textsuperscript{104} Die Brüchigkeiten dieser Lebensläufe, der Verlust von akademisch-verbeamteten Karrieremustern und die unsichere Einkommensentwicklung sind als Indizien dieser Veränderungsprozesse evident. Lassen sich diese Arten der Unsicherheiten mit jenen, die die Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen betreffen, vergleichen? Sind “retrospektive Verluste” bei den Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen der Verlust herkömmlicher beruflicher Laufbahnen? Könnte dieses “Dann-doch-immer-weitermachen” und sich mit Jobs in der Laufbahn des/der Externen LektorIn/Freien WissenschafterIn halten, nicht vielleicht als “Seitwärtsbewegung” gelesen werden? Was wären dann “Vorwärtsbewegungen” und wo könnten sie hinführen?

2.1.1. Zur Methode des narrativen lebensgeschichtlichen Interviews

Mit Hilfe von theoretischen Konzepten aus der Biographieforschung kann der in der erzählten Lebensgeschichte hergestellte Zusammenhang zwischen (früher) erlebter und (heute) erzählter Lebensgeschichte besser entschlüsselt werden. Das von Fritz Schütze entwickelte narrative Interview\textsuperscript{105}, das dem selbststrukturierenden Erzählen besonders viel Raum läßt, eignet sich für den lebensgeschichtlichen Zugang am besten. Um zu verstehen, in welchem Sinnzusammenhang einzelne Erzählungen stehen, wird versucht, die “strukturierende Dynamik der Lebensgeschichte” (Schütze) zu erfassen. Zeithistorische Bedingungen, die sich nach Geschlecht, Milieu, etc. unterschiedlich auswirken, sind als relativ offene Handlungshorizonte, die an den jeweiligen lebensgeschichtlichen Kontext geknüpft sind, verstellbar, sie werden erst durch diesen in ihrer Bedeutung für das Handeln entschlüsselbar.\textsuperscript{106} “Die Biographie” wird zunehmend selbst als soziales, historisches und textliches

---

\textsuperscript{104} Ebd. S. 112.

\textsuperscript{105} Vgl. SCHÜTZE, Fritz: Zur Hervorlockung und Analyse thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. in: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.), Kommunikative Sozialforschung, München 1976, S. 159-260


Nach dem (von den ErzählerInnen gesetzten) Ende der Eingangserzählung stellten wir sowohl immanente Nachfragen zur lebensgeschichtlichen Erzählung, als auch Fragen entlang eines von uns entwickelten Themenkatalogs\textsuperscript{110}. Außerdem baten wir unsere InterviewpartnerInnen nach dem Interview einen Kurzbiographiebogen auszufüllen\textsuperscript{111}, der personen-, ausbildungs- und berufsbezogene Daten enthielt (u.a. Beginn und Ende des Studiums, erster und letzter Lehrauftrag, Forschungsprojekte, Angaben zum Einkommen, Familienstand etc.).\textsuperscript{112}

\textsuperscript{109} Ein Interview führten wir gemeinsam, bei den anderen Interviews war jeweils nur eine Interviewerin anwesend.
\textsuperscript{110} Siehe Kapitel 8.1.1.
\textsuperscript{111} Siehe Kapitel 8.1.2.
\textsuperscript{112} In einer schriftlichen Erklärung wurden auch die Rechte an den Interviews geregelt (siehe Kapitel 8.1.3.).
2.1.2. Auswertung

Grundlage für die Auswertung war die vollständige Transkription aller Interviews.\textsuperscript{113}

- Zunächst erstellten wir anhand der in den Interviews und in den Kurzbiographiebögen enthaltenen Informationen Kurzbiographien der einzelnen InterviewpartnerInnen, um die jeweiligen lebensgeschichtlichen und beruflichen Verläufe besser in den Blick zu bekommen.

- Der nächste Schritt war das "tiefevernehmendes Lesen" der Interviewtranskripte. Wir verstehen diesen Begriff hier so, daß die Transkripte im Kontext unserer Fragestellungen und im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen manifestem und latentem Sinn, auf biographische Verläufe und Erzählstrukturen "interpretierend gelesen" wurden. Dieser Schritt führte zu einer Rekonstruktion und Auswahl von Themen, die für die biographischen Selbstbeschreibungen und für unsere Ausgangsfragestellung bzw. zentralen Fragestellungen des Gesamtprojekts relevant waren.


- Ein wichtiger Interpretationsschritt hinsichtlich zentraler und gleichzeitig widersprüchlich bzw. ambivalent thematisierter Aspekte und Zusammenhänge in den Interviews war die sequentielle Feinanalyse\textsuperscript{114} einzelner Textstellen. Wir wählten drei Textstellen zu den Themen "Selbstbild Externe LektorInnen/Freier WissenschafterInnen" und "Finanzielle Situation Externe LektorInnen/Freier WissenschafterInnen" aus. Diese Textstellen interpretierten wir gemeinsam mit "externen" InterpretInnen\textsuperscript{115}, um eine möglichst vielfältige Hypothesenbildung zu ermöglichen. Ziel der Feinanalyse war es, durch die Dekontextualisierung eines bestimmten Textzitats und das gedankenexperimentelle Entwerfen möglicher anderer Kontexte die Eigentümlichkeit, die Struktur

\textsuperscript{113}Um die Anonymität unserer InterviewpartnerInnen zu gewährleisten, haben wir auf Quellenangaben zu den zitierten Interviewtextstellen verzichtet. In Zitaten erwähnte Namen von Personen, Instituten und Orten wurden ebenfalls anonymisiert. Da dialektale und angemessenen Wendungen nicht zur Interpretation herangezogen wurden, haben wir die Zitate leicht überarbeitet, um die Verständlichkeit zu erhöhen. Die Original-Transkripte können auf Anfrage bei den Projektmitarbeiterinnen eingesehen werden.

\textsuperscript{114}Zur Methode der sequentiellen Feinanalyse siehe: OEVERMANN, Ulrich; Allert, Tilmann; Kronau, Elisabeth; Krambeck, Jürgen: Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik". In: Zedler, Peter; Moser, Heinz (Hg.): Aspekte qualitativer Sozialforschung. Studien zu Aktionsforschung, empirischer Hermeneutik und reflexiver Sozialtechnologie, Opladen 1983, 95-123; zu einer modifizierten Methode siehe Rosenthal 1995 S. 221ff.

\textsuperscript{115}An der Interpretationsgruppe nahmen Gudrun Wolfruber und Carolyn Szedonja-Hornung teil.
der Widersprüche, Ambivalenzen und latenten Bedeutungen des Textes zu erfassen. Dadurch war es möglich, zentrale thematische Topoi wie etwa “Karriere” oder “der/die selbstbestimmte Freie WissenschafterIn” nicht einfach zu reproduzieren, sondern ihre Bedeutung und Funktion für die Selbstrepräsentation der Gruppe der Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen zu untersuchen.

2.1.3. Sample

Die Untersuchung lebensgeschichtlicher Interviews dient dazu, bestimmte biographisch relevante Handlungs- und Deutungsmuster ExterneRLektorInnen/Freier WissenschafterInnen zu rekonstruieren und damit ihre Selbstbilder, Erfahrungen, Lebensentwürfe interpretativ faßbar zu machen. Um dabei ein relativ weites Deutungsspektrum und auch die Inhomogenität dieser Gruppe in den Blick zu bekommen, haben wir unser Sample nach unterschiedlichen Differenzierungsmerkmalen zusammengestellt:

- nach Fakultät:
  2 InterviewpartnerInnen der Naturwissenschaftlichen Fakultät
  2 InterviewpartnerInnen der Geisteswissenschaftlichen Fakultät
  2 InterviewpartnerInnen der Grund- und Integrativwissenschaftlichen Fakultät
  1 Interviewpartnerin der Universität für Bildende Kunst
  1 Interviewpartner der Wirtschaftsuniversität

- nach Universitätsstandort:
  7 InterviewpartnerInnen aus Wien
  1 Interviewpartner aus Innsbruck

- nach Alter:
  5 InterviewpartnerInnen gehören zur älteren Generation ExterneR LektorInnen (Jahrgang vor 1960, 1. Lehrauftrag vor 1990)
  3 InterviewpartnerInnen gehören zur jüngeren Generation ExterneR LektorInnen (Jahrgang ab 1960, 1. Lehrauftrag ab 1990)

- nach Geschlecht:\n
  5 Männer
  3 Frauen

- nach akademischem Grad:

1 Habilitierter
2 fast Habilitierte
5 Promovierte


Grundsätzlich soll festgehalten werden, daß die von uns befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen nur einen Ausschnitt der heterogenen Gesamtgruppe der Externen LektorInnen repräsentieren.

Der Aufbau des folgenden Kapitels folgt einerseits der Bewegung von Verläufen und Statuspassagen, andererseits Zustandsbeschreibungen und Themenfeldern, die für die Identität der Gruppe der Externen LektorInnen/Freien WissenschaftlerInnen konstitutiv sind: Beginnend mit dem Übergang von Studium zu LektorInnen- und Freien WissenschaftlerInnen-Dasein wird das Verhältnis zur Universität bzw. zum Institut geschildert, die Einbindung auf den Instituten und der Alltag der LektorInntätigkeit. Die Selbstbilder der Befragten, ihr Wissenschaftsbegriff, ihre Einstellung zu Themen und Inhalten des wissenschaftlichen Arbeitens, ihre Identität als Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen bilden einen zweiten Schwerpunkt. Ein wesentlicher Aspekt ihres ambivalenten Status resultiert aus diskontinuierlichen und prekären Einkommensverhältnissen, die in einem dritten Teil behandelt
werden. Viertens werden Strategien der Veränderung ihrer Situation, Perspektiven und Alternativen dargestellt.

2.2. Entscheidungen – Karrierestrategien – “Hineinrutschen”

Alfred Schütz hat darauf hingewiesen, daß Personen aus ähnlichen Lebenswelten eine ähnliche “Rationalität der Wahl” aufweisen. Läßt sich bei der von uns interviewten Gruppe so etwas wie eine ähnliche “Rationalität der Wahl” dieser Laufbahn als ExterneR LektorIn und FreieR WissenschafterIn feststellen? Lebenslauf- und Karrieremuster\textsuperscript{117} werden durch biographische Erfahrungen, die sich im Bewußtsein und im Unbewußten abgelagert haben und die als bewußte/unbewußte Motive Entscheidungen mitstrukturieren und durch eine Fülle sozialer Rahmenbedingungen, wie Geschlechts-, Generations- und Milieuzugehörigkeit, die soziale Herkunft sowie andere historische Faktoren\textsuperscript{118} beeinflußt. Wir interessierten uns daher für die Motive und Überlegungen, die die Einstiege in diesen beruflichen Weg und das Festhalten daran mitbestimmen.

Insgesamt dominiert in unseren Interviews eine – auf den ersten Blick – passive Haltung zur Karriere, d. h es wurden kaum bewußte Entscheidungen für die Laufbahn als ExterneR LektorIn und für die Freie WissenschafterInnenexistenz getroffen bzw. eine solche wird in den Interviews nicht thematisiert. Einschränkend ist dazu jedoch zu bemerken, daß wir nur eine bestimmte Gruppe der Externen LektorInnen befragten, nämlich diejenigen, die sie sich offenbar (noch) nicht für einen “Ausstieg” entschieden haben. Zudem ist ein lebensgeschichtliches Interview immer nur ein “freeze frame”, das die Transgression, die Bewegung und die Diskontinuitäten einer Lebens- und Berufsgeschichte tendenziell verdeckt.

Dennoch läßt sich, zumindest für die derzeitige Situation der Befragten, eine gewisse “Unlust” Entscheidungen – im Sinne von Karriereplanung – zu treffen, konstatieren. Unsere InterviewpartnerInnen sprechen vielfach davon in diese Laufbahn “gerutscht zu sein”:

“Also ich bin eigentlich seit meinem Studium auf der Uni irgendwie hängengeblieben und hab’ das Glück gehabt, daß ich mich nie wirklich um ein Projekt selber kümmern hab’ müssen. Das hat sich irgendwie immer vom timing her gut ergeben, daß ich irgendwie reing’rutscht bin.(...)”


Erzählt wird in den Interviews von anfangs fördernden Personen, die am Ende des Studiums zu einem Lehrauftrag oder zur Mitarbeit an einem Projekt eingeladen hatten. Ein anderer Zugang war die Tätigkeit als TutorIn, über die man/frau immer mehr in die Lehrveranstaltungen eingebunden wurde. Über diese Schritte war dann die Richtung einer wissenschaftlichen Laufbahn eingeschlagen worden. Es interessierten uns die Übergänge vom Studium zu dieser LektorInnen- und Freien WissenschaftlerInnen-Tätigkeit. Wie werden diese Passagen geschildert? Wie kam man/frau zum ersten Lehrauftrag/Forschungsprojekt?

“Ja und dann hab’ ich eigentlich schon – das war mal die Projektseite, seit Ende meines Studiums und seit ’89 war ich eigentlich schon als Tutor in Lehrveranstaltungen beschäftigt und hab’ dann ab ’91 oder ab ’90 –das weiß ich jetzt nicht mehr genau, die ersten Lehraufträge bekommen. Einerseits in physiologischen Spezialpraktika, andererseits in den Bestimmungsübungen. Also eher ökologisch angehauchte Veranstaltungen (...).”


“Und dann hab’ ich auch relativ schnell, die Diss. hab’ ich nicht g’macht, aber intensiv das betrieben, eigentlich. Und hab’ dann während ich die Diss. g’schrieben hab’, und, des hat MIR damals, auch emotional, SEHR viel geholfen, obwohl ich mich noch erinnern kann, daß ein Freund, also weil ich eben, von der Secession damals, über eine Kollegin, an Auftrag ’kriegt hab’ für die Secession., die haben damals irgendein, ein hundert Jahr war’s nicht, aber irgend so ein Jubiläum, oder hundert, ja, ich glaub’ doch, oder so irgendwas, für das Buch, für dieses Festschriftding, was zu machen. Und zwar, also Secession in der Zwischenkriegszeit und Nazizeit. Und das hab’ ich über eine Kollegin ’kriegt, die mich halt dort irgendwie genannt hat, und hab’ das dann tatsächlich’kriegt, und die waren auch irgendwie so offen, so ein unbekanntes Mauserl zu nehmen, ja? Und mir hat des einfach, das

119 Diese Einschätzung wird durch die quantitativen Untersuchungsergebnisse bestätigt: Vgl. Kapitel 3.3.1., siehe auch 2.3.1.
hat mir einfach unheimlich viel geholfen, so für mein Selbstverständnis, daß ich ja doch eine Kunsthistorikerin sein kann. Und daß das was Gutes ist, und daß mir das auch gefällt, ja? Wobei, ich kann mich erinnern, mein damaliger Freund hat g’sagt: Mach das nicht, du mußt deine Diss. fertigmachen! Und ich hab’ das aber dazwischeng’schoben, es war aber ganz wichtig, weil aus dem, aus dieser-, aus diesem Text ist dann eigentlich mein erster Lehrauftrag entstanden.


“Ja ((seufzt)) und, daß ich an der Uni verblieben bin, war eigentlich keine freie Entscheidung von mir, oder- keine bewußte Entscheidung von mir, weil sich einfach das mit dem Folgeprojekt ergeben hat, (...) Also ich war froh, daß ich bleiben konnte, ich hätt’ wahrscheinlich zu dem Zeitpunkt gar nicht gewußt, was ich tun sollte, wenn ich da keine Möglichkeiten gehabt hätte weiterzuarbeiten. Ich hätt’wahrscheinlich nicht gewußt, wo ich nachschauen soll und was ich eigentlich tun will mit meinem Beruf jetzt, den ich abgeschlossen hab’. Und ich hab’s mir Gott sei Dank ((lacht)) auch nicht überlegen müssen. Also. Aber so eine bewußte Entscheidung, daß ich wissenschaftlich Karriere machen will und daß ich mich vielleicht habilitieren will, das hat’s bei mir eigentlich nichtgegeben.


Die beiden konstatierten in ihrer quantitativen als auch qualitativen Untersuchung insgesamt eine ausgeprägte wissenschaftliche Orientierung von feministischen Nachwuchs-wissenschaftlerinnen. Knapp die Hälfte der Studentinnen strebte eine Karriere im universitären Feld an und ein Drittel hatte die Perspektive eines Arbeitsplatzes an der Universität in ihre Zukunftsüberlegungen miteinbezogen, obwohl gleichzeitig kaum von Förderungen an der Uni berichtet wurde.121 Und obwohl die meisten dem universitären Feld als zukünftigem Arbeitsplatz ambivalent gegenüberstehen, halten sie dennoch – wie unsere InterviewpartnerInnen – an diesem Wunschbild fest.122 Nahezu alle interviewten

120 Vgl. BALDAUF 1991, S. 94
121 Ebd. S. 94
122 Ebd. S. 454


Angesichts der sich insgesamt verschlechternden beruflichen Aussichten bei zunehmendem Alter und den ökonomisch schwierigen, wenig aussichtsreichen Zukunftsperspektiven ist diese Passivität auch eine verständliche Reaktion. Die Sozialpsychologie behauptet, daß sich die Aufmerksamkeit eines Menschen bei der Konfrontation mit etwas, das ungewiß, konfliktträchtig und daher beunruhigend ist, eher auf die unmittelbaren Umstände als auf langfristige Perspektiven richtet: die Augen des Kaninchens sind starr auf die Schlange geheftet. In der Sozialpsychologie wird diese Verfassung als “kognitive Dissonanz” miteinander konfligierender Bedeutungsrahmen bezeichnet. Übertragen auf die Situation Externe LektorInnen könnte dies bedeuten, daß sich die Aufmerksamkeit auf das naheliegendste Problem (nächstes Projekt, nächster Lehrauftrag, Artikel etc.) fixiert, und angesichts wenig realistischer Berufs alternativen größere Zusammenhänge (z. B. äußerst unsichere, immer prekärer werdende Zukunftsaussichten) dabei ausgeblendet werden. Vielleicht kann die riskante Laufbahn als Externe LektorIn/Freie WissenschafterIn gerade aufgrund eines kurzfristigen Planens beibehalten werden.

“(…) hab’ ich ein Vermögen sicherlich nie ausgebildet, und das ist so ein Vermögen, so ein vorausplanendes Vermögen, weißt Du? (…) Wo man sagt, man überlegt sich jetzt einmal, was man die nächsten fünf Jahre tun will oder so, ja? Oder was einem eigentlich wichtig ist? Und man kann sagen, daß ich eigentlich bis vor kurzem immer nur in den Tag hinein gelebt habe, sozusagen. Und immer nur auf Monate gedacht habe, aber nie auf ein Jahr. Das schon in den letzten Jahren

123 Ebd. S. 454
124 Vgl. SENNETT, S. 121
125 Ebd. S. 120
versucht habe, ich mein, ich bin ja immerhin 42, na? Versucht habe, aber es fällt mir halt sehr schwer. Und ich hab’ damals sicher auch ganz kurzgesicht die Dinge nur angeschaut und bin nicht wirklich fähig gewesen, einfach (größere zeitliche) Dimensionen auch zu denken. Oder auch für mich einfach essentiell zu überlegen, was ich eigentlich will.

Wenn ein Mensch nicht daran glaubt, daß das Problem zu lösen ist, wird das langfristig planende Denken sozusagen aufgehoben. In diesem Zustand werden Menschen über die unmittelbaren Umstände, in denen sie gefangen sind, immer und immer wieder in dem Bewußtsein sinnieren, es müsse etwas getan werden, ohne daß sie zu einem Entschluß kommen.


Die Krise des Arbeitsmarktes, einer sich flexibilisierenden kapitalistischen Arbeitsgesellschaft, bewirkt für AbsolventInnen der “oberen Regionen” des Bildungssystems offenbar weniger einen Berufsverlust an sich, sondern einen Verlust der kalkulierbaren, gut bezahlten und prestigeträchtigen Beschäftigungssicherheit. Das berufliche Jenseits der Bildungskarriere geht nicht verloren, sondern wird unvorhersehbar und unberechenbar.

2.3. Das Verhältnis zur Universität/zum Institut

2.3.1. MentorInnen

Wie Schliesselberger/Strasser in ihrer Untersuchung gezeigt haben, spielen MentorInnen für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine entscheidende Rolle. In den lebensgeschichtlichen Interviews

---

126 Karriereplanung ist für die befragten externen LektorInnen aber auch ein grundsätzlich ambivalenter Begriff. Siehe dazu weiter unten.
128 SCHLIESSELBERGER 1998
mit Externen LektorInnen nehmen Erfahrungen mit MentorInnen jedoch nur wenig Raum ein. Es zeigt sich, daß ProfessorInnen und DozentInnen als MentorInnen zwar vielfach für den ersten Lehrauftrag oder das erste Forschungsprojekt wichtig waren, eine weitergehende kontinuierliche und konkrete Förderung haben aber nur wenige unserer InterviewpartnerInnen erlebt. Im Gegenteil, berichten einige auch von einer plötzlichen Umkehrung einer Förderbeziehung in eine aktive oder passive Behinderung der universitären Karriere. Hierfür werden unterschiedliche Gründe genannt, sie reichen von plötzlich befürchteter Konkurrenz über ein persönliches Zerwürfnis bis zu grundlos sinkendem Interesse an den bisherigen Mentees. In den Erzählungen der Interviewten klingt zum Teil Enttäuschung über fehlende oder geringe Förderung an, zum Teil sehen sie aber die Gründe dafür auch bei sich selbst:

“Du, ein Fehler ist sicherlich, die Kommunikation zu den richtigen Leuten einfach nicht wirklich gepflegt zu haben. Also, es war ein Fall, wo jemand Assistent geworden ist, wo ich den, diesen Professor, genauso gut gekannt hab’, vielleicht sogar noch besser als der und da aber die Kommunikation nicht aufrechterhalten habe, beziehungsweise nicht dieses dauernde Zeigen, was man so tut, was man kann und so weiter. Und das ist das eine, na? Also ich (mich) eigentlich nie wirklich sozial, intensiv sozusagen, definiert hab’, ja, als jemand der jetzt Anwärter ist für so was?”


“Und, ich mein’, das was mir halt nicht liegt, ist irgendwo hingehen benzen, oder Lobbying betreiben und mich präsentieren: Hier bin ich. Und ich bin auch gut. Also das liegt mir absolut nicht. Das ist vielleicht ein Fehler, oder ich weiß es nicht, jedenfalls kann ich das nicht und deswegen- (...) ich würd’ das so formulieren, daß ich sag’, trotz meiner relativen Passivität hab’ ich bisher Glück gehabt und immer Möglichkeiten gehabt, Lehraufträge zu bekommen, ja? Einfach Glück. Wenn dem nicht so gewesen wär’, hätte ich sicher nicht auf der Uni verbleiben können, weil ich einfach zu passiv bin für solche Dinge, daß ich einfach Druck mach’ und mich darum kümmere und schau’, daß was geht und so, also das bin ich einfach nicht. Da hätt’ wahrscheinlich meine Karriere nach der Diss. geendet auf dem Institut, wenn ich nicht von anderen Leuten gefragt worden wäre oder wenn sich einfach was ergeben hätte.”

Zudem ist der Wunsch nach einer Universitätskarriere auch deshalb ambivalent, weil die universitären Strukturen prinzipiell als extrem hierarchisch, die Möglichkeiten des freien wissenschaftlichen
Arbeitens innerhalb dieser Strukturen als sehr eingeschränkt eingeschätzt werden, und es daher auch nicht sonderlich attraktiv erscheint, sich unter diesen Bedingungen anzupassen und “hinaufzuarbeiten”. Denkbar ist aber auch, daß sich Externe LektorInnen aufgrund ihrer Erfahrungen damit abgeunden haben, daß sie in ihrem Status als “Externe” von der Institution Universität nicht oder kaum als WissenschaftlerInnen gefördert werden, daß sie vielleicht sogar in außeruniversitären Wissenschaftskontexten mehr Förderung erfahren. Trotz einiger Unterschiede von Institut zu Institut berichtet die Mehrzahl der interviewten LektorInnen jedenfalls, daß ihnen von seiten des Instituts überwiegend Ablehnung, Desinteresse oder höchstens unverbindliches Wohlwollen begegnet. In letzterem Fall fühlen sie sich im Institut gerade geduldet, es besteht die ebenso vage Hoffnung, daß sie über “persönliche Empfehlungen” einzelner ProfessorInnen oder DozentInnen zwar einen Lehrauftrag leichter bewilligt bekommen, darüber hinaus aber keine konkrete Unterstützung erfahren.

“Das ist auch irgendwas, was ich so auf der Uni oder auf dieser Projektebene immer sehr unangenehm empfunden hab’, das letztlich alle, ja, daß niemand so richtig greifbar ist. Also niemand ist – Alle sind so wohlwollend. Es gibt irgendwie so ein vages Wohlwollen, aber wenig Verbindlichkeit und so.”

“Also in I., da war es auf dem Institut immer so, daß klar war, sobald jemand kommt, der dort einem der Professoren mehr am Herzen liegt, bin ich weg vom Fenster. Und es war auch so. Da kam die N. und mein Lehrauftrag war weg, ja? Also das war dort ganz klar. Am andern Institut ist es ein bißchen anders, aber das ist deswegen, weil der L., bei dem schreib’ ich ja meine Habil. Also das heißt, ich hab’da irgendwie deswegen ein bißchen eine andere Position. Also sozusagen nicht so auf der Abschußliste wie auf diesem Institut. (...) Hier in S., da ist es so, ich weiß nicht, wie das wirklich läuft, aber ich denk’ mir halt, beim B. hab’ ich studiert, beim K. hab’ ich meine Diss. geschrieben, die D., die kenn’ ich, ja, und noch paar andere und ich denk’ mir halt, wenn die auf ihrer Sitzung meinen Antrag sehen, und nicht Was-Weiß-Ich-Wer alles noch das haben will, geben sie es mir. Und ich mein’, du, also da sind alle nett, wenn ich da hinkomm’, ich kann mir da mein Fach einrichten und kopieren so viel nötig ist und sonst noch was, ja? Sonst nix.”

Signifikante Unterschiede in der Einschätzung des Verhältnisses “Institut–Externe” sind in unserem Sample zwischen den älteren LektorInnen an GEWI, GRUWI, Hochschule für Bildende Kunst und den jüngeren LektorInnen an der NAWI und der WU festzustellen, die durch kontinuierlichere Lehraufträge, ein universitäres Forschungsprojekt und/oder einen eigenen Arbeitsplatz eine stärkere Anbindung ans Institut haben. So berichten die drei LektorInnen von der NAWI und der WU von tendenziell positiveren Erlebnissen mit MentorInnen, einer besseren Arbeitsatmosphäre, besserer Kommunikation und einem besseren Zugang zu Ressourcen:

“Ich war GUT aufgehoben. Nachdem an DIESEM Projekt, ich glaub’ ALLE Institutsangehörigen beteiligt waren, auch die regulären Assistenten, sei es nun als Diskutanten, oder als Vortragende, lief das SOFORT, vom ersten Tag über eine INHALTLICH bestimmte Schiene. Das heißt, man hatte

Auch eine andere Externe Lektorin fühlte sich in ihrem Institut akzeptiert bis zu einem, wie sie selbst sagt, aus persönlichen Gründen vollzogenen Bruch von seiten ihres bisherigen Mentors. Danach wurde allerdings deutlich, wie sehr die Einbindung in ein Institut von dem/der MentorIn abhängig ist. Wenn diese Förderung wegfällt, ist es sehr viel schwerer, an einem Institut wirklich Fuß zu fassen.

“Also an sich hab’ ich prinzipiell das Gefühl gehabt, daß er eigentlich alle drei, die drei Frauen eben auf der Abteilung, durchaus in ihrer Arbeit schätzt und irgendwann soll er eben gegenüber jemand anderem erwähnt haben, daß er drei hysterische Weiber auf der Abteilung hat. Wie er zu dieser Äußerung gekommen ist, weiß ich nicht, weil eigentlich gestritten haben wir nie miteinander. Und mit diesem Ereignis ist eigentlich die ganze Abteilungsatmosphäre den Bach hinuntergegangen, es hat keine Aussprachen gegeben. Ja, und damit war es gelaufen. Und der einzige, der eben dann noch weiter gefördert wurde, war eben der Dissertant, der offensichtlich nicht hysterisch war in seinen Augen, oder was auch immer. Also. Der sicher wissenschaftlich nicht besser gearbeitet hat, als alle anderen.”

Die auch von Schliesselberger/Strasser festgestellten geschlechtsspezifischen Differenzen in der Nachwuchsförderung zeigen sich in unseren Interviews einerseits in der häufig problematisch verlaufenden Förderung von Frauen durch männliche Betreuer, andererseits bevorzugen Frauen von sich aus vielfach eher eine Netzwerkförderung durch Kolleginnen.

“Und das ist eigentlich, muß ich sagen, na, jetzt will ich nicht ungerecht sein, aber es ist einer, von den GANZ wenigen Männern, die mich so direkt gefördert haben, sonst sind es eigentlich alles Frauen gewesen. Ich denk’ mir oft, ich bin so eine richtige Netzwerkfrau. Auch viele dieser Sachen – Gut, das ist natürlich oft, daß die Männer an diesen Entscheidungspunkten sitzen, und sie entscheiden.”

In den Interviews mit Externen LektorInnen sind MentorInnen nur in Ausnahmefällen ein solider Anker zu einem Institut, am ehesten noch dort, wo über die Einbindung in ein universitäres Forschungsprojekt ein kontinuierlicher Austausch zwischen ProjektleiterIn und (externen) MitarbeiterInnen besteht.
2.3.2. Fremd bleiben

Im Unterschied zu den InterviewpartnerInnen von WU und NAWI sind die Externen LektorInnen unseres Samples an den GRUWI- und GEWI-Fakultäten kaum oder gar nicht über Forschungsprojekte in ein Institut eingebunden. Ein Grund für die fakultätspezifisch unterschiedliche Verankerung der Externen LektorInnen liegt darin, daß Forschungsprojekte und auch Lehrveranstaltungen an bestimmten Fakultäten eine stärkere, kontinuierliche Präsenz des wissenschaftlichen Nachwuchses am Institut erfordern (Laborarbeiten, Assistenz bei arbeitsaufwendigen Pflichtlehrveranstaltungen/Praktika), was natürlich auch die Einbindung von “Externen”in ein bestimmtes Institut fördert bzw. fördern kann. Diese Bedeutung haben Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen an GRUWI und GEWI in der Regel nicht. Hier läuft die Anbindung ans Institut primär über die Lehrveranstaltungen, die allerdings unter einer größeren Gruppe von Externen LektorInnen vergeben werden, insofern für den/die Einzelne eine relativ unsichere und unregelmäßige Anbindung an ein bestimmtes Institut darstellen. Dieser Umstand wird unter anderem dadurch widerspiegelt, daß ein Teil dieser Gruppe des Samples nicht einmal den ersten Lehrauftrag an dem Institut hatte, an dem sie ihren Abschluß gemacht hatten, und daß auch die weiteren Lehraufträge an unterschiedlichen Instituten und zum Teil in unterschiedlichen Universitätsorten vergeben wurden und werden, während die drei jüngeren LektorInnen der NAWI und WU bis jetzt an dem Institut als “Externe” bzw. ProjektmitarbeiterInnen arbeiten, an dem sie ihren Abschluß gemacht haben.

Die Externen LektorInnen, die an GRUWI und GEWI tätig sind, erzählen auch signifikant öfter von einer abweisenden Haltung oder Marginalisierung der Externen LektorInnen von seiten des Instituts.


Während sich die Externen LektorInnen der NAWI und der WU durch Mitarbeit in Forschungsprojekten, regelmäßige Lehraufträge und einen eigenen Arbeitsplatz insgesamt mehr als
Teil des Instituts fühlen – auch wenn diese Akzeptanz sehr labil ist, wie sich im Fall von Konflikten zeigt –, fühlen sich die Externen LektorInnen an GRUWI und GEWI kaum als Teil des Instituts wahrgenommen. Sie bleiben in der Regel außenstehende wissenschaftliche Arbeitskräfte.


Ein Großteil der befragten LektorInnen beklagt sich einerseits über mangelnde Information und Kommunikation von seiten des Instituts, was ihre Lehrveranstaltungen angeht, wo sie sich eine frühzeitige Benachrichtigung über Bewilligung oder Ablehnung des Lehrauftrags, ein Abklären der Anrechenbarkeit von Lehrveranstaltungen, von Zeit und Ort der Lehrveranstaltung, und ein zumindest höfliches Interesse an der Arbeit der Externen LektorInnen von seiten des Institutsvorstands und anderer wissenschaftlicher KollegInnen wünschen würden. Außerdem fühlen sie sich auch in allgemeinen institutspolitischen Fragen ausgegrenzt. Informationen über wichtige, sie betreffende Entscheidungen, die etwa in der Institutskonferenz getroffen werden, erhalten sie häufig nur auf informellem Weg.

“Und dann hör’ ich eben so die Geschichten aus dem Hintergrund, eben, von meinen INFORMANTEN. ((lacht)) (…) Na, LEUTE, die halt sich dort in diesem CHAOS, das kann man wirklich so sagen, in diesem institutionellen CHAOS, aufgrund dessen, daß sie schon länger dort verkehren, einen besseren Durchblick haben. Net? Und die kennen Leute und reden, und was weiß ich, und können, also ICH kriegert NICHTS mit. Also wenn ich die Leute nicht kennen WÜRDE, würde ich absolut nichts mitkriegen. Man kriegt auch keine BRIEFE, also wenn man jetzt ansucht, oder, ja, zum Beispiel, wann der Lehrauftrag genehmigt wird, das erfährt man, ich weiß nicht, sechs, sieben Wochen, nachdem das Semester angefangen hat. Und lauter so Sachen! Net? Wenn da nicht wer sagt: “DU, in der Kommission ist beschlossen worden, ….!” Das hab’ ich IMMER informell erfahren, Entweder über Studenten, oder über meine Informanten ((lacht)).”
Andere befragte Externe LektorInnen wiederum thematisieren mangelnden Kommunikations- und Informationsaustausch mit dem Institut gar nicht oder sind der Meinung, sie könnten Zugang zu Informationen haben, wenn sie nur wollten.


Auffallend dabei ist, daß dies in unserem Sample gerade diejenigen sind, die grundsätzlich mehr Zeit an ihrem Institut verbringen, weil sie dort einen Arbeitsplatz haben, also grundsätzlich vermutlich besser in die institutsinternen Kommunikationsstrukturen eingebunden sind als jene, die nur über einen Lehrauftrag mit einem Institut verbunden sind.129


“IP: Und des Sekretariat, das ist ja, BWOAH.
I: Wieso?
IP: Da kommst rein, und wirst angefleckt. Also aber wirklich. Also so ungefähr: “Stören Sie diesen Raum- oder, was WOLLEN Sie? Was WOLLEN Sie überhaupt?” So, also, ungefähr, “Tschuldigen, ich wollte eigentlich nur fragen, ((lacht)) ob da ein Raum, (...).”

“Aber mir schien, daß selbst diese prononcierte Trennung von Intern und Extern, also NAHEZU ausschließlich über den Gegenstand und über das Projekt und über die Sache selbst definiert war. Also natürlich hätte man manchmal den Eindruck, daß es –bezüglich zum Beispiel des Sekretariats

129 Bezüglich einer fakultätsmäßig differenten Teilnahme an Intitutsversammlungen, vgl. Kapitel 3.3.2.
– eine Differenzierung gibt. Und das Sekretariat ist IMMER ein neuralgischer Punkt. Also da
ENTSCHIEDET sich dann die Sache, wer anerkannt wird, und wer nicht anerkannt wird. Nur fiel das
damals halt nicht so auf, weil, wie gesagt, Projektarbeit hieß damals auch ziemlich viel
Bibliotheksrecherchen. Ziemlich viel Arbeit im AUSWÄRTIGEN. Und insofern war einfach die
Drehscheibe des Sekretariats nicht so wichtig. Zur Wahrnehmung ist es eine mögliche
Differenzierung, und es war auch eine Differenzierung. Obwohl man natürlich sagen muß, es war
keine Differenzierung jetzt, von extern und intern, sondern es war eigentlich eine Differenzierung
INNERHALB der Externen selbst. Also es ist nicht so gewesen, daß ALLE Externen als Externe
wahrgenommen worden sind. Also manche sind EHER anerkannt worden, andere weniger
anerkannt worden. Also das und diese Anerkenntnis, ja, wie ist die zum Ausdruck gekommen? Ja,
ich weiß nicht, ob eine Nachricht am Schreibtisch liegt oder im Postfach liegt. Solche Kleinigkeiten.
Oder, ob es ein FREIZÜGIGE Auskunft gab, oder KEINE.”

Der Zugang zu oder die Vorenthaltung von Informationen, Ressourcen und Infrastruktur wie eigener
Arbeitsplatz, Telefon, E-mail, Postfach, LektorInnenzimmer, Kopiermöglichkeit, Institutsschlüssel etc.
erleichtern oder erschweren nicht nur die konkreten Arbeitsbedingungen der Externen LektorInnen,
sondern manifestieren auch auf symbolischer Ebene ihren Status als Außenstehende in der
Institutshierarchie. Das Gefühl am Institut”fremd zu sein und zu bleiben”, das viele der Befragten
implizit oder explizit in den Interviews äußern, resultiert zu einem nicht geringen Teil aus dem sehr
restrikтив geregneten Zugang zu den genannten Ressourcen bzw. der Infrastruktur.

“ Aber irgendwie bist ein lästiges Anhängsel, dem man alles dann noch aufbürdet. Ich mein, das sind
dann so Kleinigkeiten, wie, was weiß ich, du kriegst keine Dias, wenn du nicht, auch an der G., du
kriegst keine Dias, wennst nicht an dem Institut bist. Als Fixangestellter. Kriegst keine Dias, muß
sozusagen darum bitten, also du wirst, es wird dir immer gezeigt: Hoppla, du darfst unsere Dienste
eigentlich NICHT in Anspruch nehmen.”

Welche Ressourcen den Externen im einzelnen zugebilligt werden, hängt vom jeweiligen Institut und
dessen Arbeitserfordernissen und Gewohnheiten ab, ist aber, wie das obige Zitat zeigt, nicht immer
bzw. in den seltensten Fällen logisch erklärbar und wird von den Externen LektorInnen oft als weiterer
Beleg für Ausgrenzung bzw. Ausdruck von Gleichgültigkeit gegenüber den Externen LektorInnen
interpretiert.

“Ja, das alles war frustrierend. Also, es war nur ärgerlich. Also, es gibt gute Erfahrung mit
Studenten, gibt’s natürlich, aber der Rahmen – zum Kotzen. Also zum Beispiel, wenn ich mich an
die letzte Lehrveranstaltung erinnere, die ich mit dem Freund gemacht hab’, das war vor eineinhalb
Jahren, ((macht kurze Pause)) also es fängt bei so vielen Kleinigkeiten an. Zum Beispiel, daß sie
plötzlich nicht remuneriert ist, und dann machen wir’s doch. Dann kommst hin auf ein Institut. Die
Vorlesung ist am Abend, weil der andere gearbeitet hat. Niemand vom Institut kommt und begrüßt
dich. So ganz banal. Niemand gibt dir den Schlüssel. Um zehn ist das Institut zu. Da mußt beim
Fenster rausklettern. Es war vereinbart, daß es eine Lehrveranstaltung für den zweiten
Studienabschnitt ist. Es war eingetragen für den ersten Studienabschnitt. Ich hab’ gesagt, es ist zu
viel Arbeit, Studienanfänger haben- mit denen muß ich anders arbeiten, die muß ich ernst nehmen.
Also da kann ich nicht meine Sachen machen. Wenn das nicht remuneriert ist, dann geht das nur im
zweiten Studienabschnitt, dann will ich mich unterhalten können auch. Und – erster Studienabschnitt. (...) Das war der letzte Lehrauftrag und dann hab' ich gewußt: nein."

Während für einen unserer Interviewpartner die Kombination von zunehmend schlechter bezahlten Lehrveranstaltungen und schwierigen Rahmenbedingungen ausschlaggebend für die Entscheidung war, die Lehtätigkeit überhaupt aufzugeben und "nichts mehr an der Uni zu machen", versucht der Großteil der Befragten gerade angesichts der bereits zu spürenden oder sich abzeichnenden Verschlechterungen durch Einsparmaßnahmen und Kürzung des Lehrauftragskontingents für Externe LektorInnen den Kontakt zu einem oder mehreren Instituten zu halten um nicht aus dem "Rad der Lehrauftragsvergabe" herauszufallen. Angesichts mangelnder Alternativen (siehe Kapitel 2.6.1.) ist es für die meisten trotz der vielen geschilderten Kritikpunkte sehr wichtig, weiterhin Lehraufträge zu bekommen.

2.4. Ambivalente Selbstbilder

Eine Intention des qualitativen Untersuchungsteiles war es festzustellen, wie sich die Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen in den offenen, narrativen Interviews selbst charakterisieren. Welche Selbstbilder werden in den lebensgeschichtlichen Interviews präsentiert? Lassen sich dominante Identitätsmuster feststellen? Beschreiben sich die Interviewten eher als Lehrende oder als freie ForscherInnen?

Wir fragten uns, ob bestimmte Tätigkeiten in diesen beiden beruflichen Feldern bevorzugt wurden und wenn ja, aus welchen Gründen? Welchen Stellenwert hat die ForscherInventätigkeit und welchen die Lehrtätigkeit im gesamten Lebenszusammenhang? Beinhaltet das Selbstbild bestimmte Ambivalenzen? Welche Vorteile und welche Nachteile werden in bezug auf die LektorInventätigkeit und das Freie WissenschaftlerInnendasein angeführt?

2.4.1. Selbstbilder Freier WissenschaftlerInnen und Externer LektorInnen

von unseren InterviewpartnerInnen präsentiert? Interessant ist in diesem Zusammenhang Martin Kohlis Untersuchung von Autobiographien von Wissenschaftern, in der er konstatiert, daß sich bei dieser Berufsgruppe im Vergleich zu anderen eine Identitätsdoktrin ausspricht, die dem handelnden Subjekt, dem Ich als Organisator des Werks und als Garant für dessen Kontinuität, eine zentrale Stellung einräumt. Mit Blick auf die spezifischen Arbeitsbedingungen Externer LektorInnen läßt sich hier feststellen, daß dieses selbstbestimmte, kreative, innovative WissenschafterInnen-Ich für die Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen einerseits den einzig verläßlichen Garant für eine gewisse (Werk-)Kontinuität darstellt, andererseits die permanente Konfrontation mit dem Instabilen, Brüchigen, Unsicheren der Arbeitsbedingungen als ständige Bedrohung für das wissenschaftliche Werk und das WissenschafterInnen-Ich empfunden werden muß.

Die Existenz des/der Freien WissenschafterIn wird über die Forschungsthemen als nichtentfremdete und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit grundsätzlich positiv definiert. Für die ältere Generation der InterviewpartnerInnen sind Sozialengagement, feministische Intentionen, Politik- und Praxisrelevanz und Selbstverwirklichung hierbei wesentliche Komponenten.


“Dann, daß durch diese, ich sag’ jetzt einmal so im Groben, und daß irgendwie so diese Linksgerechtigkeit und Andersdenken und dann Alltagskultur der Siebziger Jahre, und Arbeiterkultur um Gottes Willen, und diese ganzen Geschichten haben IRGENDWO im Hintergrund IMMER eine Rolle dann gespielt.”

Das Selbstbild als LektorIn umfaßt dagegen in den Interviews ein anderes und weit differenzierteres, ambivalentes Spektrum von Bedeutungen:

Die Lehraufträge stehen in den Interviews erstens für ein gewisses Maß an (relativer) Kontinuitätserfahrung in der als extrem diskontinuierlich empfundenen wissenschaftlichen Biographie:


131 Siehe auch Kapitel 1.2.3.2.1.
“Kontinuität gibt es bei mir nicht. Es gibt nur Brüche und irgendwie Neubeginn und ich tu’ mir sehr schwer mit Kontinuität, ja das stimmt schon. Außer die Lehraufträge, das ist die einzige Kontinuität, die ich habe, aber sonst?”

Diese Kontinuität hat vor allem in Hinblick auf die Integration im Sozialversicherungssystem identitätssichernde Bedeutung.

“Das kennt man ja alles, das sind ja ganz andere Anforderungen, aber zugleich wird es auch ambivalent, weil man fühlt sich natürlich ganz gut, man ist Lehrbeauftragter, aber andererseits reicht das Geld natürlich nie aus. Ja, das war damals etwas besser bezahlt als heute, aber noch nicht wirklich gut und ich hatte damals noch das Glück, eben innerhalb dieses Sozialversicherungssystems dann rasch einmal wieder hineinzukommen über die Lehraufträge und hab es immer wieder geschafft, bis auf, glaube ich, zwei oder maximal drei Semester in den letzten zehn Jahren, wo ich keine Sozialversicherung hatte und eben dann selbst meine Versicherung zahlen mußte, sonst hatte ich immer das Glück in dieses System- in diesem System quasi drinnen zu sein, beziehungsweise sogar Arbeitslose zu kriegen, aufgrund der Tatsache, daß ich einen bestimmten Zeitraum eben Lehraufträge hatte, die eben diese sogenannten ‘lit. a’-Lehraufträge waren. Gut. Aber das ambivalente dran ist eben, man hat das Gefühl, man tut was Wichtiges und was Tolles, aber das Geld reicht nie, also muß man noch andere Dinge tun, was macht man, man versucht Projekte zu machen und zu jobben.”

Auch die Möglichkeit in die Arbeitslosigkeit gehen zu können, wird unter die Positiva subsummiert, da zumindest ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitslosengeld durch die Lehraufträge oder eine Projektanstellung erworben wurde. Auf diese Art der minimalen sozialen Absicherung durch die Lehraufträge wird verständlicherweise großer Wert gelegt. Die Arbeitslosenunterstützung dient oftmals dazu, die Zwischenzeiten von einem Projekt zum nächsten überbrücken zu können, oder Studienabschlüsse wie Dissertationen zu beenden.

“Dann hab ich g’wußt, ich will jetzt die Diss. fertigmachen, dann hab’ ich mir gedacht, das letzte halbe Jahr zum Fertigschreiben geh’ ich in die Arbeitslose. Hab’ das g’macht, hab’ genau zwei Jahr’ g’arbeitet. Hab’ das schon getimet auch dann. Zwei Jahre hab’ ich gebraucht, geh’ ich ein halbes Jahr in die Arbeitslose. Das war irgendwie überhaupt kein Geld, kannst dir eh ausrechnen, aber ist ja wurscht. ((lacht)) Und hab’ dann, hab’ wirklich das g’schafft in der Zeit, und bin dann sofort in das Projekt übergestiegen. Und hab’ dort ja, das waren damals so- eine Halbtagsanstellung ‘krieg. Und wir haben dann noch ein weiteres Projekt ‘kriegt, also ich war, eine Zeit lang war ich sogar d’über ganztags finanziert und hab’ dann irgendwie so, naja, das war die Haupttätigkeit, und dann haben wir halt so kleine Nebengeschichten, weißt eh, so irgendwie: dort ein Artikelchen, und da, oder so (...).”

Andererseits gibt es in diesem Zusammenhang das Problem, daß während der Zeit eines zweistündigen, remunerierten Lehrauftrages kein Anspruch auf Arbeitslosenbezug besteht, da der Betrag nicht auf die Höhe des Arbeitslosenbezuges angerechnet wird, sondern man/frau aufgrund der
Höhe des Bezuges\textsuperscript{132} überhaupt aus der Bezugsberechtigung fällt. Was wiederum –bei ein oder zwei remunerierten Lehraufträgen – zeitweise absurd niedrige Einkommensverhältnisse produziert.


“A sozialwissenschaftliche Arbeit wird sinnlos, wenn sie net irgendwie adressiert ist, wenn niemand angesprochen ist. Wenn man nicht weiß- Wenn’s in einen luftleeren Raum gesprochen wird. Oder in diese akademische Schöingeisterei, was so mit fiktiven Positionen, lähmend und für viele Menschen auch destruktiv und vollkommen zerstörend ist, wo dir eigentlich die beste Zeit des Lebens kaputtg’macht wird.”


\textsuperscript{132} Während des Bezugs der Arbeitslosenunterstützung dürfen derzeit maximal ÖS 3.899,- monatlich dazuzuverdient werden. Übersteigt das Zusatzeinkommen diesen Betrag (das ist bei einem remunerierten Lehrauftrag der Fall), so entfällt für diesen Monat die gesamte Arbeitslosenunterstützung.
“Also ich würd’ nicht tauschen wollen mit einem – a blödes Beispiel – Pharmareferenten, der vielleicht doppelt so viel verdient, und dafür muß er aber sich von achte bis um fünfe am Abend abstrudeln mit lauter unlustigen Menschen und ihnen was andrehen, sich anschauen lassen aus unerfindlichen Gründen, weil der halt mit dem linken Bein aufgestanden ist ((lacht)). Also da wollt’ ich um nichts in der Welt tauschen.”

“Und es hat so Zeiten gegeben, wo ich mir gedacht hab’, hui, ich weiß nicht, ob das wirklich so lustig ist und dann gibt es wieder Lehrveranstaltungen, wo einfach die Gruppe paßt und man sich denkt, ha, das war jetzt wieder ein super Kurs, oder wo man einfach von den Leuten viel zurückkriegt.”

“Ich seh’ meine Arbeit sehr NICHT entfremdend. Also i identifizier’ mich voll mit dem, was ich mach’, und es macht mir Spaß, und i find’s wichtig, und so in der Richtung. Und wenn du das dann also auch vermitteln kannst, und wennst merkt, also, daß des andere Leut’ auch schnuppern und merken, also, wennst des G’fühl hast, daß du was weitergeben kannst und Leut interessieren kannst dafür‘; und am meisten taut mir, wenn i selber was lern davon. Net? Also, Und DIE des nachher auch annehmen, und i hab’ dann oft das Gefühl, daß es Gruppen gibt, die das annehmen und dann ja selbst kreativ arbeiten, und es taut mir. Find’ i guat. Aber es is net IMMERT. Des muß ich auch sagen.”

Die Anerkennung und Befriedigung bei der Arbeit mit StudentInnen und die Möglichkeit über Lehraufträge sozialversichert zu sein, wog zeitweise sogar noch gewisse Kürzungen bei der Remuneration von Lehraufträgen auf. Für diesen Interviewpartner war die Grenze des Erträglichen erst überschritten, als sein Lehrauftrag plötzlich nicht mehr remuneriert war:


Viertens hat die LektorInnentätigkeit für das Sozialprestige und den Status eine wichtige Funktion. Denn mit der LektorInnentätigkeit bzw. einem akademischen Titel ist im allgemeinen ein hohes soziales Prestige verbunden. Gleichzeitig wird von den InterviewpartnerInnen aber auch die Diskrepanz angesprochen, die sich aus einem hohen Sozialprestige und dennoch prekären Arbeits- und Einkommensverhältnissen ergibt.133

“Das ist- kennt man ja alles, das sind ja ganz andere Anforderungen, aber zugleich wird es auch ambivalent, weil man fühlt sich natürlich ganz gut, man ist Lehrbeauftragter, aber andererseits reicht das Geld natürlich nie aus.”

133Vgl. auch die “Außensicht” in den ExpertInneninterviews, Kapitel 4.2.6.
“Weil, immerhin ist man Doktor, Herr Doktor, das ist für viele, sagen wir einmal, mittelständische Familien, oder Arbeiterfamilien, so wie in meinem Fall, natürlich was Besonderes. Und da ist es dann nicht ganz begreiflich, warum der Bub nicht schon längst irgendwo was hat – oder so.”

Und fünftens repräsentiert der Lehrauftrag einen Anker zur Universität und einer akademischen Karriere. Dieser Aspekt wird in den Interviews zwar nicht expliziert, ist aber durchgängig latent und uneingestanden präsent. Ebenso wie der Wunsch nach einer universitären Karriere bei einem Großteil der Befragten latent vorhanden ist, aber in der biographischen Selbstpräsentation nicht eingestanden werden kann, weil er unrealistisch und damit unangemessen erscheint, kann auch die Bedeutung von Lehraufträgen als potentielle Verankerung/Positionierung an einem Institut, d.h. als ”Karrierestrategien” in den Interviews nicht zum Thema werden (s.o.).


2.4.2. Themen und Inhalte

Zentral für die Identitätskonstruktion der interviewten LektorInnen und freien ForscherInnen sind die ”originellen”, selbstbestimmten und als gesellschaftlich relevant bewerteten Themen.

In diesem Kontext werden Topoi von ”originären” und ”originellen Köpfen”, oder auch die Formulierung vom ”Gegenweltkopf” verwendet.


In den seltensten Fällen wird die Wahl von Inhalten in den Kontext von Strategien der Karriereplanung gestellt. Es läßt sich bei allen InterviewpartnerInnen eine interessengeleitete und politisch-

134 Vgl. auch Kapitel 1.4.2.
weltanschaulich aufklärerische Ausrichtung in Hinblick auf innovative und interdisziplinäre Themen und Zugänge feststellen.

“Weil inhaltlich sprüh’ ich, net? Vor Ideen und so, aber es scheitert dann immer an der Finanzierung, net?”

“Aber was ich noch sagen wollte, ich hab’ dann schon auch in L. immer wieder so sozusagen über diese Schiene Medien, ich hab’ dann begonnen Filme zu machen, Videofilme zu machen und mit anderen zusammen eher auch so experimentell gearbeitet und- also kurzum, wichtig war auch dort wieder so- sagen wir keinen praktischen Bezug aber eher einen angewandteren experimentelleren Bezug zum Gegenstand, den ich mir theoretisch aneigne, einen praktischen Bezug dazu zu haben, sozusagen.”

“Das ist ein Begriff, der mir irgendwo einmal sehr wichtig geworden ist, der Gegenwartsdruck, worunter ich einfach verstehe, um das Ganze jetzt vielleicht etwas zu politisieren auch, daß jedes Unterfangen sozusagen, daß es mir wichtig ist - ob das ein Lehrauftrag ist, oder ein Produkt erstellen oder ein Symposium machen oder so- ( ) Unterfangen in so einem gewissen Sinne sozusagen von diesem Gegenwartsdruck betroffen ist. Das heißt, es sollte reagieren auf aktuelle Probleme, auf aktuelle Widersprüche in der Gesellschaft oder weltweit in der sogenannten globalen Kultur. Und sollte in einem gewissen Sinne versuchen, da ein paar kleine Indizien sozusagen beizusteuern, wie diese Probleme entweder zu verstehen oder sogar zu lösen sind oder so.”

Als durchgängig positiv werden die Vielfältigkeit der Forschungsinhalte, die freie Wahl der Themen und Methoden und die Praxis- und Gesellschaftsrelevanz beurteilt.


Hervorgehoben wird auch der Vorteil, als ExterneR LektorIn durch universitäre bürokratische und administrative Tätigkeiten kaum belastet zu sein.

“Ich hass' nix mehr wie leere Kilometer. Oder SINDLOSES Zeug, was einen net interessiert, und jetzt bin ich also unheimlich- des hat sich auch nachher so geprägt, nach dem Lustprinzip arbeiten, net? Also es macht auch dieses institutionsfreie, also wahrscheinlich bin ich net zufällig so institutionsfrei, weil ich also diese Zwänge, und dieses Gedränge net aushalt'. Also wahrscheinlich durch des auch. Weil des war NUR lustfeindlich. Also, INNERHALB des Rahmens.”
Das Erleben von Freiheit ("institutionsfrei") und lustbetontem Arbeiten wird diffus der hierarchischen Institution Universität und ihren bürokratischen Zwängen ("lustfeindlich") gegenübergestellt, wo diese Art von Freiheit nicht möglich sei.


"Also des hat mir, so diese Widersprüche haben mich irgendwie schon gereizt, eigentlich. Und des war irgendwie, also es KOMMT eigentlich aus dieser Linkskultur der Siebziger Jahre, würde ich sagen. VIELES. (...) Also so gegen das Bürgerliche sein (...)".

Hinsichtlich der inhaltlichen und methodischen Ausrichtung ihrer Lehrveranstaltungen haben Externe LektorInnen an der Universität, so scheint es zumindest, weitgehende Freiheiten. Daß eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Externen LektorInnen nicht oder kaum stattfindet (Stichwort: fehlende Kommunikation), hat offenbar auch den Vorteil, daß es keine Einmischung in die inhaltliche Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen zu geben scheint.

"IP: Also es ging weniger um Wissensvermittlung als um Prozeßvermittlung, also Denkprozesse selbst zu vermitteln sozusagen, wie Denken eigentlich funktionieren kann oder so, na? So eher.

I: Und es war für Dich klar, daß Du das im Rahmen der Uni machen willst?
IP: Na, es war eine Schiene, es war schon klar, daß das irgendwie geht, weil ich dort alle Freiheiten hab', dort kontrolliert mich niemand, ich kann machen was ich will, das ist schon ein Vorzug.

I: Und haben Sie von den Themen, die Sie interessiert haben, haben Sie die in den Lehraufträgen unterbringen können?
IP: Das war nie a Problem. Das ist kein Problem. Eigentlich kann man auf der Uni alles machen."

Es ist allerdings zu hinterfragen, wie weitgehend diese inhaltliche Freiheit tatsächlich ist angesichts der ebenfalls in den Interviews erwähnten Erfahrungen einiger Externer LektorInnen, daß Lehrveranstaltungen verhindert bzw. nicht/kaum unterstützt wurden oder daß Folge-Lehraufträge trotz großer Nachfrage von seiten der Studierenden nicht bewilligt wurden. Da Ablehnungen von Lehrveranstaltungen nicht inhaltlich argumentiert, sondern meist gar nicht begründet werden, ist für die Externen auch nicht transparent, ob eine Lehrveranstaltung aus inhaltlichen/politischen/wissenschaftlichen oder aus anderen Gründen abgelehnt wurde.

Möglicherweise deshalb überwiegt in den Interviews die Einschätzung, daß man als Externer LektorIn weitgehend frei über die Inhalte der eigenen Lehrveranstaltungen bestimmen kann. Der Aspekt der selbstbestimmten Wahl der Inhalte und Themen für Lehrveranstaltungen ist entsprechend dem
Selbstbild Externer LektorInnen/Freier WissenschafterInnen ein weiterer positiver Punkt der Lehrtätigkeit.


“Und – ja, die Institutspolitik, da ((seufzt)) – da gibt’s einfach so viel – auch unter den Obersten sozusagen, es ist eigentlich auf jeder Ebene, gibt’s die persönlichen Animositäten, die für Entscheidungen dann tragend werden und wichtig werden, die mit- oft mit sachlichen Grundlagen nichts mehr zu tun haben, wo ich mir denke, das ist einfach lächerlich. Ich mein’, es sind alles Menschen, daher wird das wahrscheinlich nie verhindern können, aber es ist irgendwie so – es taugt mir eigentlich nicht.”

Aber es ist offenbar auch der den Themen und Zugängen der “Externen” zugrundeliegende "andere" Wissensbegriff, der ihre Einordnung in den universitären Wissenschaftsbetrieb erschwert.

“Na ja, wie soll ich sagen, also ich fall’ mehr oder weniger aus den Lehrbüchern raus, na also zumindest meine Systematik oder meine Zugangsweisen fallen aus den Lehrbüchern raus, weil sie eben sehr an meine Person gebunden sind, das heißt an meine Ebene, dieses Assoziative, was ich schon einmal gesagt hab’. Und ich würde sagen, es ist eher ein wildes Denken, also jetzt nicht in dem-, also es ist eher, also wild im Sinne von irgendwie eben nicht wirklich kanalisiert oder so.”

In diesem Zusammenhang wird aber auch von Unschärfe des Forschungsthemas, der Skepsis gegenüber traditionellen Methoden, von Schwierigkeiten sich abzugrenzen gesprochen. (Ein Interviewpartner spricht von sich als einer “prekären Mischung” und davon “kein Hardcore-Philosoph" zu sein).
“Ja, also das wie ein bunter Hund, aber irgendwie absolut wenig voraussehbar, wie ich überhaupt einsetzbar bin in traditionellen wissenschaftlichen Kontexten.”

In den Selbstcharakterisierungen der Externen LektorInnen wird durchgängig ein starkes Selbstbewußtsein über die eigene inhaltliche und methodische Originalität und Qualität – sowohl in der Forschung als auch in der Lehre – artikuliert. In diesem Bild finden sich aber auch Kratzer, insbesondere bei den älteren LektorInnen. So kritisiert zum Beispiel jener Interviewpartner, der sich entschlossen hat, keinen Lehrauftrag mehr einzureichen und aus dem akademischen Feld auszusteigen, retrospektiv seine zu starke Konzentration auf innere Beweggründe für bestimmte Forschungsthemen, die schlechte Vermarktung seiner Forschungsergebnisse und die insgesamt ungenügende finanzielle Orientierung seiner wissenschaftlichen Tätigkeit.

“Ich hab’s ein bißchen ungeschickt gemacht, damals. Also schlecht vermarktet. Aber dann sind so viele Studien entstanden und das ist ein Grund, der kommt von außen. Und dann gibt’s innere Gründe. Also warum fang’ich an, mich mit diesen inner- also diese ganz starke Identifikation mit dieser Arbeit, das hat ja viel mit meinem eigenen Leben zu tun. Also das Thema da drin, war zum Beispiel die Auseinandersetzung mit diesen (Unschärfe-Geschichten), also mit der Schwierigkeit, sich abzugrenzen, den Gegenstand genau zu definieren, das ist ja meine eigene, mein ureigenstes Problem in meiner Arbeit jetzt. Kein Zufall, ja?”

Der ambivalente Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere wird auch in der Enttäuschung über die sich nicht von selbst realisierende Karriere deutlich. Je länger jemand im freien Forschungszusammenhang und als Externer LektorIn arbeitet, desto mehr wächst auch die Frustration und Enttäuschung darüber, daß sich die gute inhaltliche wissenschaftliche Arbeit nicht in einer Karriere umsetzt, und damit auch die Zweifel.

“Und ich glaube, daß es ein Phantasma von mir war, so eine Illusion vor allem von mir war. Ich bin so gut, daß ich das auch schaffe. Irgendwie dieses sich Herausnehmen und einfach dann eben wirklich eine gewisse Rolle spielen in dem ganzen Zirkus, aber das ist natürlich auch verfänglich, beziehungsweise man fällt da schon auf die Nase auch sehr schnell.”

“Nein, die Situation war damals um nichts besser als jetzt. Ich weiß nicht. Ich hab’das- Das war für mich kein Thema. Ich war eigentlich- Ich mein- ((überlegt und stockt im Gespräch)) Klingt wahrscheinlich blöd, aber natürlich glaubt jeder von sich, daß er gut ist. Und der Meinung war ich auch und darum hab’ ich mir über das keine Sorgen gemacht, oder hab’über das nicht weiter nachgedacht. Sondern hab’ das eher so vor mir hergeschoben und gedacht, das ist in zwei oder drei Jahren, oder wann man hält dann mit der Diss. fertig ist interessant, aber nicht jetzt – zu dem Zeitpunkt damals.”
Diese – insbesondere von den älteren InterviewpartnerInnen – geäußerte zunehmende Enttäuschung hängt einerseits mit der als extrem unsicher und finanziell prekär erlebten Situation zusammen (siehe Kapitel 2.5.) und andererseits mit dem generellen Umstand, daß sich die Honorierung und Belohnung der eigenen Arbeit weder im pekuniären noch im institutionellen Status ausdrückt.135 Die Externen LektorenInnen und Freien WissenschafterInnen sind daher bei der Anerkennung ihrer Arbeit sehr oft auf sich selbst zurückgeworfen. Auf der anderen Seite bestärken wiederum Forschungserfolge, Publizität, Einladungen, Publikationen etc. das Selbstbewußtsein. Wichtige und unterstützende Funktion haben hierbei auch Netze von FreundInnen, KollegInnen, IGs, Diskussionszirkeln etc.

2.5. Einstellung zum Geld


135 Vgl. Kapitel 1.4.3.
Situation der “Externen und Freien” wird durch eine “romantische Besessenheit” vom wissenschaftlichen Gegenstand aufgewogen.

“Es gibt schon, also zumindest gab’s bei MIR ein (Genießen) einer Existenzform, die nahezu mit einem MINDESTEINKOMMEN auskommen mußte, also das waren damals vor Jahren, kann i mi erinnern, so 9.360 Schilling. Das ist ja nicht eben viel, aber es gibt dann a Einstellung, die halt meint: Na gut, Büchlein und Bücher hat man entweder schon, oder sie sind über die Bibliothek zu beziehen, die Monatsmiete, das läßt sich irgendwie abdecken, die Fixkosten wie Zigaretten und so weiter, lassen sich abdecken, diese seltenen Narkotisierungsversuche am Abend, sprich Bier und soweiter, das funktioniert auch, und darüber hinaus ist man halt mehr oder weniger gedankenlos, ja? Also, gedankenlos insofern, weil das eben sekundär ist. Also ob das jetzt 9.370 Schilling sind, oder ob das jetzt 15.000 Schilling sind, es gibt so etwas wie eine fast romantische Besessenheit, daß man hier einer wissenschaftlichen Sachfrage derartig nachspüren kann, und sie klären kann.”

Das Bild vom/von der genügsamen und begeisterten WissenschafterIn taucht nahezu in allen Interviews mit Externen LektorInnen auf, wenngleich auch mit unterschiedlichen Tönungen. Während die einen diesen Lebensentwurf derzeit noch als tragfähig ansehen, erweist er sich für die anderen InterviewpartnerInnen bereits als äußerst problematische Konstruktion.

2.5.1. Niedrige und/oder diskontinuierliche Einkommen

Als für alle InterviewpartnerInnen bestimmender Aspekt der Einschätzung ihrer ökonomischen Situation ist weniger die eigentliche Höhe, sondern vielmehr der Grad der Unsicherheit und Unregelmäßigkeit des Einkommens zu sehen.

Zunehmend brüchig wird die Identitätskonstruktion “begeisterteR ForscherIn ohne Geld” für die Mehrzahl der Befragten erst durch die Kombination von niedrigem Einkommen und der Unregelmäßigkeit und Nichtkalkulierbarkeit des Einkommens über längere Zeiträume hinweg. Demgegenüber äußern diejenigen InterviewpartnerInnen (innerhalb unseres Samples), die ein relativ sicheres, aber mit 10.000-12.000 öS äußerst niedriges Einkommen haben, im Interview eine relativ größere Zufriedenheit mit oder zumindest eine grundsätzliche Akzeptanz ihrer Einkommenssituation:


Ob das Einkommen als ExterneR LektorIn/FreieR WissenschafterIn als zumindest relativ sicheres bzw. regelmäßiges betrachtet wird, hängt vermutlich auch mit dem Grad der – subjektiven – Anbindung an die Universität zusammen. Diese kann sich nicht nur in der Zahl und Regelmäßigkeit der Lehraufträge oder in der Mitarbeit an universitären Forschungsprojekten manifestieren, sondern auch in einem eigenen Arbeitsplatz am Institut und Zugang zu anderen Ressourcen. Diese Faktoren haben in Hinblick auf Einkommenskontinuität auch oder sogar eher eine symbolische Bedeutung: eine zumindest subjektiv erlebte institutionelle Anbindung vermittelt und verspricht eine gewisse Kontinuität der Arbeits- und damit auch der Einkommensverhältnisse.

So beziehen die beiden anderen "Externen", die trotz eines vergleichsweise niedrigen Einkommens innerhalb unseres Samples eine relative Zufriedenheit mit bzw. Akzeptanz ihrer gegenwärtigen finanziellen Situation äußern, den Großteil ihres Einkommens nicht über kontinuierliche Lehraufträge, sondern über universitäre und außeruniversitäre Forschungsprojekte, beide haben einen eigenen Arbeitsplatz oder können ein gemeinsames Arbeitszimmer für VertragsassistentInnen benutzen. Einer der beiden war schon einmal kurzzeitig arbeitslos, beide haben auch schon die Ablehnung von Projekten erlebt. Ihre tatsächliche Einkommenssituation ist also objektiv nicht als besonders sicher oder kontinuierlich zu bezeichnen. Vielmehr spielen in der unterschiedlichen Einschätzung der eigenen finanziellen Situation subjektive Gründe eine wesentliche Rolle – zum einen ist es die genannte symbolische Anbindung an eine Institution, die das Gefühl größeren Sicherheit verleiht, zum anderen ist hier vermutlich ein weiterer Aspekt ausschlaggebend, nämlich der des Alters bzw. der Berufserfahrung. Die drei Befragten sind gleichzeitig auch die jüngsten Externen LektorInnen in unserem Sample. Das bedeutet zum einen, daß ihre Erfahrungen mit Diskontinuität und finanzieller Unsicherheit im Vergleich zu den anderen InterviewpartnerInnen begrenzter sind, und daß sie
gegenüber diesen einen größeren Erwartungshorizont hinsichtlich ihrer zukünftigen beruflichen Chancen, auch hinsichtlich einer universitären Karriere haben. Die älteren WissenschaftlerInnen unseres Samples sind an den Fakultäten GRUWI, GEWI und der Hochschule für Bildende Kunst als Externe LektorInnen tätig. Sie beziehen ihr Einkommen aus einer Kombination bzw. einem Wechsel von Lehraufträgen, außer-/universitären Forschungsprojekten, anderen wissenschaftlichen Tätigkeiten, Habilitationsstipendien, Jobs und AMS-Mitteln. Gegenüber einem sehr niedrigen, aber subjektiv regelmäßigen Einkommen der drei LektorInnen an NAWI und WU haben sie ein tendenziell höheres, aber in stärkerem Maße unsicheres und/oder als unsicher erlebtes Einkommen. Die Anbindung an die Universität erfolgt bei ihnen hauptsächlich über wechselnde Lehraufträge (häufig an unterschiedlichen Instituten und unterschiedlichen Universitätsstandorten), die oft das einzig kontinuierliche Einkommen und die Grundlage für die Sozialversicherung darstellen. Universitäre Forschungsprojekte, die über eineN UniversitätsprofessorIn etwa beim FWF eingereicht werden, bedeuten an diesen Fakultäten eine eher formale Bindung an die Universität bzw. an eineN einzelneN ProfessorIn, sie sind in der Regel nicht an einen Arbeitsplatz oder besseren Zugang zu anderen Ressourcen an der Universität geknüpft, haben also kaum einen subjektiven Anbindungs- und damit Kontinuitätseffekt.

Auch die älteren LektorInnen halten grundsätzlich an der schlechtbezahlten, aber grundsätzlich befriedigenden wissenschaftlichen Tätigkeit fest, alle InterviewpartnerInnen berichten von überdurchschnittlichem Engagement für ihre jeweiligen Lehraufträge und Forschungsprojekte. In den Interviews der “Externen” mit längerer Berufserfahrung zeigt sich jedoch, daß die Unzufriedenheit mit ihrer Situation – ungesicherte, zunehmend prekär werdende Arbeits- und Einkommensverhältnisse – zunimmt, je länger sie sich im ambivalenten und prekären Status der “Externen und Freien” befinden. Maßgeblich ist dabei sicherlich, daß die permanenten finanziellen Probleme, das Lavieren zwischen “gerade noch über die Runden kommen” und Schulden machen, über die Jahre hinweg zermürbend sind. Aber auch wenn es in erster Linie die finanziellen Engpässe bzw. der nicht oder schlecht planbare Wechsel von Phasen finanzieller Abgesichertheit und ausreichend hohem Einkommen und unbestimmten Phasen geringen oder sogar fehlenden Einkommens sind, die zu “Aussteigephantasien” anregen oder an Alternativen zur Wissenschaft denken lassen, ist die Einkommensproblematik der befragten LektorInnen nicht losgelöst von ihrem Selbstbild als Externe LektorInnen/Freie

136 Auch hier ist es aber aufgrund der Nichtthematisierung der “Karrierevorstellungen” und “Karrierestrategien” nicht möglich, manifeste Unterschiede in den biographischen Selbstpräsentationen der InterviewpartnerInnen festzustellen. D.h. aus den Interviews ist nicht abzuleiten, ob die jüngeren InterviewpartnerInnen sich tatsächlich größere – konkrete – Karrierechancen ausrechnen als die älteren.

137 Obwohl es natürlich auch hier Ausnahmen gibt, die allerdings oft das Ergebnis überdurchschnittlich intensiver Bemühungen der externen LektorInnen waren.
WissenschaftlerInnen zu betrachten. Auf die Dauer leidet auch das Selbstwertgefühl unter dem permanenten Mißverhältnis zwischen beruflichem Engagement und zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation auf der einen Seite und niedrigem Einkommen und geringer Akzeptanz innerhalb des institutionellen wissenschaftlichen Feldes auf der anderen Seite (siehe Kapitel 2.4.).

“Also ich verglich’ mich da mit dem Automechaniker, oder mit dem Tischler, der drei Jahre seine Lehre macht, die Gesellenprüfung, und nach fünf Jahren zweifelt niemand mehr an, daß er Tischler ist; und im sozialwissenschaftlichen Bereich, so wie ich arbeite, wenn ich- wenn ich irgendwie den Anspruch hab’ gute Projekte zu machen, konfliktträchtige Projekte, oder Projekte, in denen auch der Konflikt ein Mittel ist, um eine Sache voranzutreiben, dann wird einem ständig dort Kompetenz abgesprochen, na? Und das ist auf die- Das ist auf die Dauer demoralisierend. Also das untergräbt auch das eigene Selbstverständnis und es ist sinnlos. Also da gibt es eine Bezahlung, die beschissen ist und die in den letzten Jahren immer schlechter word’n ist, weil immer mehr Leut’ in diesem Bereich was machen wollen, dann gibt’s so diese ganz-, auf Behörden, Beamten- oder Politikerebene, da gibt’s keine Leute, oder in der Regel- es ist eine Ausnahme, wenn man jemand hat, der kompetent ist und irgendetwas beurteilen kann und der des, was man macht, überhaupt liest. Es gibt natürlich auch gute Beispiele, aber das ist die absolute Ausnahme.”

“Also: Viel Geld. Also, wo sich die Sachen verwirklichen lassen, die man will, net? Also wo man net um an jeden Forschungsantrag derartig BETTELN muß, net?”

Es mag daher kein Zufall sein, wenn gerade der Interviewpartner mit der längsten Berufserfahrung im Bereich Forschung und Lehre als “Externer/Freier” am entschiedensten nach Alternativen zum universitären Feld sucht:

“Ich schreib’ regelmäßig für diverse Zeitungen und das war- das hab’ ich erst in den letzten Jahren angefangen und das war auch ein Grund, warum ich keine Lehraufträge mehr mach’. Also mit zwei Zeitungsartikeln, die ich in einer guten Zeitung unterbringe, hab’ ich das Geld für einen Lehrauftrag herin und das eine macht mir Spaß und beim andern ärgerich mich nur. Und ganz abgesehen davon, daß ich irgendwo was vorbereite, für etwas, was ein Jahr später stattfindet und daß es Zusagen gibt, meinetwegen, daß ist ein remunerierter Lehrauftrag und dann zwei Wochen vor Semesterbeginn- ich hab die ganze Vorbereitung gemacht, werde ich angerufen und dann sagt mir jemand, es tut mir leid, es ist sich nicht mehr ausgegangen.”

Andere InterviewpartnerInnen sehen die Verunsicherung und Frustration hinsichtlich der ökonomischen Unsicherheit bislang noch auf einzelne Phasen begrenzt.

138 In unserem Sample ist ein Interviewpartner bereits habilitiert, zwei InterviewpartnerInnen schließen demnächst ihre Habilitation ab, ein weiterer hat gerade ein Habilitationsstipendium bekommen, zwei andere wollten sich habilitieren, im einen Fall wurde der Antrag auf eine APART-Stipendium abgelehnt, im anderen Fall wurde der Interviewpartner vom betreuenden Professor nahegelegt, damit noch zu warten. Das heißt, sechs der acht Befragten setzen bzw. setzten auf eine wissenschaftliche Weiterqualifikation.


“So lang man mir für das, was ich machen will und machen kann so viel bezahlt, daß ich bequem lebe und versichert bin, ist mir der Rest wurscht, ja? Also die gewisse Sicherheit ist wieder was anderes, aber das ist ja nicht das Geld an sich. Ja? Also mehr Sicherheit hätte ich schon gern, ja? Aber mehr Geld, als was weiß ich - zwanzig oder fünfundzwanzigtausend Schilling im Monat brauche ich nicht.

I: Netto oder Brutto? ((lacht))

Auch jene, die derzeit ein relativ sicheres Einkommen beziehen, wünschen sich tendenziell eine noch größere Regelmäßigkeit und weniger Aufwand – wechselnde Arbeits- und Einkommensverhältnisse bedeuten ja auch wechselnde Steuer- und sozialversicherungs-rechtliche Bestimmungen.

“I: Und wie stellst Du Dir so das Ideal vor, wenn Du denkst – so und so möchte ich es gerne haben in ein paar Jahren?
IP: Pfuih, viel Geld ((lacht)). Nein, das Ideal ist eine fixe Anstellung wo zu haben, mit regelmäßigem Einkommen, mit einer Versicherung, wo ich mich um meine Steuererklärung nicht kümmern muß, wo ich einen Krankenschein einfach kriege, wenn ich ihn brauche und wo ich halt jeden ersten oder Ende des Monats mein Geld kriege. Also mein Wunsch oder die Zielvorstellung ist die Regelmäßigkeit, die ich so schätze, aber leider nicht hab' im Augenblick.

I: Die bezieht sich vor allem auf das finanzielle Abgesichertsein?
IP: Richtig.
I: Und wie wichtig ist es – also wenn Du jetzt so scherzhaft ‘viel Geld’ gesagt hast?
IP: Gar nicht, gar nicht, gar nicht wichtig.
I: Aber einfach daß regelmäßig das Minimum am Konto ist. So?
IP: Ja. Also ich hab’ die letzten – wie lange hab’ ich das Theater jetzt schon? Im Prinzip, na, über
zehn Jahre sind es schon, nicht? Gelernt mit wenig Geld auszukommen. Müssen einfach. Also es ist
nicht- ich hab’ da keine, keine- Also das Geld steht bei mir in irgendeiner Werteskala weit unten.
Wenn das nicht so wäre, würde ich wahrscheinlich oder hätte ich schon viel früher den Hut drauf
gehau, nehme ich einmal an. Weil jeder normale Mensch braucht mehr zum Leben, glaube ich, oder will es zumindest haben.”

2.5.2. Verschlechterung der ökonomischen Situation

Ein anderer Grund für das wachsende Bedürfnis nach sicheren Arbeits- und Einkommensverhältnissen
ist in den generellen Einsparungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich zu sehen: So berichtet ein Teil
der Befragten, daß es für sie zunehmend schwierig geworden ist, Lehraufträge bewilligt zu bekommen,
daß Lehraufträge, wenn überhaupt, immer häufiger als nichtremunerierte bewilligt würden, und daß sie
auch im Forschungsbereich massiv von Einsparungsmaßnahmen betroffen seien:

“(…) und dann ist es AUCH so halbwegs gegangen, also mit Forschungsprojekten, bis dann die
Einschnitte gekommen sind, also immer dann, also man sucht um ein Forschungsprojekt an, und
kriegt dann ein Drittel, net? Und, selbst mit DEM hab’ ich mich PLUS,- Eben: halbremunierter
Lehrauftrag da, Kolleggeld da, und an Vortrag dort, und was waß i, ist es sich irgendwie
ausgegangen, aber mit dem Einschnitt, des war-. Da hab ich jedes Mal geglaubt, die meinen MICH.
Echt wahr. Also mit JEDER Bestimmung. Des hat immer VOLL auf mich troffen. Auch mit dem- als
Habilitierter, net? Da steht in der Rechtsauskunft drinnen, es STEHT einem Kolleggeld zu. Wenn
man als Habilitierter, – aber das haben ’s auch geändert. Net? ALLES. Also jede Bestimmung, was
da nur so fallt, das ist echt eng geworden, muß ich sagen.”

Insgesamt bestätigt sich in den qualitativen Interviews das Ergebnis der quantitativen Untersuchung,
daß von der Verschlechterung der Situation der Externen LektorInnen derzeit vor allem jene älteren
LektorInnen betroffen sind, die an GRUWI, GEWI und der Universität für Bildende Kunst nur über
einen oder auch mehrere wechselnde Lehraufträge relativ locker in universitäre Strukturen
ingebunden sind.\textsuperscript{139} Die durch Forschungsprojekte, fixe Lehraufträge, einen eigenen Arbeitsplatz
und Zugang zu Infrastruktur und Ressourcen besser an der Universität verankerten Externen
LektorInnen der NAWI und der WU sind demgegenüber noch nicht persönlich von Verschlechterungen
betroffen, obgleich sich diese auch an ihren Fakultäten/Universitäten abzeichnen.\textsuperscript{140}

\textsuperscript{139} Vgl. Kapitel 3
\textsuperscript{140} Zumindest für unser Sample zeigt sich hier ein deutlicher Zusammenhang zwischen Fakultäts-zugehörigkeit,
Alter/Dauer der beruflichen Tätigkeit als externeR LektorIn und der Angebundenheit an ein Institut (Vgl. Kapitel
3.3.2. bzw. 3.3.4.).
“NOCH nicht, aber insgesamt natürlich ist es klar, und das seh’ ich auch. Also, daß es Kürzungen gibt, des Kontingents, und daß es NATÜRLICH auch Verdrängung gibt. Keine Frage. Man kann ja nicht so tun, als- wenn es Kürzungen gibt, dann wird halt etwas gekürzt. Und das wird nur deshalb gekürzt, weil man SELBSTgewissermaßen NICHT gekürzt wird. Also, das ist klar nicht?”

2.6. Strategien – Perspektiven – Alternativen


“Und seit Herbst ’98 leite ich das sozusagen, leite ich diesen Kultur-Provider. Also sprich, ich hab jetzt drei Sachen, das eine ist eben dieser Kultur-Provider, das zweite sind die Lehraufträge, das dritte ist das Projekt von der ÖNB. Was auf Grund der natürlich hunderttausend anderen Dinge, die ich tue, Lehraufträge und die Sachen mit dem Internet Provider, nicht wirklich vorangeht. Und das ist einfach ärgerlich, weil es gab, es ist wirklich wenig Geld. Ich meine, das teil’ ich mir ja mit jemandem, wir sind ja zu zweit und man kriegt dann einmal, was weiß ich, vierzigtausend Schilling und mußte dann ganz konsequent sagen, okay, das reicht jetzt für zwei Monate, oder so? Und da mach’ ich jetzt nichts, nur das. Das geht aber nicht, weil die Lehraufträge, die muß man ja ansuchen, die bekommt man dann, was macht man dann in der Zeit, wo- Weil das ist ganz schwierig, das zu organisieren.”

Auch Zeiten vorübergehender finanzieller Absicherung und hohen Einkommens, etwa durch Habilitationsstipendien, sind angesichts der latenten beruflichen Ungewißheit und ökonomischen Unsicherheit dann nicht mehr als ein Atemholen für die nächste schwierige Phase:


Manche InterviewpartnerInnen meinten auch, eine weitere Verschlechterung ihrer Einkommenssituation wäre ein Anlaß, sich in anderen Bereichen „umzusehen“:

“Aber wenn es finanziell so ist, daß es nicht mehr geht, dann glaube ich, würd'- ich irgend etwas machen, wo ich halt ein Geld her kriege.”

2.6.1. Fluchtphantasien


I: Oder schon irgendwas Konkreteres?
IP: Nana. Na. Na. Nix Konkretes. Aber wenn du so dahinsinnierst, also irgendwie, weißt eh, nachher fängst du zum Phantasieren an. Aber nie so, weil du immer glaubst, na, also irgendwie wird’s schon nicht so weit sein. Und dann schon in Krisensituationen, daß ich mir denk’: He, was ist, wenn da irgendwie was, wie geht’s weiter? Naja, schlimm ((seufzend))."

Werden doch realistischere Überlegungen angestellt oder sogar schon konkrete Versuche gemacht, das wissenschaftliche Feld zu verlassen, sind sie oft halbherzig oder von der Einschätzung getragen, daß man/frau aufgrund der schlechten Situation am Arbeitsmarkt und der fehlenden Qualifikation für andere Bereiche sowieso schlechte Chancen hat.


I: Du hast gerade angesprochen – was hättest Du anders machen können? Oder was hättest Du tun können?
IP: Na ich hätte zum Beispiel nach dem Magister aufhören können und mich damals schon dem Arbeitsmarkt zuwenden können. Dann wäre ich um etliche Jahre jünger gewesen. Ich weiß nicht ob es besser gewesen wäre, oder ob die Situation vor ein paar Jahren viel besser war. Aber ich hätte- ich mein’, eine Möglichkeit oder was einem dann immer geraten wird ist dann halt umschulen. Also dann lernst halt jetzt was anderes. Das ist, wenn man mal über 30 ist halt natürlich möglich, aber halt nicht mehr ganz so leicht, wie wenn man ein bißchen jünger ist und noch einfach ein bißchen mehr Zeit vor sich hat.”

Tatsächlich realistische Möglichkeiten erscheinen grundsätzlich nur als letzter Ausweg. Ein “Ausstieg” aus der Wissenschaft wäre also nur aus einer völlig verzweifelten Lage, aus Resignation heraus denkbar.


113
2.6.2. Risiken und Brüchigkeiten

Insgesamt scheinen die Negativa und Risken der Tätigkeit als FreieR ForscherIn und als ExterneR LektorIn, die Unsicherheiten und die prekäre Einkommenssituation von der inhaltlich sinnvoll und gesellschaftlich wertvoll empfundenen wissenschaftlichen Arbeit überdeckt zu werden. Alle InterviewpartnerInnen äußerten, daß ihre Tätigkeit als Freier WissenschafterIn und ExterneR LektorIn immer wieder “auf der Kippe” gestanden ist. Wie bei einer Gratwanderung ist man/frau oftmals nahe daran, diese riskante Existenz aufzugeben. Warum wurde sie aber bis dato nicht aufgegeben?

“Und DANN war’s also wirklich eine Nervensache, also, ob ich das cool durchspiel’, und net die Nerven verlier’, bis hin zu Geld ausborgen. Und, es war IMMER knapp an der Grenze, daß ich ALLES schmeißen laß. Aber wirklich. Also da hab’ ich mir dann schon Geld ausgeborgt, und hab’ mir gedacht, wenn jetzt dann net der Bescheid kommt von dem, also des war ECHT a Streß. Also’s ist, noch immer net? Nur: Jetzt, weißt eh, mit dem, war des eine große-, ist (GROß ) aufgefangen. Und jetzt is amoi a Ruah, bis Februar, also Frühjahr 00. Dann, werden wir sehen, ((lacht)) werden wir das Spiel weiterspielen. Aber, also in den vergangenen zwei Jahren war’s an der Kippe. Das muß ich echt sagen. Daß ich alles schmeißen kann. Und DRUM hat das, also net nur eben auch so einen komischen-, dieser Briefwechsel, sondern hat auch was STARK Entwürdigendes gehabt. Also, mit dem-, weil du bist dann immer, sozusagen fast bei so einem Arbeitslosensyndrom, und dann wieder Forschungsprojekt, das kalmiert des wieder, dann geht des wieder, dann hast wieder deine positiven Verstärker, indem du publizierst, oder es erscheint ein Buch, oder es wird irgendwie registriert, was du machst, oder auch mit dem Unterrichten. Ich find auch des Unterrichten eine positive Verstärkung. Also es hat auch so einen Effekt gehabt, net? Daß du’s Gefühl hast, es interessiert die Studenten, was du tust, und, und – Ich hab auch viel gelernt, des muß ich auch sagen. ABER es war-, es war des öfteren an der Kippe.”

Die “positiven Verstärker”, wie ein erneutes Forschungsprojekt, die Publikation eines Buches, das positive Feedback durch KollegInnen und StudentenInnen, sind es offenbar hauptsächlich, die dann doch immer wieder vom Aufgeben abhalten.

2.6.3. Habilitation als Perspektive?

Innerhalb des wissenschaftlichen Feldes sehen die Externen zwar kaum eine realistische Chance zur Verbesserung ihrer prekären ökonomischen Situation. Dennoch strebt oder strebte die Mehrheit der Befragten eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an. Daher spielen die 1992/1993 wesentlich erweiterten Habilitationsstipendien-Programme für die Befragten eine wichtige Rolle, sowohl hinsichtlich einer vorübergehenden Erleichterung der Einkommenssituation als auch in bezug auf
größere berufliche Chancen durch Weiterqualifikation. Gleichzeitig ist es ein Schritt, mit dem man/frau sich scheinbar alles, auch die eigentlich “unrealistische” Universitätskarriere, weiterhin offenhalten kann.\textsuperscript{141}

APART- und Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendien werden von den Befragten unseres Samples aber auch einfach als weitere Möglichkeit der Forschungsförderung gesehen und genutzt. Sie bieten aufgrund ihrer Höhe zumindest eine Phase des Atemholens (siehe oben), auch wenn das nicht ausreicht, die grundsätzliche Problematik der prekären Einkommenssituation der “Externen und Freien”beiseite schieben zu können.

“Dann ist es bei diesem Habil.-Stipendium vom Fond jetzt natürlich ein Nachteil, des ist gedacht eigentlich für, Studi-, für Assistenten und Assistentinnen, die SOWIESO einen Fixjob haben, und die jetzt sozusagen noch a bißl a Zeit brauchen, damit sie ihre Habil. endlich fertigschreiben können, und dann ja eh wieder an ihren Posten zurückkehren. Wenn du des jetzt als Freiflieger kriegst, ist des einfach-. Erstens sind die zwei Jahre viel zu kurz, und du kannst auch in den zwei Jahren net ständig nur ruhig vor dich hinarbeiten, weil du mußt immer an des-: Was ist DANACH? Du BIST einfach dann nicht fix in irgendeinem Job, net?”

Die konkrete Erwartung, daß man/frau als HabilierteR eine fixe universitäre Stelle bekommen könnte, äußerte zwar weder der bereits Habilitierte noch die drei InterviewpartnerInnen, die gerade ein Habilitationsstipendium bekommen haben bzw. in der Endphase der Habilitation sind. Alle vier formulierten aberdoch mehr oder weniger explizit die Erwartung oder zumindest die Hoffnung, sich mit der Habilitation eine bessere berufliche/finanzielle Voraussetzung für ihre Position als Freie WissenschafterInnen und zumindest eine zusätzliche Option für eine fixe Stelle innerhalb oder außerhalb der Universität zu verschaffen.

“Ja, ich will mich jetzt habilitieren möglichst schnell, ohne mir aber zu viel Streß dabei zu machen, und dann bewerb’ ich mich überall.
I: Du setzt noch auf die Uni, irgendwo?

Eine unmittelbare klare Verbesserung hat der bereits habilierte Externe Lektor allerdings nicht erfahren. Für ihn hat sich die Lehrauftragsvergabe nicht verbessert, er scheint im gleichen Maße von

\textsuperscript{141} Vgl. Kapitel 1.2.1.4.1.
den Kürzungen der Lehraufträge für Externe LektorInnen betroffen zu sein wie promovierte Externe LektorInnen: Nach seiner Habilitation wurde ihm mitgeteilt, daß der von ihm beantragte Lehrauftrag zwar bewilligt, aber nicht remuneriert werde. Die Möglichkeit, die sich für ihn als Habilitierten allerdings eher eröffnet, nämlich Lehrveranstaltungen als Gastprofessor abzuhalten, bedeutet zwar eine Statusverbesserung, stellt aufgrund der Unregelmäßigkeit und Nichtkalkulierbarkeit dieser Gastprofessur aber keine Verringerung der Prekarität der beruflichen und finanziellen Situation dar. Gleichzeitig entsteht mit der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zudem auch eine potentielle Frustrationsquelle, wenn sich die an sie geknüpften Erwartungen auf eine bessere, sicherere Position im wissenschaftlichen Feld nicht realisieren lassen. Sofern die Habilitation nicht zu tatsächlichen, kontinuierlichen Einkommens-, Karriere- und Statusverbesserungen führt, wird der Status als hochqualifizierteR, aber immer noch schlechtbezahlteR ExterneR LektorIn/FreieR WissenschafterIn in prekären Beschäftigungsverhältnissen für die Betroffenen noch ambivalent.

2.6.4. Prekärer Status und "aufgeschobene" Lebensentwürfe

In bezug auf die Lebensplanung läßt sich allgemein eine zeitliche Verschiebung bei den Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen feststellen. Die Nicht-/Vereinbarkeit von einem Dasein als FreieR WissenschafterIn und weiterreichenden Lebensentwürfen wird in den Interviews nur zögernd thematisiert, es handelt sich – nicht verwunderlich – um ein heikles, weil ungelöstes Thema. Die Nichtplanbarkeit der eigenen beruflichen "Karriere" und die unsichere Einkommenssituation erschweren langfristige Entwürfe oder Pläne in anderen Lebensbereichen, etwa ob man/frau Kinder will oder nicht.

“Dann, also wenn ein Kind da ist, überhaupt, also, dann, sind die, liegen die Karten ganz anders, oder, stellt sich die Situation ganz anders. Ich kann mir alles (vorstellen).
I: Dann könntest du-
Auch diejenigen InterviewpartnerInnen, die bereits ein Kind haben, sehen eine tendenzielle Unvereinbarkeit mit der spezifischen Berufs- und Einkommenssituation als ExterneR LektorIn bzw. FreieR WissenschafterIn.


Als ExterneR LektorIn ein Kind zu haben, heißt vielfach, beruflich weniger flexibel und mobil sein zu können und gleichzeitig für ein höheres und kontinuierlicheres Einkommen sorgen zu müssen. Das führt für die betroffenen LektorInnen quasi automatisch einen Schritt von der “Freien” wissenschaftlichen Tätigkeit weg, hin zu der Notwendigkeit, kontinuierliche und sichere Einkommensverhältnisse anzustreben (etwa durch eine Anstellung, besser bezahlte außerwissenschaftliche Tätigkeiten):


I: Und Du siehst die Möglichkeit nicht mehr, daß man die durch die freiberufliche selbständige Arbeit- das läßt sich nicht ...

IP: Also ich hab’es scheinbar nicht geschafft, ich bin gescheitert. Ich hab’ das versucht mit Vereinen, mit freier Projektarbeit, wie gesagt, jetzt mit diesem Job da, irgendwie bin ich gescheitert. Würde ich sagen. Auch an mir selbst vermutlich, aber- Ja, ich weiß nicht, was ich jetzt nach diesem Forschungsjahr machen werde, also das Ziel ist schon wirklich diesen Halbtagsjob zu haben, und der müßt nicht einmal wirklich so wahnsinnig befriedigend sein, also das kann auch irgend eine Archivarbeit sein oder sonst- Also irgend etwas, wo man halt sagt, okay, man sitzt jetzt vier, fünf Stunden da und dann macht man doch noch ein zwei, Lehraufträge oder so, na?”

In allen Interviews drückt sich die extreme Unsicherheit in bezug auf das Risiko einer Biographie als FreieR WissenschafterIn und ExterneR LektorIn aus. Interessanterweise wird zwar im Rahmen der Institution Universität von geschlechtsspezifischen Diskriminierungs-erfahrungen und der Erfahrung von Geschlechterhierarchie berichtet (vgl. MentorInnen-Problematik), aber in bezug auf das Risiko und die Ambivalenz dieser Laufbahn als FreieR WissenschafterIn lassen sich zu diesem Zeitpunkt in den
Interviews interessanterweise kaum nennenswerte geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Das mag auch damit zusammenhängen, daß Kinderwünsche generell, das heißt auch von den Männern, angesichts der schlechten und unsicheren Situation eher zurückgestellt werden. Gleichzeitig befindet sich aber zumindest ein Teil der InterviewpartnerInnen in einem Alter, in dem hinsichtlich einer angenommenen „Normalbiographie“ und biologischer Faktoren, die Frage, ob man/frau Kinder möchte, zunehmend akut wird. Diese Frage stellt sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich, das heißt Frauen, die Kinder möchten, stehen sicherlich unter einem größeren Druck, der sich biographisch in der Folge noch anders als bei Männern auswirken wird (zum Beispiel, sich definitiv gegen Kinder zu entscheiden, oder das Freie WissenschafterInnen-Dasein aufzugeben etc.).

2.6.5. Konkurrenzen – Differenzen – Kooperationsformen

In Zeiten gekürzter Forschungs- und Lehrauftragsbudgets an den Universitäten besteht auch eine zunehmende Konkurrenzsituation zwischen Freien WissenschafterInnen, Externen LektorInnen und „ Internen“. Wie verändern diese Konkurrenz-/Differenzsituation und die immer prekärer werdenden Arbeitsverhältnisse für die Freien WissenschafterInnen und Externen LektorInnen die sozialen Beziehungen? Es wäre noch eingehend zu diskutieren, wie sich dieser (zunehmende) Konkurrenzdruck auf soziale Beziehungen auswirkt. Wie können Loyalitäten aufrechterhalten werden? Zerbrechen sie ständig oder müssen sie immer wieder umstrukturiert werden? Wie bestimmen wir, was ein bleibender Wert ist, wenn wir in einer ungeduldigen Gesellschaft leben, die sich nur auf den unmittelbaren Moment konzentriert?142 Werden Beziehungen kurzfristiger, rein strategisch motiviert eingegangen? Werden sie insgesamt oberflächlicher oder „zerrütteten“gar alle Beziehungen?


„Aber die- grad‘ die Assistenten sind ja, wenn du die anschaut, beziehungsweise denen zuhörst, dann sind die ja nur neidisch, wenn es darum geht, zu vergleichen, was die für Lasten haben innerhalb ihrer Verpflichtungen sozusagen- eben diese ganze Verwaltungsarbeit oder so. Und wie toll sie mein Leben dann fin‘ also meine Arbeit finden, Arbeitsformen dann finden und so, nicht? Weil das sind dann die ersten die aufspringen, wenn es darum geht-, um Kürzungen geht oder um

142 SENNETT, S. 12
beziehungsweise um Teilungen geht, daß man ein bestimmtes Kontingent abgibt und das teilt mit Externen, da sind sie die ersten, die sagen, sie wollen das nicht, weil sie brauchen ja, sie haben ja eine Familie und sie müssen noch die 4.000 Schilling noch haben von dem Lehrauftrag oder so. Also die sind ja die ersten, die die Solidarität aufkündigen, nicht?

Ergeben sich im Status der “Externen und Freien” aber nicht auch neue Möglichkeiten und Anknüpfungspunkte zu kooperieren, Netzwerke zu knüpfen? Sind dies flexiblere, kurzfristigere Freundschaftsnetze? Wie wirkt sich die Konkurrenzsituation auf Formen der Politisierung und Solidarisierung aus?


143 Vgl. Kapitel 3.3.4.: Zwei Drittel aller befragten LektorInnen gaben an, daß ihre Forschungs-tätigkeit hauptsächlich in der eigenen Wohnung stattfindet.
Andererseits eröffnen sich vielleicht auch Widersprüche zwischen der starken Betonung der eigenen Individualität als ForscherIn bzw. der damit verbundenen Doktrin von originellen und kreativen Forschungen und kooperativen Arbeitsformen.

“Und dann in so freieren Zusammenhängen, also ich hab’ viele Versuche gemacht, mit Leuten zu reden, aber – kann ja auch mit meiner Person zu tun haben, daß ich nicht so eine Art von Charisma hab’ um Leute zu binden oder wie auch immer, oder auch sie zu überzeugen, daß bestimmte Dinge Sinn machen oder so. Aber ich hab’ sicher auch, also ich bin-ich bin auch kein Managertyp, sagen wir so. Ich hab’ gedacht, ich kann das, managen, so na? Aber bin natürlich auf die Nase gefallen, das ist nicht so, daß –also ich hab’ vieles ausprobiert und bin immer sozusagen, hab’ immer meine Grenzen einfach präzise vor Augen halten müssen. Also was ich kann und was ich überhaupt nicht kann. Und ich wüßte wirklich nicht- Ich bin schon etwas frustriert, natürlich auch und denk’ mir halt, ich bin jetzt froh, daß ich dieses Geld habe und- Was aber nicht heißt, daß ich dann später noch einmal versuchen will, mit anderen. Aber du hast andere Erfahrungen, ich meine es gibt viele, die andere Erfahrungen machen, nicht? Es ist, mir kommt vor, es ist vor allem im Frauenkontext, es ist einfach nur noch einmal alles so viel einfacher sich zusammenzusetzen."

Nur wenige der InterviewpartnerInnen thematisieren die Möglichkeit eines verstärkten hochschulpolitischen Engagements, um Verbesserungen des prekären Status der Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen durchsetzen zu können. Einige Gründe für das fehlende politische Engagement werden von jenen angeführt, die dies eigentlich bedauern, die selbst aber auch keine Möglichkeit sehen, sich persönlich zu engagieren.

“Einerseits, verstehst du, ich mach’ meine Sache und ich denk’, die ist dann auch wieder nicht wirklich anbindbar oder vernetzbar mit der anderen, das ist das eine und zum anderen müßte man ja doch aus einem gewissen politischen Bewußtsein heraus sich eben gerade auf Grund dieser Krisen, die es in den letzten Jahren eben gerade um die Externen herum gibt, müßte man ja doch einfach Bündnisse, beziehungsweise neue Kooperationsformen erfinden unter den Externen LektorInnen, die an einem Institut quasi beschäftigt sind. Denk’ ich schon, aber jeder ist ja dann doch – also das ist schon meine Erfahrung – dermaßen auf sich irgendwie bezogen und schaut, daß seine Dinge irgendwie laufen, und so, also ich hab’ immer wieder gerade auf der Publizistik, Leute, die gerade erst abgeschlossen haben dazu genommen und mit denen zusammen meinen Lehrauftrag und mein Lehrgeld geteilt. Weil das auch für mich spannend war, mich mit jemandem auseinanderzusetzen und so. Aber jetzt wirklich eine Organisationsform mir selbst auszudenken oder auch politisch da mehr zu tun, da hab’ ich einfach keine Ressourcen auch, glaube ich, na? Ich hätt’ es auch kaum geschafft, mich dann im Anschluß an den Streik weiterhin zu engagieren. Das hat aber sicher damit zu tun, daß ich nicht nur an einem Institut nur bin, sondern doch an mehreren. Und vor allem, wenn du dann noch anfängst in den Bundesländern herumzureisen, ja? Also ich bin noch lange Zeit nach I. gefahren, jetzt eben nach G. und so, da bist Du schon sehr zerrissen und so. Ja und vor allem, da- mir kommt vor, an jeder Universität doch ein anderer Wind irgendwie vorherrscht, also andere Bedingungen sozusagen. Die einen sind zufriedener, und gerade diese Fachhochschule, das ist wieder was ganz Spezielles, also das. (...) Also ich würde kurzum, auch der Versuch mit diesen beiden Vereinen ging immer in die Richtung, daß man unter Gleichgesinnten, aber auch unter sozusagen Gleichgliedenden, wenn man das so formulieren will, eben freischaffende Wissenschafter oder so, versucht, sich eben zu institutionalisieren, zu professionalisieren. Genau in diesem Projektzusammenhang. Aber ich hab’ es vielleicht ungeschickt angelegt, aber nicht wirklich dann die Partner gefunden oder so."
Auch diejenigen, die sich teilweise bereits in dieser Richtung engagiert haben, sehen die Heterogenität der Externen LektorInnen, ihre unterschiedlichen Interessenslagen – manche haben fixe Anstellungen und brauchen einen Lehrauftrag quasi nur “für die Visitenkarte”, andere sind Freie WissenschaftlerInnen, für die die Lehraufträge eine wichtige Einkommensquelle darstellen – als eines der Haupthindernisse für eine gemeinsame (hochschul-)politisiche Interessensvertretung und gemeinsame Ziele. Zudem sieht ein Großteil der Befragten bei sich selbst keine Kapazitäten für ein solches Engagement und ist viel zu sehr mit der eigenen prekären Existenzform beschäftigt; den weitaus größten Teil ihrer Zeit und Energie stecken sie in die wissenschaftliche Arbeit und ins finanzielle Überleben.

**Transkriptionsregeln:**

In Anlehnung an Rosenthal\footnote{Vgl. ROSENTHAL, Gabriele: "...Wenn alles in Scherben fällt...". Von Leben und Sinnwelt der Kriegsgeneration, Opladen 1987, S. 419} wurden folgende Transkriptionszeichen verwendet:

- **nein** Hervorhebung der AutorInnen
- **NEIN** laut
- 'nein' leise
- Die i- Abbruch
- (...) Auslassungszeichen, von den AutorInnen gekürzt
- ((lacht)) Anmerkung der Transkriptorin
- (2) Pause, Dauer in Sekunden
- (sagte sie) unsichere Transkription
- ( ) Inhalt der Äußerung ist unverständlich; Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der Äußerung
3. Quantitative Untersuchung

“Denn es ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muß mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chance hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht.”

Max Weber, Wissenschaft als Beruf, 1919

3.1. Einleitung.

3.1.1. Fragestellungen und Ziele der quantitativen Untersuchung

Mit den legistischen Änderungen im Hochschulbereich seit dem Jahr 1993 (UOG '93, UniStg., Strukturanpassungsgesetz, Hochschullehrerdienstrecht, Gehaltsgesetz, KUOG) wurde das Ausmaß der durch Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen abgedeckten Lehre an österreichischen Universitäten beträchtlich reduziert. Da es bisher weder über den Umfang noch über die Auswirkungen dieser Ausgrenzungstendenzen auf die Gruppe der externen UniversitätslektorInnen und Freien WissenschafterInnen eine quantitative Untersuchung gibt, soll diese Lücke mit dieser Studie ein wenig geschlossen werden.\textsuperscript{145}

Ziel der Primärerhebung der Externen LektorInnen (schriftliche Befragung mittels Fragebogen) ist eine detaillierte Erhebung der Veränderungen des Stellenwertes und des Umfangs der externen Lehre an den österreichischen Universitäten und Hochschulen in den letzten Jahren sowie die subjektive Perzeption und Bewältigungsstrategie dieser Veränderungen im Lichte eines neu zu definierenden Profils "freier Wissenschaft". Ein solches Profil umfaßt nicht nur Art und Umfang der Einbindung in

universitäre (Forschung und Lehre) sowie außeruniversitäre (Forschung) Strukturen, sondern ist gekennzeichnet durch die Schnittstellen von so unterschiedlichen Lebensbereichen wie wissenschaftlicher Tätigkeit, überlebenssicherndem Nebenerwerb, privater Lebensplanung, politischen Interessen und alltagskulturellen Ansprüchen. Selbstverständlich können im Rahmen einer quantitativen Untersuchung diese Lebensbereiche nur rudimentär und symptomatisch erfaßt werden. Der Schwerpunkt der quantitativen Untersuchung liegt auf den folgenden Bereichen:

- Integration der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen in die universitäre und außeruniversitäre Forschung

- Einbindung in die universitäre Lehre sowie Integration an den Universitätsinstituten

- Sozio-ökonomischer Hintergrund

- Subjektive Wahrnehmung der veränderten Rahmenbedingungen (Zufriedenheit, ideelle Ansprüche) und allfällige Auswirkungen auf die eigene berufliche Lebensplanung

- (Politische) Strategien der Betroffenen

3.1.2. Sample-Auswahl

Als Untersuchungsgruppe wurden jene externen Lehrpersonen an den österreichischen Universitäten definiert, die (auch) “freie” Wissenschaft betreiben, ohne ihr haupt-sächliches Einkommen aus einer fixen Anstellung bzw. einem Gewerbe zu beziehen. An der Universität oder im Forschungs-/Arbeitsmarkt hauptberuflich und dauerhaft integrierte Externe LektorInnen fallen somit nicht in das Sample.

3.1.3. Methode

Gewählt wurde die Methode der schriftlichen Befragung mittels Fragebogen, da repräsentative Ergebnisse erzielt werden sollten und eine repräsentative Umfrage nur auf diese Weise einigermaßen kosten- und zeitsparend zu bewerkstelligen war. Zudem kamen im Fall dieses Forschungsprojektes der Methode der schriftlichen Befragung einige vorteilhafte Umstände entgegen, deren erster der Kooperationsbereitschaft des BMWV sowie der jeweiligen Universitätsdirektionen in Graz, Innsbruck und Wien zu verdanken ist:

- die Verfügung über eine aktuelle Adressenkartei
- die Betroffenheit der Befragten und somit die Motivation zum Ausfüllen des Fragebogens
- die hohe Bildung und Auffassungsgabe der Befragten
- die relative Homogenität der befragten Gruppe

Aufgrund dieser Voraussetzungen war es möglich, einen relativ umfangreichen Fragebogen zu entwickeln, ohne damit die Rücklaufquote allzusehr zu drücken. Nach einer Pilotphase mit ausgewählten Testpersonen wurde der Fragebogen überarbeitet und endredigiert. Im Begleitschreiben zum versandten Fragebogen wurde der Zusammenhang von Forschungs-thema, Intention der ForscherInnen und Interessen der Befragten ausführlich dargelegt.147

Von knapp 3.000 in den Städten Graz, Wien und Innsbruck zum Teil verteilen (Graz) und überwiegend verschickten Fragebögen wurden knapp 800 retourniert, was einem Rücklauf von etwa 27 Prozent entspricht. Da die Weiterleitung der in Graz größtenteils an die Universitätsinstitute gebrachten Fragebögen an die LektorInnen offenbar nicht funktionierte, konnte in Graz nur eine Rücklaufquote von etwa 10 Prozent erzielt werden, während in Wien annähernd 30 Prozent erzielt werden konnten und in Innsbruck mehr als ein Drittel aller AdressatInnen den Fragebogen zurückgeschickte. Aufgrund unserer Auswahlkriterien (Beschränkung auf Freie WissenschaftlerInnen) mußten insgesamt etwa 40 Prozent aller eingelaufen Fragebögen ausgesiebt werden, sodaß mit einem Stichprobenumfang von n=467 Personen gerechnet wurde(davon kamen 41 aus Graz, 132 aus Innsbruck und 294 aus Wien).

Noch einige kurze Anmerkungen zu den statistischen Berechnungen: Da abgesicherte Vorinformationen über die Grundgesamtheit der Externen LektorInnen und Freien

146 Vor- und nachteilige Umstände der Methode der schriftlichen Befragung beschreibt etwa FRIEDRICH, Jürgen: Methoden empirischer Sozialforschung, Opladen 1980, S. 236 ff.
147 Fragebogen und Begleitschreiben siehe Kapitel 8.2.

3.1.4. Repräsentativität der Stichprobe

Vorweg muß festgehalten werden, daß das uns zur Verfügung stehende Sample keinerlei Repräsentativitätsanspruch in bezug auf die Gesamtheit der externen Lehrkräfte in Österreich erheben kann. Dennoch ist die vorliegende Stichprobe “repräsentativ”, und zwar für einen einigermaßen klar umrissenen Ausschnitt der LektorInnenschaft, der sich von der Gesamtheit der Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen durch folgende Einschränkungen unterscheidet:

- örtliche Einschränkung auf drei Standorte
- zeitliche Einschränkung auf LektorInnen, die (auch) nach dem Jahr 1994 lehr(t)en
- disziplinenbezogene Einschränkung auf ausgewählte Fakultäten und Universitäten
- sachliche Einschränkung auf Wissenschaft betreibende und “freie” Lehrpersonen


Die inhaltlich wichtigste und nicht aus pragmatischen Erwägungen vollzogene sachliche Einengung unserer Grundgesamtheit, zu der es ja keine sekundärstatistischen Vergleichsdaten gibt, birgt in Kombination mit dem Unsicherheitsfaktor des verzerrten Rücklaufs allerdings das Problem, daß Verzerrungen der so entstandenen Stichprobe in bezug auf die “wirkliche” Grundgesamtheit, die wir abbilden wollen, erstens nur schwer wahrgenommen, zweitens – falls wahrgenommen – mangels Vergleichsdaten kaum quantifiziert und drittens nur schwer ursächlich zurückgeführt werden können.

---

Zur Veranschaulichung ein Beispiel: Wir können in unserer Stichprobe einen überhöhten Anteil an weiblichen Lektorinnen in Relation zu der nach ausgewählten Standorten und Fakultäten/Universitäten gefilterten gesamten LektorInnenschaft feststellen. D.h. der Frauenüberhang in unserem Sample kann entweder durch eine größere Bereitschaft der weiblichen Lektorinnen zur Retournierung des Fragebogens oder durch einen erhöhten Frauenanteil unter den Freien WissenschafterInnen in der Gruppe der LektorInnen oder – was am wahrscheinlichsten ist – durch eine Kombination beider Faktoren verursacht worden sein. Da wir aber nicht exakt wissen, wie groß der Frauenanteil in “unserer” spezifischen Grundgesamtheit ist, können wir keine quantitative Gewichtung dieser beiden Faktoren vornehmen und haben mit dem Risiko zu leben, mit einem oder – soweit noch andere unabhängige Variablen verzerrt sind – mehreren Bias (systematischen Verzerrungen) zu rechnen.

Es gibt allerdings einige Möglichkeiten, diese Bias halbwegs zu kontrollieren, indem einige unabhängige Variablen (also solche wie Geschlecht, Alter, Standort etc.) untereinander rechnerisch kombiniert werden, sodaß geprüft werden kann, ob bestimmte Verzerrungen nicht sachlich begründet sein könnten. In unserem Beispiel wurde etwa geprüft, ob nicht Frauen deswegen relativ stärker vertreten sein könnten als Männer, weil zweitere eher unsere Ausschließungs-Kriterien erfüllen, während weibliche Lektorinnen tatsächlich eher in unsicheren Einkommensverhältnissen leben und sich auch öfter als “Subsistenz-Existenzlektorinnen“150 deklarieren.


---

150 Zur Diskussion dieses Terminus siehe Kapitel 1.2.1.2.
3.2. Beschreibung des Samples

In der Folge werden den von uns erhobenen Basisdaten (Verteilungsformen der unabhängigen Variablen) die aus der offiziellen Hochschulstatistik des BMWV (parlamentarische Anfragebeantwortung vom September 1998) nach Ort/Universität/Fakultät gegliederten Kenndaten gegenübergestellt.151

Die für uns verfügbaren unabhängigen Variablen sind:
- Geschlecht
- Alter
- Universitätsstandort, Universität, Fakultät, Disziplin (nur ausgewählte)
- Quellenart des hauptsächlichen Einkommens
- akademischer Grad

Nur bedingt unabhängige, aber für die Charakterisierung des Samples bedeutende Variablen sind:
- Anzahl der remunierten/nicht remunierten Wochenstunden
- Art der gehaltenen Lehrveranstaltung/en
- Anzahl der Tage der Vorbereitung für die Lehrveranstaltung/en

3.2.1. Geschlecht und Alter

Das vorliegende Sample setzt sich aus 209 Probandinnen (44,9 %) und 256 Probanden (55,1 %) zusammen. Damit ist der Frauenanteil gegenüber der Gesamtheit der externen Lehrkräfte an den österreichischen Universitäten, nicht aber notwendigerweise der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, zu hoch.

Die Geburtsjahrgänge der Befragten reichen von 1929 bis 1973, das arithmetische Mittel liegt im Jahrgang 1957, d.h. die Externen LektorInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich knapp über 40 Jahre alt.

In unserer Stichprobe sind die weiblichen LektorInnen signifikant jünger als die männlichen (mittlerer Geburtsjahrgang bei den Frauen '58,5, bei den Männern '56,1). Diesbezügliche hochschulstatistische Vergleichsdaten stehen uns derzeit nicht zur Verfügung, es kann aber vermutet werden, daß dieser Trend ein allgemeingültiger ist. Unter Berücksichtigung der in unserem Fragebogen erhobenen Jahreszahl des Einstiegs ins wissenschaftliche Erwerbsleben läßt sich nämlich nachweisen, daß Frauen erst in den 1980er Jahren massiv als professionelle Wissenschafterinnen, für die diese Tätigkeit auch der Brotberuf ist, in Erscheinung treten.
3.2.2. Ort des Lehrauftrags

Tabelle 1152

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>weibl.</th>
<th>männl.</th>
<th>ges.</th>
<th>%</th>
<th>% BMWV</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz</td>
<td>30</td>
<td>35</td>
<td>65</td>
<td>12</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Innsbruck</td>
<td>66</td>
<td>82</td>
<td>148</td>
<td>28</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>138</td>
<td>175</td>
<td>313</td>
<td>60</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>gesamt</td>
<td>208</td>
<td>256</td>
<td>464</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Dennoch erweisen sich die Daten der Grazer Population als in den unabhängigen Variablen äußerst erwartungstreu in bezug auf die Gesamtstichprobe, sodaß diese Daten zu Vergleichszwecken durchaus heranziehbar sind und – mit einiger Vorsicht – als zuverlässig eingestuft werden können.

Der Frauenanteil ist an allen drei Standorten ziemlich gleich hoch und beträgt in unserem Sample etwa 45 Prozent, im Vergleich zu den offiziellen Hochschuldaten sind dies knapp 10 Prozent zu viel. Wie oben bereits ausgeführt, dürfte ein Teil dieses Überhangs auf ein geschlechtsspezifisches

152 Die auf n=467 fehlende Anzahl der in der Tabelle angeführten ProbandInnen resultiert aus unvollständigen Fragebogen-Antworten. Bei den im Folgenden angeführten Tabellen wird auf die Möglichkeit von “missing cases” nicht mehr explizit hingewiesen.
Antwortverhalten, der vermutlich größere Teil aber auf eine tendenziell stärkere Kongruenz von Lektorinnen und unserer Zielgruppe (Freie WissenschafterInnen) zurückzuführen sein.

3.2.3. Fakultät/Universität

In unserem Sample sind gegenüber der Hochschulstatistik des BMWV die GRUWI und die NAWI über-, die SOWI und die WU unterrepräsentiert. Aufgrund des Frauenüberhangs im vor-liegenden Sample müßten Fakultäten mit hoher Frauenquote stärker vertreten sein, was auf die GRUWI auch zutrifft. Bei der GEWI schlägt das Fehlen der aliquoten Grazer Daten durch. SOWI- und WU-LektorInnen dürften deswegen schwächer vertreten sein, weil in diesen wirtschaftsnahen Disziplinen weniger Freie WissenschafterInnen lehren dürften als in den anderen (hier wurden von vornherein mehr Fragebögen ausgeschieden).

Tabelle 2\(^{153}\)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>GEWI</th>
<th>GRUWI</th>
<th>NAWI</th>
<th>SOWI</th>
<th>WU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>LektorInnen</td>
<td>204  (39%)</td>
<td>104 (20%)</td>
<td>103 (20%)</td>
<td>58 (11%)</td>
<td>52 (10%)</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen %</td>
<td>51,5%</td>
<td>48,1%</td>
<td>33 %</td>
<td>34,5%</td>
<td>38,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>BMWV (SS'94)(^{154})</td>
<td>1.082 (40%)</td>
<td>456 (17%)</td>
<td>402 (15%)</td>
<td>389 (15%)</td>
<td>354 (13%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.2.4. Fluktuation in Universitätsstädten und an Fakultäten der letzten fünf Jahre

Ziel der diesbezüglichen in serieller Zeitreihe gestellten Frage war, Zu- und Abwanderungsbewegungen der letzten fünf Jahre bezüglich Studienort/Fakultät bzw. eventuell auch Studienrichtung zu ermitteln. Diesem Zweck dient das vorhandene Datenmaterial nur zum Teil, da der Fragebogenrücklauf eine Verzerrung in Richtung Überrepräsentanz aktuell lehrender LektorInnen auf 153 Aufgrund von Mehrfachantworten bei dieser Frage ergibt die Summe der Nennungen mehr als n=467, die Prozentangaben sind bereinigt und summieren sich auf 100.

Kosten bereits aus dem Lehrbetrieb ausgeschiedener mit sich gebracht hat.\footnote{Diesem Dilemma hätte nur eine begleitende Längsschnitt-Untersuchung über einige Jahre entgehen können, die im gegebenen Fall nicht möglich war. Da aber der Nachweis der massiven quantitativen Reduktion der durch Externe LektorInnen erbrachten universitären Lehre eine der wesentlichsten Prämisse dieser Studie darstellt, können wir uns hier nicht mit den diesbezüglich mangelhaften, eigens erhobenen Daten bescheiden, sondern verweisen zum einen auf die offiziellen Statistiken des BMWV (1998) unter Kapitel 3.2.7. sowie zum anderen beispielhaft auf die Daten der Universitätsdirektion der Universität Graz, die exkursartig unter Kapitel 3.4. vorgestellt werden.} Das heißt, daß den seit dem Jahr 1995 neu in den universitären Lehrbetrieb aufgenommenen Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen in unserem Sample stärkeres Gewicht zukommt, als ihnen gemäß den realen Verhältnissen zustünde. Insofern als – anders formuliert – die Daten für die Zeit vor dem Jahr 1995 relativ ungewichtet sein dürften, ist die folgende Tabelle 3 der Zu- bzw. Abwanderung mit Vorbehalt zu betrachten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Städte:</th>
<th>absolut vor '95</th>
<th>davon ’98/’99 in %</th>
<th>absolutor '98/’99</th>
<th>Neue</th>
<th>Netto in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz</td>
<td>41</td>
<td>24</td>
<td>58,5</td>
<td>38</td>
<td>-3</td>
</tr>
<tr>
<td>Innsbruck</td>
<td>70</td>
<td>47</td>
<td>67,1</td>
<td>91</td>
<td>+21</td>
</tr>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>224</td>
<td>183</td>
<td>81,7</td>
<td>249</td>
<td>+25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fakultäten:</th>
<th>absolutor '95</th>
<th>davon ’98/’99 in %</th>
<th>absolutor '98/’99</th>
<th>Neue</th>
<th>Netto in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GEWI</td>
<td>121</td>
<td>95</td>
<td>78,5</td>
<td>152</td>
<td>+31</td>
</tr>
<tr>
<td>GRUWI</td>
<td>81</td>
<td>59</td>
<td>72,8</td>
<td>70</td>
<td>-11</td>
</tr>
<tr>
<td>SOWI</td>
<td>37</td>
<td>23</td>
<td>62,2</td>
<td>36</td>
<td>-1</td>
</tr>
<tr>
<td>NAWI</td>
<td>58</td>
<td>44</td>
<td>75,9</td>
<td>73</td>
<td>+15</td>
</tr>
<tr>
<td>WU</td>
<td>35</td>
<td>26</td>
<td>74,3</td>
<td>38</td>
<td>+3</td>
</tr>
<tr>
<td>Kunstuni</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>90,0</td>
<td>18</td>
<td>+8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Die erste Spalte zeigt die absolute Anzahl der Externen LektorInnen, die vor dem Studienjahr 1995/96 zumindest einen Lehrauftrag hatten, die zweite Spalte die absolute Anzahl jener, die auch noch im aktuellsten abgefragten Studienjahr zumindest eine Lehrveranstaltung hielten, die dritte Spalte die Prozentangaben von Spalte 2 zu Spalte 1. Daraus läßt sich einwandfrei die Quote des Ausfalls der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen seit dem Jahr 1995 ablesen.

Am aussagekräftigsten erscheint in Anbetracht der Verzerrungen in unserem Sample die Quote der seit dem Jahr 1994 ausgeschiedenen Externen LektorInnen. Die Quote der Netto-Bewegungen (Zu- und Abwanderungsquote) ist eher in Relation der jeweiligen Universitätsstandorte sowie der Fakultäten untereinander aufschlußreich, denn als exakte Kennzahl. So erscheinen die übermäßigen Neuzugänge in Innsbruck sowie an der GEWI und NAWI (ev. trotz des geringen Stichprobenumfanges auch an den beiden Kunsthochschulen) erklärungsbedürftig.156

3.2.5. Einzelne Studien-Fachrichtungen

Da für die Auswertung von einzelnen Instituten die jeweiligen Fallzahlen teilweise zu gering sind, erscheint es sinnvoll, nur einzelne Fachgruppen mit genügend hoher Fallzahl für die statistische Analyse herauszугreifen. Dabei werden in diesen Gruppen (Fachdisziplinen) einzelne Institute zusammengefaßt. Die ausgewählten Fachdisziplinen (Psychologie, Biologie, Bildung/Erziehung sowie Geschichte) dienen dabei als Kontrastgruppe zu den Fakultäten und können teilweise Ergebnisse noch vertiefen.

Die folgende Tabelle 4 weist die Personalstandsbewegungen der Externen für die gebildeten Fachgruppen aus, wobei die oben (siehe Kapitel 3.2.4.) angesprochene Verzerrungs-Problematik dieser Querschnitts-Untersuchung aufgrund der geringen Zeitspanne der abgefragten Daten weniger virulent sein dürfte. Dennoch ist wegen des teilweise inexacten Antwortverhaltens bei dieser Frage Vorsicht geboten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Disziplinen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

156Offenbar reagieren die einzelnen Universitäten und Fakultäten auf geänderte (gesetzliche) Rahmenbedingungen nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten mit sehr unterschiedlichen Lehrauftrags-vergabe-Politiken; vgl. auch Kapitel 3.4.

Berechnet wurde weiters die Frage nach der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter zwischen den Fachdisziplinen. Das gesamte von uns untersuchte Sample ergibt eine Geschlechterverteilung von 209 (44,8 Prozent) weiblichen Befragten und 256 männlichen Befragten (54,8 Prozent). Die diesbezügliche Verteilung in den ausgewählten Fachdisziplinen entspricht weitgehend derjenigen des gesamten Samples.

3.2.6. Hauptsächliches Einkommen

<table>
<thead>
<tr>
<th>haupts. Einkomen 1999</th>
<th>absolut</th>
<th>%</th>
<th>Frauen abs.</th>
<th>Frauen %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>als LektorIn</td>
<td>99</td>
<td>21,3</td>
<td>57</td>
<td>57,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsprojekt/e an Universität</td>
<td>51</td>
<td>11,0</td>
<td>26</td>
<td>51,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsprojekt/e außerhalb Uni1</td>
<td>48</td>
<td>10,3</td>
<td>23</td>
<td>47,9</td>
</tr>
<tr>
<td>sonst freiberuflich</td>
<td>164</td>
<td>35,3</td>
<td>75</td>
<td>45,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

157 Bei der Beantwortung dieser Frage konnten Mehrfachantworten gegeben werden. Absolute Zahlen sowie Prozentwerte entsprechen der Anzahl der Nennungen je vorgegebener Antwortkategorie, deren Aufsummierung deswegen nicht 100 Prozent ergibt.

Die in bezug auf die Geschlechterverteilung signifikanten Ergebnisse sind in Tabelle 5 fettgedruckt. Die ausgewiesenen Prozentangaben zur Frauenquote weisen in die bereits oben formulierte Richtung, daß namentlich Frauen verstärkt in sozial prekären Verhältnissen\textsuperscript{159} leben und aufgrund dessen in unserem Sample überrepräsentiert sind: Nur etwa 32 Prozent der in nicht befristeten Dienstverhältnissen tätigen Externen LektorInnen sind Frauen, während der Frauenanteil bei AMS- (samt Karenz-) Geld-BezieherInnen bzw. bei BezieherInnen sonstiger Zuwendungen (inklusive Stipendien) etwa 70 Prozent ausmacht. Von den “Subsistenz-ExistenzlektorInnen” sind 57,6 Prozent Frauen, oder anders ausgedrückt: 27,3 Prozent aller Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen beziehen ihr hauptsächliches Einkommen (auch) aus ihrer universitären Lehrtätigkeit. Bei den Externen Lektoren beträgt dieser Anteil nur 16,4 Prozent.

Da die Quelle des hauptsächlichen Einkommens das Auswahlkriterium für unser Sample war, sollten in der Regel nur teilzeit in unbefristeten Dienstverhältnissen tätige Externe LektorInnen vertreten sein, sodaß über die Gruppe der unbefristet Angestellten unter den Lehrenden keine Aussage getroffen werden kann. Bei Betrachtung aller anderen Einkommensarten sticht die Gruppe der FreiberuflerInnen ins Auge (35,3 Prozent), unter denen sich vermutlich viele “Neue Selbständige”\textsuperscript{160} befinden. Nur 21,3 Prozent der befragten Externen LektorInnen geben an, ihr hauptsächliches Einkommen (auch\textsuperscript{161}) aus ihrer Tätigkeit als Universitäts-Lehrende zu beziehen; bei durchschnittlich nicht einmal 3 remunerierten Wochenstunden pro Lehrbeauftragte/n (BMWV 1998, siehe Kapitel 3.2.7.) auch nicht verwunderlich.

\begin{tabular}{|l|c|c|c|c|}
\hline
 & 86 & 18,5 & 37 & 43,0 \\
\hline
nicht befristet & 109 & 23,4 & 35 & 32,1 \\
\hline
Mittel des Arbeitsmarktservice (AMS) & 26 & 5,6 & 18 & 69,2 \\
\hline
sonstige Zuwendungen & 24 & 5,2 & 17 & 70,8 \\
\hline
\end{tabular}

\textsuperscript{159}“Prekarität” wird hier insbesondere für diejenigen Externen LektorInnen behauptet, die neben ihrem universitären Lehrauftrag keine anderen oder nur – bezogen auf das “Existenzminimum” – unzureichende Einkommensquellen erschließen können. Vgl. auch Kapitel 1.2.1.2.

\textsuperscript{160} Dies ist jene durch die Novellierung der Sozialversicherungsgesetze Mitte der 1990er Jahre geschaffene Gruppe von WerkvertragsnehmerInnen, die sich bei der Versicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft sozialversichern muß.

\textsuperscript{161} Es muß in diesem Zusammenhang nochmals verdeutlicht werden, daß von diesen 21,3 Prozent der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die aus ihrer LektorInnen-Tätigkeit ihr hauptsächliches Einkommen beziehen, ein Großteil noch andere wesentliche Einkommensquellen nennt (Möglichkeit der Mehrfachnennungen). Nur etwas mehr als 5 Prozent leben tatsächlich ausschließlich von der Lehrtätigkeit, weitere 2 Prozent beziehen daneben erwerbsunabhängige oder AMS-Zuwendungen.
Weiters wurden die Veränderungen der Quellenarten des hauptsächlichen Einkommens der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen in der Zeitspanne vom Jahr 1995 bis zum Studienjahr 1998/99 erhoben:

<table>
<thead>
<tr>
<th>haupts. Einkommen</th>
<th>absolut</th>
<th>in %</th>
<th>davon</th>
<th>absolut1</th>
<th>in %</th>
<th>netto % zu 1995</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>in %</td>
<td>1995</td>
<td>1999</td>
<td>999</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>als LektorIn</td>
<td>96</td>
<td>20,6</td>
<td>64</td>
<td>100</td>
<td>21,4</td>
<td>+4,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsproj. an Uni</td>
<td>58</td>
<td>12,4</td>
<td>22</td>
<td>51</td>
<td>10,9</td>
<td>-12,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsproj. außer Uni</td>
<td>52</td>
<td>11,1</td>
<td>29</td>
<td>48</td>
<td>10,3</td>
<td>-7,7</td>
</tr>
<tr>
<td>sonst freiberuflich</td>
<td>130</td>
<td>27,8</td>
<td>100</td>
<td>166</td>
<td>35,5</td>
<td>+27,7</td>
</tr>
<tr>
<td>sonst befristet</td>
<td>83</td>
<td>17,8</td>
<td>37</td>
<td>86</td>
<td>18,4</td>
<td>+3,6</td>
</tr>
<tr>
<td>nicht befristet</td>
<td>103</td>
<td>22,1</td>
<td>63</td>
<td>109</td>
<td>23,3</td>
<td>+5,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittel des AMS</td>
<td>15</td>
<td>3,2</td>
<td>3</td>
<td>26</td>
<td>5,6</td>
<td>+73,3</td>
</tr>
<tr>
<td>sonstige Zuwendungen</td>
<td>32</td>
<td>6,9</td>
<td>9</td>
<td>24</td>
<td>5,1</td>
<td>-25,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Bei der Aufschlüsselung der Einkommensarten nach Universitätsstandorten kann generell betrachtet kein Zusammenhang zwischen dem Universitätsstandort und den Quellen des hauptsächlichen Einkommens der Externen LektorInnen festgestellt werden, abgesehen von zwei Ausnahmen: In Wien beziehen signifikant mehr Externe Mittel vom AMS (7,3 Prozent) wie auch aus außeruniversitären Forschungsprojekten (12,4 Prozent) als die Grundgesamtheit (5,6 bzw. 10,3 Prozent) – angesichts der

162 Siehe Fußnote 154
Tatsache, daß ein Großteil der außeruniversitären Forschungseinrichtungen Österreichs im Großraum Wien konzentriert sind\textsuperscript{163}, kann dies nicht überraschen. Bei näherer Betrachtung kann dieses signifikante Ergebnis für Wien auf eine einzige Fakultät zurückgeführt werden: Die GRUWI vereint innerhalb unseres Samples exakt je die Hälfte aller AMS-Geld-BezieherInnen sowie jener, die ihren Unterhalt aus außeruniversitärer Forschung verdienen. Dafür leben an der GRUWI signifikant weniger Externe LektorInnen von universitären Forschungsprojekten. Genau diese Einkommensquelle ist an der NAWI stark überrepräsentiert: 49 Prozent aller LektorInnen, die von universitären Projekten leben, befinden sich an der NAWI, dafür sind die typischen “FreiberuflerInnen” dort dünn gesät.


Schließlich werden die Arten des hauptsächlichen Einkommens noch nach dem Kriterium der Forschungstätigkeit dichotomisiert, um feststellen zu können, wieweie Befragte nicht nur Forschung betreiben, sondern tatsächlich von der Forschung leben. Hier ergibt sich ein sehr ausgewogenes Verhältnis: etwa 50 Prozent der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen verdienen


\textsuperscript{164} Zum Teil wandern diese WissenschafterInnen in das außeruniversitäre Forschungssegment ab, während eine umgekehrte Wanderungsbewegung nicht bestehen dürfte (vgl. Papouschek 1999, S. 30).
ihren Lebensunterhalt im Bereich der Forschung, wobei hier die große Gruppe der freiberuflich Tätigen, die ja zu einem unbestimmten Prozentsatz auch freiberuflich forschen dürften, nicht berücksichtigt wird. Tatsächlich dürfte also der Anteil derjenigen, die in der Hauptsache von ihrer Forschungstätigkeit leben, beträchtlich über 50 Prozent liegen.

Die Berechnung, ob die hauptsächlich mit Forschungsarbeit ihren Lebensunterhalt verdienenden Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen mehr Wochenstunden remunerierter Lehrtätigkeit ausüben als die Komplementärgruppe, bringt ein hoch-signifikantes Ergebnis in die formulierte Richtung (in bezug auf nicht remunierte Wochenstunden ergibt sich kein signifikanter Unterschied). Dies unterstreicht die Bedeutung (und Notwendigkeit) freier Wissenschaft als Existenzgrundlage für Externe LektorInnen sowie deren Bedeutung für die Qualität des universitären Lehrangebots.

3.2.7. Lehrauftrags-Wochenstunden

Externe Lektorinnen und Lektoren unterscheiden sich nicht signifikant in der Anzahl der gehaltenen Wochenstunden im Rahmen des Lehrauftragskontingents, weder was die remunierten, noch was die nicht-remunierten Lehraufträge betrifft.


Die folgenden Datenangaben, aufgeschlüsselt nach Universitätsstandorten und Fakultäten, beziehen sich auf die Antworten betreffend das aktuellste abgefragte Semester (WS 1998/99), wobei wir auch mit Null-Werten rechnen (wenn im betreffenden abgefragten Semester keine Lehrveranstaltung abgehalten wurde), weshalb wir zu wesentlich geringeren Wochenstunden-Werten kommen als das BMWV.\footnote{Während das BMWV (1998) für das WS 1997/98 auf durchschnittlich 2,8 Lehrauftrags-Wochenstunden pro aktuell lehrendem/r Externen LektorIn kommt, errechnen wir bei Berücksichtigung aller im Sample vertretenen}
Demnach haben externe Lehrende und Freie WissenschafterInnen in Wien durchschnittlich signifikant mehr Wochenstunden (1,8) als die Grundgesamtheit, in Innsbruck hingegen signifikant weniger (1,3). Beim Vergleich der Fakultäten läßt sich zeigen, daß GEWI-LektorInnen mehr Lehrstunden (2,0) abhalten können, NAWI-Externe müssen mit durchschnittlich weniger Stunden (1,1) vorlieb nehmen – beide Ergebnisse sind signifikant bezogen auf die Gesamtheit. Die beiden Wiener Kunstuniversitäten fallen überhaupt aus der Reihe, da dort die durchschnittliche Wochenstundenanzahl mit 4,8 Stunden ein Vielfaches des Durchschnittswertes des Samples beträgt. Hier besteht allerdings auch die Lehrauftrags-Vergabepraxis, daß etwa statt Lehraufträgen in a) solche in anderen Kategorien vergeben werden und sich dadurch eine höhere Stundenzahl ergibt. Wenngleich das BMWV mit etwas anderen Zahlen aufwartet, werden die ausgewiesenen Tendenzen doch bestätigt.

3.2.8. Akademische Grade

Jeweils gegliedert nach hierarchischer und fachrichtungsmäßiger Kategorisierung ergibt sich für die akademischen Grade der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen folgendes Verteilungsbild:

<table>
<thead>
<tr>
<th>akad. Grad</th>
<th>Gesamt</th>
<th>%</th>
<th>Frauen</th>
<th>Männer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mag./Dipl.</td>
<td>153</td>
<td>33,6</td>
<td>46,7 %</td>
<td>53,3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Dr.</td>
<td>275</td>
<td>60,3</td>
<td>46,5 %</td>
<td>53,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Doz.</td>
<td>28</td>
<td>6,1</td>
<td>25,0 %</td>
<td>75,0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>456</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>phil.</td>
<td>191</td>
<td>71,5</td>
<td>50,8 %</td>
<td>49,2 %</td>
</tr>
<tr>
<td>rer.soz.oec.</td>
<td>38</td>
<td>14,2</td>
<td>34,2 %</td>
<td>65,8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>rer.nat.</td>
<td>38</td>
<td>14,2</td>
<td>28,9 %</td>
<td>71,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>267</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


3.2.9. Art der Lehrveranstaltungen und Ausmaß der Vor-/Nachbereitung

Aufgeteilt auf die Art der Fächer (Pflicht- und Wahlfächer), in welche die gehaltenen Lehrveranstaltungen fallen, ergibt sich folgendes Bild:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lehrveranstaltungen</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Prozent</th>
<th>Frauen</th>
<th>Männer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pflichtfächer</td>
<td>174</td>
<td>38,1 %</td>
<td>48,0 %</td>
<td>52,0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahlfächer</td>
<td>157</td>
<td>34,4 %</td>
<td>36,5 %</td>
<td>63,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Pflicht- und Wahlfächer</td>
<td>103</td>
<td>22,7 %</td>
<td>49,5 %</td>
<td>50,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>weiß nicht</td>
<td>22</td>
<td>4,8 %</td>
<td>50,0 %</td>
<td>50,0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>456</td>
<td>100,0 %</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bezüglich der Geschlechterverteilung zeigt sich ein signifikanter Unterschied: Männer halten deutlich mehr ausschließlich der Kategorie Wahlfach zuzuordnende Lehrveranstaltungen ab als Frauen.

166 DozentInnen müssen bereits vor der Habilitation universität gelehrt haben, da eine Lehrver-pflichtung Voraussetzung für die Habilitation ist.
167 Zu berücksichtigen ist hier allerdings die große Anzahl der "missing cases".
Umgekehrt sind interessanterweise Externe Lektorinnen bei den Pflicht-veranstaltungen sogar etwas – wenngleich statistisch unauffällig – überrepräsentiert.\textsuperscript{168}


Eine Gliederung der durch Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen erbrachten Lehre nach Lehrveranstaltungstypen zeigt folgende Verteilung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>LV-Typ</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Übung/en</td>
<td>215</td>
<td>46,0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorlesung/en</td>
<td>204</td>
<td>43,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Proseminar/e</td>
<td>165</td>
<td>35,3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Seminar/e</td>
<td>120</td>
<td>25,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsgemeinschaft/en</td>
<td>43</td>
<td>9,2 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>36</td>
<td>7,7 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>


\footnote{Ob dies damit zu tun hat, daß – positiv formuliert – bei der Zuteilung der “wichtigeren” Pflicht-veranstaltungen tatsächlich auf die Erfüllung einer normativen Frauenquote geachtet wird, oder aber – bei negativer Betrachtungsweise – bei der Zuweisung der Wahlfächern “ungeniebter”-männliche Seilschaften zum Zug kommen, muß hier offen bleiben.}

\footnote{Siehe Fußnote 154}
WissenschafterInnen Vorlesungen abhalten, beträgt derselbe Anteil nur unter den männlichen Probanden um 10 Prozent signifikant mehr (53,5 Prozent). Wie unterschiedlich die Bewertung der Lehrveranstaltungstypen etwa von Fakultät zu Fakultät ist, beweist das Beispiel der NAWI-Fakultäten: dort halten an die zwei Drittel (exakt 62,5 Prozent) der Externen LektorInnen Vorlesungen ab.\(^\text{170}\) Schließlich soll noch eine grobe Darstellung des Arbeitszeitaufwandes für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen (inklusive Zeugniserstellung, Besprechungen etc.) erfolgen. Die Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen geben an, dafür zwischen einem und 70 vollen Arbeitstagen aufzubringen. Für eine sinnvolle Analyse werden die stark variierenden Angaben in vier Gruppen geteilt:

\[\text{Tabelle 10}\]

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tage</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bis 5 Tage</td>
<td>121</td>
<td>28,3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>6 bis 10 Tage</td>
<td>97</td>
<td>22,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>11 bis 20 Tage</td>
<td>117</td>
<td>27,4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>über 20 Tage</td>
<td>92</td>
<td>21,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>427</td>
<td>100,0 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Die Zeitangaben unterscheiden sich signifikant nach den einzelnen Fakultäten. Vor allem LektorInnen der GEWI-Fakultäten geben zu einem hohen Prozentsatz (64,2 Prozent) an, mehr als 10 Tage aufzuwenden, während Lehrbeaufträge der NAWI- und SOWI-Fakultäten sowie der Wirtschaftsuniversität deutlich weniger Arbeitstage benötigen (60,2 Prozent bis 10 Tage an der NAWI, 71,7 Prozent an der WU, 74 Prozent an der SOWI). Durchschnittlich werden an der GEWI 18,3 Vorbereitungstage benötigt, an der NAWI 12,8, an der SOWI 11 und an der WU Wien nur 8,8 Tage. Bei den Fachdisziplinen sind es die BiologInnen sowie die PsychologInnen, die deutlich weniger Arbeitszeit aufwenden: 66,1 Prozent bzw. 69 Prozent benötigen bis zu 10 Tage. Interessant erscheint noch die ungleiche Verteilung des zeitlichen Aufwands für die Vorbereitung der Lehrveranstaltungen auf die beiden Geschlechter. Im Schnitt geben Externe Lektorinnen und Freie

Wissenschaftlerinnen mit 17,2 Tagen einen signifikant längeren Vorbereitungszeitraum an als ihre männlichen Kollegen mit 13,2 Tagen.

3.3. Detailanalyse

Im folgenden, umfangreichsten Abschnitt wird eine detaillierte Analyse der empirisch-quantitativen Untersuchung dargelegt. Dabei wird es weniger um die Erstellung eines “generellen Profils” Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen gehen als vor allem um das Aufspüren von Entwicklungen und systematischen Zusammenhängen in den unterschiedlichen Lebensbereichen der befragten Gruppe. Des weiteren werden sämtliche Fragen in Bezug zu den unabhängigen Variablen gesetzt, um differenzierte Ergebnisse zu erhalten, ohne dabei jedoch den Anspruch zu erheben, daß im einzelnen die Ergebnisse einer erschöpfenden Interpretation zugeführt werden. Thematisch wird dieses Kapitel in vier verschiedene Abschnitte gegliedert: in erstens die universitäre Lehre, zweitens die Universität als (sozialen) Tätigkeitsbereich, drittens die universitäre und außer-universitäre Forschung und viertens in den persönlichen Bereich, die Lebensplanung und beruflichen Perspektiven.

3.3.1. Universitäre Lehre

dem Jahr 1995 sinkt die Zahl der Erstlehraufträge wieder etwas (Strukturanpassungsgesetz!). Aufgrund der von uns erhobenen Daten läßt sich nicht exakt nachweisen, in welchem Ausmaß die Zahl der Personen, die von den Universitäten als Externe LektorInnen beschäftigt werden, seit dem Jahr 1995 abnimmt\(^\text{171}\), sehr wohl aber die abnehmende Tendenz der Stundenzahlen für externe Lehraufträge (siehe Kapitel 3.2.7.).

Grafik 2: Jahr des Einstiegs in die universitäre Lehre

Interessanterweise kann auf die Frage, ob das Geschlecht einen Einfluß auf den Zeitpunkt der Erstvergabe eines Lehrauftrages hat, in der Annahme, daß der Frauenanteil in den 1980er Jahren zunehmen würde, kein signifikantes Resultat erzielt werden.

Weiters interessiert die Frage, ob Externe LektorInnen und freie ForscherInnen, die unterschiedlich lange ihre Lehrtätigkeit ausüben, tendenziell verschiedenen Erwerbstätigkeiten nachgehen. Tatsächlich können signifikante Unterschiede der Einkommensarten in unterschiedlichen LektorInnen-Gruppen festgestellt werden. Die Gruppe der LektorInnen, die zwischen dem Jahr 1968 und dem Jahr 1992 ihren ersten Lehrauftrag absolvierten, beziehen ihr hauptsächliches Einkommen signifikant häufiger aus sonstigen freiberuflichen Tätigkeiten und führen auch öfter die Arbeit als LektorIn als hauptsächlichen Lebensunterhalt an, während die Gruppe derjenigen Externen LektorInnen, die im Zeitraum von 1993 bis 1998 in die universitäre Lehre einstiegen, signifikant öfter in der universitären

\(^{171}\) Diesen Nachweis erbringen jedoch die offiziellen BMWV-Statistiken (1998) sowie die Daten der Universitätsdirektion Graz (siehe Kapitel 3.4.).
Forschung tätig ist. Bei den Arten des Einkommens aus außeruniversitärer Forschung, nicht befristeten Dienstverträgen, sonstigen befristeten Dienstverträgen und sonstigen Mitteln oder Zuwendungen (Stipendien, Unterhaltsleistungen etc.) sowie AMS-Zuwendungen können keine signifikanten Unterschiede nach gruppiertem zeitlicher Dauer des LektorInnen-Status festgestellt werden.


172 Das eher passive Moment des zufälligen, okkasionellen “Hineintrutschens” in die universitäre Lehre aufgrund informeller Kontakte –möglicherweise nicht ohne ein gewisses Understatement der Befragten – wird auch im Kapitel 2.2. hervorgehoben.
173 Siehe dazu auch die Aussage von Gertrude Aumüller im Kapitel 4.2.
Lehrveranstaltung gebeten worden zu sein (mit 22 Prozent mehr als doppelt so oft wie statistisch erwartet). Dies hat vermutlich mit einem vergleichsweise persönlicheren Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden an dieser Fakultät einerseits, sowie mit einem hohen Grad (instituts-) politischen Engagements von seiten der Studierenden andererseits zu tun.

### Tabelle 11: Wie externe Lehrbeauftragte/Freie WissenschafterInnen zu ihren Lehraufträgen gekommen sind

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>von KollegIn angesprochen</td>
<td>48</td>
<td>10,3</td>
</tr>
<tr>
<td>von Institutsmitglied angesprochen</td>
<td>321</td>
<td>66,8</td>
</tr>
<tr>
<td>von Studierenden angesprochen</td>
<td>46</td>
<td>9,9</td>
</tr>
<tr>
<td>selbst um Lehrauftrag bemüht</td>
<td>151</td>
<td>32,3</td>
</tr>
<tr>
<td>über konkretes Projekt</td>
<td>45</td>
<td>9,6</td>
</tr>
<tr>
<td>aufgrund wiss. Publikationen</td>
<td>66</td>
<td>14,1</td>
</tr>
<tr>
<td>öffentliche Ausschreibung</td>
<td>12</td>
<td>2,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

An den SOWI-Fakultäten werden die LektorInnen signifikant weniger häufig (55 Prozent), an den NAWI-Fakultäten signifikant häufiger (knapp 80 Prozent) von einem Institutsmitglied auf die Möglichkeit eines Lehrauftrags angesprochen.

An der Wiener Wirtschaftsuniversität bemüht sich der/die LektorIn offenbar weniger häufig aus eigenem Antrieb um einen Lehrauftrag (nur etwa 10 Prozent), dafür sind dort signifikant mehr Externe über ein konkretes Projekt zu ihrem Lehrauftrag gekommen (knapp ein Viertel bei einem Sample-Durchschnitt von 10 Prozent).175

Zum Großteil werden externe Lehraufträge aus dem normalen Universitätskontingent zur Abdeckung der Lehre abgegolten. 261 (56,9 Prozent) der befragten Personen geben an, ihre Lehraufträge innerhalb des normalen Kontingents zu halten, 56 (12,2 Prozent) erhalten nach eigenen Angaben ihre Lehre aus Sondermitteln abgegolten. Auffallend hoch ist mit 31 Prozent (142 Personen) der Anteil jener Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die über die Art der Bezahlung ihrer Lehrtätigkeit nicht Bescheid wissen. Dies kann als Hinweis für die Distanz eines Teils der LektorInnenschaft zu den Universitätsstrukturen gewertet werden, die für viele nicht wirklich

174 Siehe Fußnote 154

175 Diese Ergebnisse bestätigen auch die Interviews im qualitativen Teil dieser Studie, in dem eine stärkere wissenschaftliche (Projektkoordinationen) wie auch persönliche Einbindung der Externen an der WU und an den NAWI-Fakultäten im Vergleich insbesondere zur GEWI und GRUWI postuliert wird (siehe Kapitel 2.3.1. bzw. 2.3.2.).


Das Alter der Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen dürfte für die Art der Abgeltung der Lehraufträge keine Rolle spielen.

Interessant hingegen ist die ermittelte Diskrepanz nach den Universitätsstädten. In Innsbruck werden in Relation zur Anzahl der Lehrenden signifikant mehr Sondermittel vergeben (17 Prozent), in Wien dagegen weniger (11 Prozent)– wobei auch die Zahl derjenigen, die keine Ahnung über die Herkunft ihres Lehrentgeltes haben, in Wien geringer ist.

Nach Fakultäten aufgeschlüsselt sind folgende signifikante Ergebnisse auszuweisen: An der GRUWI-Fakultät in Wien werden mehr LektorInnen mit Sondermitteln bedacht (nämlich 22 Prozent aller dort Lehrenden, davon viele Frauentopf-finanzierte Lektorinnen), ebenso an der SOWI (21 Prozent), während es an der NAWI weniger sonderfinanzierte LektorInnen gibt (nur etwa 5 Prozent).

28 Frauen (13 Prozent der befragten Lektorinnen) erhalten oder erhielten Mittel aus dem Frauentopf. Von diesen wird aktuell (WS 1998/99) knapp die Hälfte auch durch Mittel des Hauptkontingents bezahlt, wie folgende Tabelle 12 ausweist:

| Tabelle 12 |
|-----------------|--------|------|--------|--------|-------|--------|
| Frauentopf + Hauptkontingent | ja     | %    | nein   | %    | weiß nicht | %    |
| vor 1998/99     | 20     | 83,3 | 4      | 16,7 | 0     | 0,0   |
| derzeit (98/99) | 12     | 46,2 | 13     | 50,0 | 1     | 3,8   |

176 Zur Problematik um den Frauentopf vgl. Kapitel 1.3.2.
Möglichkeit, daß junge LektorInnen sich bewußt für eine gemeinsame Lehrveranstaltung entscheiden, da durch die Teamarbeit Routine und Sicherheit leichter erworben werden können und/oder jüngere WissenschaftlerInnen womöglich eher das Interesse mitbringen, sich gemeinsam mit einer/m KollegIn auf ein Thema einzulassen.


Neben der materiellen Bedeutung von universitärer Lehre für Freie WissenschaftlerInnen spielt für das Selbstdbild der externen Lehrenden die Einschätzung der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Wichtigkeit ihrer Lehrtätigkeit eine große Rolle.
In der Einschätzung der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Lehrtätigkeit unterscheiden sich die Externen LektorInnen/Freien WissenschaftlerInnen nur in Nuancen. Jeweils 48 Prozent halten ihre Tätigkeit als UniversitätslektorInnen für gesellschaftlich und wissenschaftlich “eher wichtig”. Nur bezüglich der Einschätzung als “sehr wichtig” und “eher unwichtig” bestehen Unterschiede. So wird die universitäre Lehre von 27 Prozent als sehr wichtig in wissenschaftlicher Hinsicht eingeschätzt, in gesellschaftlicher Hinsicht nur von 21 Prozent.177
Für die universitäre Lehre bedeutet die Einbeziehung von Freien WissenschaftlerInnen eine große Bereicherung der Lehrinhalte. Viele der extern an den Universitätsinstituten Lehrenden forschen in innovativen Bereichen, oft in Randbereichen der Wissenschaft. 48,6 Prozent der befragten Externen LektorInnen geben an, daß ihre vermittelten Lehrinhalte sich stark mit ihren (Kern)Forschungsthemen decken. Weitere 42,6 Prozent vermitteln zumindest teilweise ihre zentralen Forschungsergebnisse in ihren Lehrveranstaltungen. Bei lediglich 8,6 Prozent derexternen Lehrenden decken sich Lehrinhalte mit Forschungsthemen kaum bis gar nicht. Die Frage, ob es einen graduellen Unterschied in der Deckung der Forschungsthemen mit den vermittelten Lehrinhalten je nach universitärer oder außeruniversitärer Forschungsarbeit gibt, kann eindeutig mit ja beantwortet werden. Externe LektorInnen, die innerhalb der Universität ihre Forschungsprojekte durchführen, vermitteln ihre Inhalte wesentlich öfter in ihren Lehrveranstaltungen, während bei jenen, die hauptsächlich außeruniversitär arbeiten, eine häufigere Abweichung zwischen Kernforschungsthemen und Lehrinhalten festgestellt werden kann.

177 Die Interpretationen der qualitativen Interviews in Kapitel 2.4. dieser Studie legen nahe, daß die Vermittlung von Wissen an Jüngere bzw. die Arbeit mit Studierenden als persönlich sehr bedeutsam und lustvoll eingeschätzt wird.
Die nach Fakultäten gegliederte Detailauswertung ergibt einige signifikante Ergebnisse. Während die an der Wiener GRUWI-Fakultät beschäftigten Externen LektorInnen und Freien WissenschaferInnen signifikant häufiger angeben, daß ihre Forschungsthemen den Lehrinhalten entsprechen (59 Prozent geben eine “starke” Entsprechung an), klaffen bei den externen Lehrbeauftragten der NAWI-Fakultäten Forschungsthemen und Lehrinhalte deutlich öfter auseinander: dort meinen 18 Prozent der Befragten, daß es kaum eine oder gar keine Entsprechung gebe.178


Auch DiplomandInnen und DissertantInnen werden von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen betreut. 40 Prozent der befragten Lehrbeauftragten deklarieren, kontinuierlich Studierende beim Erstellen ihrer Diplomarbeiten und Dissertationen zu unterstützen. Normalerweise ist dies eine Aufgabe von Dozenten und Dozentinnen, aber nur 28 (6,1 Prozent) der von uns befragten Personen haben sich bereits habilitiert. Nur ein geringer Teil, nämlich etwa ein Viertel der betreuenden Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen wird für diese Tätigkeit, die zu den Kernbereichen der universitären Aufgaben zählt und viel Zeit beanspruchen kann, auch bezahlt; wobei diese “bezahlten” LektorInnen zur Hälfte alleine und zur anderen Hälfte gemeinsam mit KollegInnen

178Dies spricht für die Vermutung, daß sich in den geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien-richtungen das Lehrangebot zumindest teilweise am inhaltlichen Angebot der Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen orientiert, während auf den NAWI-Fakultäten die Studienpläne rigidere inhaltliche Vorgaben machen dürften, die die Externen LektorInnen weitgehend unabhängig von ihren Forschungsthemen einzuhalten haben.
vom Institut Studierende bei ihren Abschlußarbeiten betreuen. Von den “unbezahlten” Betreuenden geben rund 70 Prozent an, DiplomandInnen oder DissertantInnen ausschließlich gemeinsam mit einem/einer InstitutskollegIn zu betreuen.179

Bei der Betreuung der Studierenden während deren wissenschaftlichen Abschlußarbeiten bestehen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Es sind vor allem Männer, die im signifikant höheren Ausmaß Studierende während ihrer Abschlußarbeit betreuen – 46 Prozent der Externen LektorInnen, aber nur 34 Prozent der weiblichen KollegInnen stehen in dieser Form den StudentInnen zur Seite. Das Alter der LektorInnen spielt für die Betreuung von studentischen Abschlußarbeiten keine Rolle, nicht die über Jahre gewonnenen Erfahrungen, sondern andere Kriterien sind offenbar dafür ausschlaggebend – vielleicht können ältere und etablierte WissenschafterInnen sich eher gegen derartige Nötigungen wehren.


3.3.2. Universität als (sozialer) Tätigkeitsbereich

Das Zugehörigkeitsgefühl zum jeweiligen Arbeitsplatz sowie die Nutzung von Infrastruktur und der Kontakt mit ArbeitskollegInnen sind wichtige Bereiche im Berufsleben. Welche Möglichkeiten die Universität, die jeweiligen Institute, den Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen bieten, sind wichtige Indikatoren dafür, welchen Stellenwert externe Lehrende in der universitären Forschung und Lehre einnehmen.

179 In vielen dieser Fälle wird es sich vermutlich um zumindest “sanften”Zwang zur Betreuung von Studierenden durch institutsinternes Personal handeln, dem sich zu entziehen den Verlust des Lehrauftrags bedeuten könnte. Formal betrachtet befinden sich diese Nötigungs- und Ausbeutungsverhältnisse außerhalb des rechtlichen Rahmens.
Grafik 4 zeigt in der gesamten Bandbreite von sehr starkem bis gar keinem Zugehörigkeitsgefühl ein sehr ausgewogenes Bild mit leichter Tendenz zu "negativen" Werten. Immerhin 40 Prozent der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen geben zu erkennen, daß sie sich eher/gar nicht als "Teil" ihres Instituts fühlen. Nur 12,5 Prozent sehen sich sehr stark dem Institut zugehörig. Geschlecht und Alter dürften nach unseren Berechnungen keinen Einfluß auf das subjektive Gefühl der institutionellen Eingebundenheit an der jeweiligen Universität haben. Indes weisen die Ergebnisse für Innsbruck signifikant höhere Rangwerte aus als für die Vergleichsgruppe, was inhaltlich bedeutet, daß sich die Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen in Innsbruck im Durchschnitt weniger häufig als "Teil" ihres Instituts sehen als anderswo, während es sich in Wien umgekehrt verhält (wenngleich weniger eindeutig).

LektorInnen an der GRUWI-Fakultät betrachten sich signifikant weniger stark ihren entsprechenden Instituten zugehörig, an der WU hingegen stärker als im Durchschnitt.\(^{180}\) Neben dem Gefühl der Zugehörigkeit zum jeweiligen Universitätsinstitut spielt auch die Selbsteinschätzung der fachlichen Akzeptiertheit von seiten der internen Universitäts­kollegInnen eine wesentliche Rolle. Inwiefern sich Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse für akzeptiert halten, verdeutlicht folgende Grafik:

---

\(^{180}\) Diese Tendenz bestätigen auch die Interpretationen der qualitativen Interviews in dieser Studie (vgl. Kapitel 2.3.1. bzw. 2.3.2.)
Die Akzeptiertheit am Institut hat großen Einfluß auf das Gefühl, “Teil” des Instituts zu sein. Während jene befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die sich sehr stark als Teil des Instituts fühlen, nur zu 5,3 Prozent angeben, daß sie sich vom Institut als eher nicht akzeptiert betrachten, sind es bei jenen, die sich gar nicht als Teil des Instituts fühlen, 48,5 Prozent. Ebenso hat die fachliche Akzeptiertheit Einfluß auf die persönliche Einschätzung der Tätigkeit als UniversitätslektorIn in wissenschaftlicher Hinsicht. Es zeigen sich signifikante Unterschiede: Während diejenigen befragten Personen, die sich selbst von seiten ihres Universitätsinstituts als sehr akzeptiert sehen zu 33,5 Prozent angeben, ihre Tätigkeit als LektorInnen in wissenschaftlicher Hinsicht für sehr wichtig zu halten, sind es bei jenen, die sich vom Institut als (eher) nicht akzeptiert ansehen, nur 12,5 Prozent.


Weiters wird geprüft, ob es zwischen den Fakultäten Unterschiede bezüglich der Akzeptiertheit gibt. Von allen untersuchten Fakultäten ist es die grund- und integrativwissenschaftliche, an der sich die Befragten am signifikant wenigsten häufig für akzeptiert halten. Nur knapp ein Viertel gibt an, sich sehr akzeptiert zu fühlen. Eine Untersuchung der ausgewählten Fachdisziplinen untermauert dieses Ergebnis. Die LektorInnen der Bildungs- und Erziehungswissenschaften an der GRUWI halten sich nur
zu 15 Prozent für sehr akzeptiert. An allen anderen Fakultäten und ausgewählten Fachdisziplinen können keine statistischen Abweichungen zur Gesamtmenge gefunden werden.

Der regelmäßige Austausch mit KollegInnen – ob internes Universitätspersonal oder Freie WissenschafterInnen – bestimmt nicht nur das jeweilige Arbeitsklima, sondern kann auch wesentlich zum wissenschaftlichen Werdegang der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen beitragen. Informationen über geplante oder laufende Forschungsprojekte, wichtige Tagungen, aber auch die Möglichkeit, eigene Forschungsarbeiten zu publizieren, sind wesentliche Bestimmungsgrößen wissenschaftlichen Arbeitens gerade für Externe LektorInnen.

Tabelle 13: Kooperation mit internem und externem Personal des Universitätsinstituts

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kooperation</th>
<th>mit Int abs.</th>
<th>mit Ext abs.</th>
<th>mit Ext %</th>
<th>Int+Ext abs.</th>
<th>Int+Ext %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gemeinsame Hrsgschaft./Publ.</td>
<td>100</td>
<td>33</td>
<td>7,1</td>
<td>52</td>
<td>11,1</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsame Projekte/Tagungen</td>
<td>91</td>
<td>37</td>
<td>7,9</td>
<td>47</td>
<td>10,1</td>
</tr>
<tr>
<td>regelm. wissensch. Austausch</td>
<td>62</td>
<td>32</td>
<td>6,9</td>
<td>47</td>
<td>10,1</td>
</tr>
<tr>
<td>informeller wissensch. Austausch</td>
<td>127</td>
<td>36</td>
<td>7,7</td>
<td>98</td>
<td>21,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Abstimmung der Lehrinhalte</td>
<td>119</td>
<td>23</td>
<td>4,9</td>
<td>54</td>
<td>11,6</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsame Lehrtätigkeit</td>
<td>68</td>
<td>31</td>
<td>6,6</td>
<td>25</td>
<td>5,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Info über Arbeits-/Publ.-Mögl.</td>
<td>50</td>
<td>27</td>
<td>5,8</td>
<td>40</td>
<td>8,6</td>
</tr>
<tr>
<td>regelm. Info über Institutsangeleg.</td>
<td>144</td>
<td>11</td>
<td>2,4</td>
<td>42</td>
<td>9,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Siehe Fußnote 154

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 14</th>
<th>Innsbruck</th>
<th>Innsbruck</th>
<th>Wien</th>
<th>Wien</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Intern</td>
<td>Extern</td>
<td>Intern</td>
<td>Extern</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsame Herausgeberschaft/Publ.</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsame Projekte/Tagungen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>regelm. wissensch. Austausch</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>informeller wissensch. Austausch</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>Abstimmung der Lehrinhalte</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsame Lehrtätigkeit</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>Info über Arbeits-/Publ.-Möglichkt.</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>regelm. Info über Institutsangelegenheiten</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td>+</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹⁸² Siehe Fußnote 177
Die Partizipation an Entscheidungsfindungsprozessen ist ein wichtiges Kriterium für die Eingebundenheit in den universitären Arbeitsprozeß. Seit dem UOG '93 werden Freie WissenschafterInnen, die externe Lehraufträge wahrnehmen, nicht mehr in universitäre Gremien eingebunden. Damit haben Externe LektorInnen ein wichtiges Sprachrohr zur Vertretung ihrer Belange verloren.

Tabelle 15

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Gewi</th>
<th>Gruwi</th>
<th>Sowi</th>
<th>Nawi</th>
<th>WU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>int</td>
<td>ext</td>
<td>int</td>
<td>ext</td>
<td>int</td>
</tr>
<tr>
<td>gem. Hrsg.</td>
<td>+</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>gem. Proj.</td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>reg. Aust.</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>+</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>inf. Aust.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>+</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Abst. Lehr.</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>gem. Lehr.</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Info. Arb.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Info. Inst.</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 16: An welchen Institutssitzungen nehmen Externe LektorInnen teil

<table>
<thead>
<tr>
<th>Institutssitzungen</th>
<th>regelmäßig</th>
<th>regelmäßig</th>
<th>fallweise</th>
<th>fallweise</th>
<th>nie</th>
<th>nie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>abs.</td>
<td>%</td>
<td>abs.</td>
<td>%</td>
<td>abs.</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstbesprechung</td>
<td>40</td>
<td>8,6</td>
<td>56</td>
<td>12,0</td>
<td>371</td>
<td>79,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Institutskonferenz</td>
<td>27</td>
<td>5,8</td>
<td>43</td>
<td>9,2</td>
<td>397</td>
<td>85,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Studienkommission</td>
<td>6</td>
<td>1,3</td>
<td>16</td>
<td>3,4</td>
<td>445</td>
<td>95,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Institutsversammlung</td>
<td>57</td>
<td>12,2</td>
<td>75</td>
<td>16,1</td>
<td>335</td>
<td>71,7</td>
</tr>
<tr>
<td>sonstige Sitzungen</td>
<td>30</td>
<td>6,4</td>
<td>51</td>
<td>10,9</td>
<td>386</td>
<td>82,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

183 Siehe Fußnote 154
Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen partizipieren in erster Linie an jenen eher informellen Sitzungen, die keine Entscheidungsbefugnisse haben. Instituts-versammlungen und Dienstbesprechungen sind jene formalen Zusammenkünfte, die immerhin von 20 bis 30 Prozent der Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen zumindest ab und zu aufgesucht werden. In entscheidungsfähigen Gremien, wie Institutskonferenzen und Studienkommissionen, sind externe Lehrende kaum eingebunden, wobei auch zu bedenken ist, daß seit einigen Jahren Freie WissenschafterInnen ihr Stimmrecht in derartigen Sitzungen verloren haben (UOG ’93).

Die Frage, ob sich Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen, die an diversen formalen Institutssitzungen teilnehmen, eher als “Teil” des Instituts, an dem sie lehren, fühlen, kann eindeutig mit ja beantwortet werden. Dabei erweisen sich die Kategorien “regelmäßig”, “fallweise”, “nie” bezüglich der subjektiven Selbstdurchsetzung der Eingebundenheit in das Institut als äußerst trennscharf. Externe Lehrpersonen und Freie WissenschafterInnen, die regelmäßig an Dienstbesprechungen teilnehmen, fühlen sich hochsignifikant stärker als Teil des Instituts als jene, die dies nur fallweise tun, jene wiederum hochsignifikant stärker als jene Dritte, die niemals eine Dienstbesprechung erlebt haben. Ähnlich verhält es sich beim Kriterium der Teilnahme an Institutsversammlungen und – mit Abstrichen – an Institutskonferenzen.

Geschlecht und Alter spielen für die Häufigkeit der Teilnahme an diesen Institutssitzungen keine Rolle. Bei den Universitätsstandorten fällt wieder einmal Innsbruck aus der Reihe, dort weisen sich signifikant weniger LektorInnen aus, die zumindest einmal eine formale Sitzung aufgesucht haben (45 Prozent in Innsbruck zu 52 Prozent im gesamten Sample). Bei näherer Betrachtung der einzelnen Sitzungsarten kann aber nur ein einziger signifikanter Wert für Innsbruck eruiert werden: Innsbrucker LektorInnen/ForscherInnen nehmen weniger oft an Dienstbesprechungen teil.

Bezuglich der Fakultäten läßt sich festhalten, daß an der GEWI signifikant überproportional regelmäßig an Institutsversammlungen Teilnehmende anzutreffen sind (immerhin 17 Prozent aller Externen LektorInnen). Externe und freie ForscherInnen an der GRUWI nehmen hingegen signifikant weniger häufig an Dienstbesprechungen teil: nur 4 Prozent regelmäßig. Ebendort partizipieren LektorInnen der WU Wien signifikant öfter, 21 Prozent sogar regelmäßig.

Ein wesentliches Kriterium, das Aussagen über den Stellenwert zuläßt, den die Universität den Externen LektorInnen und freien ForscherInnen gibt, ist die Infrastruktur, die den Externen an den jeweiligen Instituten zur Verfügung gestellt wird. Freie WissenschafterInnen und externe Lehrbeauftragte sind meist sogenannte “WohnzimmerforscherInnen”184, die für den Großteil ihrer

184 Siehe Kapitel 3.3.4.
Infrastruktur selbst aufkommen müssen. Die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und sonstigen materiellen Ressourcen bedeutet eine beträchtliche Erleichterung ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit.

Tabelle 17: Welche Infrastruktur steht den Externen LektorInnen an den Instituten zur Verfügung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Infrastruktur</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Büro/LektorInnenzimmer</td>
<td>144</td>
<td>30,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Schreibtisch</td>
<td>140</td>
<td>30,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Postfach</td>
<td>226</td>
<td>48,4</td>
</tr>
<tr>
<td>PC</td>
<td>123</td>
<td>26,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Institutsschlüssel</td>
<td>243</td>
<td>52,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>43</td>
<td>9,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Wie unschwer zu erkennen ist, hat nur ein knappes Drittel der befragten LektorInnen und Freien WissenschafterInnen ein (eigenes) Büro/LektorInnenzimmer und/oder einen Schreibtisch bzw. nur gut ein Viertel einen Computer am Universitätsinstitut zur Verfügung. Wenn Infrastruktur von den Universitätsinstituten zur Verfügung gestellt wird, sind es meist ein Postfach und ein Institutsschlüssel – wobei zu bedenken ist, daß dies Zuwendungen mit einem relativ geringen Kosten- und Verwaltungsaufwand sind.

Jegliche Art von Infrastruktur hebt das Zugehörigkeitsgefühl zum Institut. Egal, ob ein eigenes Büro oder nur ein Schlüssel – externe Lehrbeaufträge, die Zugang zu irgendeiner Art von Infrastruktur haben, geben signifikant häufiger an, daß sie sich als “Teil” des Instituts fühlen. So fühlen sich LektorInnen mit einem Schreibtisch zu 24,5 Prozent als sehr stark zugehörig, während jene ohne Schreibtisch nur zu 7,4 Prozent. Lehrbeauftragte, denen ein Institutsschlüssel zur Verfügung steht, fühlen sich zu 20,2 Prozent sehr stark als “Teil” des Instituts, während jene ohne Schlüssel nur zu 4,1 Prozent.

Siehe Fußnote 154

Wie weit die Universitätsinstitute bzw. deren Sekretariate “lebenspraktisch” von den Externen LektorInnen entfernt sind, mußten wir im Zuge dieser Erhebung am weitgehend gescheiterten Versuch erfahren, die Fragebögen an die Grazer LektorInnen über die Institutsekretariate zu verteilen. Immerhin tröstlich: Damit kann auf produktive Weise der Forschungsprozeß selbst in das “Objektfeld” seines eigenen Erkenntnisinteresses einbezogen werden. Zur teils willkürlichen “Politik” der Institutsekretariate vgl. auch die Erfahrungen der interviewten WissenschafterInnen in Kapitel 2.3.2.
Auch beim Zugang der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen zur universitären Infrastruktur spielt das Geschlecht offenbar keine Rolle. Die Möglichkeit der Benützung ist für Männer und Frauen ziemlich ausgeglichen.


Von den Fakultäten ist es vor allem die GRUWI, an der Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen eine schlechtere Infrastruktur geboten bekommen. Sie haben weniger oft ein Büro/LektorInnenzimmer, einen Schreibtisch, einen Institutsschlüssel oder ein Postfach. Innerhalb der GRUWI-Fakultät scheinen die Bildungs- und Erziehungswissenschaften eine der Fachrichtungen mit eher schlechter Infrastruktur für LektorInnen zu sein. Die externen Lehrbeauftragten, die an diesen Instituten Lehrveranstaltungen abhalten, verfügen signifikant weniger oft über Büros/LektorInnenzimmer, Schreibtische, aber auch über einen Institutsschlüssel. Ebenso wie die Bildungs- und ErziehungswissenschaftlerInnen haben auch die externen Lehrbeauftragten der Fachdisziplin Psychologie weniger häufig einen Institutsschlüssel oderein Postfach. Im Gegensatz dazu stehen den LektorInnen der naturwissenschaftlichen Fakultäten signifikant mehr Ressourcen zur Verfügung, auch in der Fachdisziplin der BiologInnen. Sie haben öfter einen Schreibtisch, einen Institutsschlüssel, dafür aber signifikant seltener ein Postfach. Während an der GEWI (56 Prozent) und der WU (71 Prozent) die Externen LektorInnen und freien ForscherInnen signifikant häufiger über ein Postfach verfügen, sind es an der GRUWI nur 34 Prozent (unter den PsychologInnen überhaupt nur 19 Prozent) und an der NAWI 38,5 Prozent.

Als wesentlich erscheint des weiteren die Frage, ob hauptsächlich an der Universität Beschäftigte, gemeint sind “hauptberuflich” Lehrende (sog. “Subsistenz-Existenz-lektorInnen” und Personen, die deklarieren, ihr Haupteinkommen mittels universitärer Forschung zu betreiben, über signifikant mehr Infrastruktur verfügen als die Gesamtheit des Samples. Tatsächlich geben die sogenannten “Subsistenz-ExistenzlektorInnen”öfter an, ein Büro/LektorInnenzimmer (45 Prozent), einen

---

187 Dies deutet darauf hin, daß die etwaige Nutzung der bzw. Verfügung über die Infrastruktur teilweise von bestimmten Praktiken der Institute abhängt, da es sich unseren Erachtens bei der Bereitstellung eines Postfaches um keinen beträchtlichen materiellen Aufwand handelt.
188 Siehe Fußnote 147
Schreibtisch (40 Prozent), ein Postfach (60 Prozent) und einen Institutsschlüssel (62 Prozent) zu haben. Auch Lehrbeauftragte, die ihr Haupteinkommen mittels universitärer Forschung beziehen, verfügen zu einem signifikant höheren Prozentsatz über ein Büro/LektorInnenzimmer (45 Prozent), einen Schreibtisch (57 Prozent) und einen Institutsschlüssel (82 Prozent). Anscheinend hängt die Möglichkeit des Zugangs zu universitärer Infrastruktur in erster Linie von einer kontinuierlichen Tätigkeit der/s jeweiligen Lektors/in an der Universität ab.

3.3.3. Universitäre und außeruniversitäre Forschung

Ein wesentlicher Tätigkeitsbereich Externer LektorInnen und das entscheidende Aufnahmekriterium für das vorliegende Sample ist die wissenschaftliche Forschung. Freie WissenschaftlerInnen bringen ihre jeweiligen Forschungsinhalte in die Lehre ein und tragen damit beträchtlich zur Erweiterung der Lehrinhalte an den Universitäten bei.

Tabelle 18: Zeit des Einstiegs in die erwerbsmäßige wissenschaftliche Tätigkeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Zeit des Einstiegs</th>
<th>absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bis 1960</td>
<td>3</td>
<td>0,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>1961-1970</td>
<td>11</td>
<td>2,6 %</td>
</tr>
<tr>
<td>1971-1980</td>
<td>63</td>
<td>14,8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>1981-1990</td>
<td>147</td>
<td>34,4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>1991-1998</td>
<td>203</td>
<td>47,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>gesamt</td>
<td>427</td>
<td>100,0 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Obwohl vermutet werden könnte, daß Freie WissenschafterInnen, die bereits seit Jahren dieser Tätigkeit nachgehen, sich etablierter fühlen, stellt sich heraus, daß die Länge der wissenschaftlichen Tätigkeit keinerlei Einfluß auf das Zugehörigkeitsgefühl zum Institut hat.


Wissenschaftliche Forschung ist in Österreich im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – vgl. etwa Deutschland – in erster Linie an die Universitäten gebunden. Außeruniversitäre Forschungsinstitute spielen generell eher eine untergeordnete Rolle, nicht aber für die Gruppe der Externen LektorInnen und freien ForscherInnen. Zum Zeitpunkt der Befragung forschen etwa 38 Prozent der ProbandInnen an außeruniversitären Einrichtungen, aber nur knapp 30 Prozent an der Universität. Nur etwa die Hälfte der befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen gibt an, aktuell oder früher einmal in die universitäre Forschung eingebunden (gewesen) zu sein. Seit dem Studienjahr 1995/96 sind es pro Studienjahr etwa 27 bis 28 Prozent des gesamten Samples. Diese Zahlen erscheinen relativ gering und dürften zu einem Teil darauf zurückzuführen sein, daß der Terminus “universitäre Forschung” ein sehr unpräziser ist, so daß einige ProbandInnen gezögert haben dürften, diesen auf sich zu beziehen.\textsuperscript{189}

Die Arbeit in der wissenschaftlichen Forschung bedeutet für die externen Lehrenden und Freien WissenschafterInnen meist unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse. Sowohl in der universitären als auch in der außeruniversitären Forschung ist der Großteil der Arbeitsverhältnisse projektbefristet.

Tabelle 19: Formen der Arbeitsverhältnisse in der wissenschaftlichen Forschung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>univ.</th>
<th>%</th>
<th>außeruniv.</th>
<th>%</th>
<th>beides</th>
<th>%</th>
<th>nein</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>projektbefristet</td>
<td>77</td>
<td>16.5</td>
<td>133</td>
<td>28.5</td>
<td>36</td>
<td>7.7</td>
<td>221</td>
<td>47.3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>zeitbefristet</td>
<td>26</td>
<td>5.6</td>
<td>37</td>
<td>7.9</td>
<td>7</td>
<td>1.5</td>
<td>397</td>
<td>85.0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nicht befristet</td>
<td>13</td>
<td>2.8</td>
<td>119</td>
<td>25.5</td>
<td>12</td>
<td>2.6</td>
<td>323</td>
<td>69.2</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\textsuperscript{189}etwa wenn Projektleitung, wissenschaftliches Personal, AuftraggeberIn und Finanzquelle auf mehrere Institutionen aufgeteilt sind, vgl. etwa auch das Problem des Wechsels des Anstellungsverhältnisses bei Projekten des FWF.
Daß lediglich etwa 5 Prozent angeben in der universitären Forschung unbefristete Arbeitsverhältnisse zu haben, ergibt sich aus der Natur der durchgeführten Untersuchung. Befragt wurden Freie WissenschaftlerInnen und Externe LektorInnen, die keine unbefristeten Dienstverhältnisse mit einer Universität haben sollten. Es sind vor allem außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die Arbeitsaufträge an Freie WissenschaftlerInnen vergeben. Nur knapp 30 Prozent aller in die Untersuchung miteinbezogenen Personen haben aktuell in irgendeiner Form ein Arbeitsverhältnis mit einer Universität. Zeitbefristete Dienstverhältnisse spielen sowohl in der universitären als auch in der außeruniversitären Forschung so gut wie keine Rolle.


Geschlechtsspezifische Unterschiede sind in den diversen Formen der Forschungstätigkeit feststellbar. Externe Lektorinnen/Freie Wissenschaftlerinnen (20 Prozent) forschen signifikant öfter zeitbepristet als die männlichen Kollegen (10,5 Prozent), und zwar sowohl universitär als auch außeruniversitär. Dagegen sind Externe Lektoren und Freie Wissen-schafter signifikant häufiger in unbepristeten außeruniversitären Forschungsverhältnissen tätig, nämlich 34 Prozent der Männer, jedoch nur 21 Prozent der weiblichen Probandinnen. Auch hierin wird ersichtlich, daß die Präkarität unabgesicherter Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich in erster Linie für forschende Frauen besteht.

Auch das Alter ist relevant für die Art der Forschungszusammenhänge: Außeruniversitär forschende LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen sind signifikant älter als universitär forschende, bei Projektbepristung im Schnitt um 6 (!) Jahre, bei zeitlicher Bepristung immer noch um 5 Jahre. Unbepristet forschende LektorInnen sind ebenfalls älter als die Gruppe der bepristet Forschenden (durchschnittlich um 3 Jahre).

In bezug auf die einbezogenen Universitätsstandorte lassen sich ebensowenig eindeutige Tendenzen von dominanten Forschungsverhältnissen ausweisen wie für die Fakultäten – mit zwei Ausnahmen: An der GRUWI-Fakultät lehrende Externe LektorInnen forschen signifikant öfter außeruniversitär-projektbepristet, NAWI-LektorInnen tun dies vorzugsweise universitär-projektbepristet. Ebenso wie bei der Vergabe von Lehraufträgen sind auch für die Teilnahme an der wissenschaftlichen Forschung die Kontakte mit Internen, d.h. Institutsmitgliedern, ausschlaggebend, wenn auch in einem

Tabelle 20\textsuperscript{190}: Über welche Kontakte kommen Freie WissenschafterInnen in den Bereich der Forschung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>von Institutsmitglied angesprochen</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>von Bekannten angesprochen</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>über Lehrauftrag</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>über das Studium</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>über konkrete wiss. Arbeit</td>
<td>86</td>
</tr>
<tr>
<td>über außeruniv. Forschungseinr.</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>öffentliche Ausschreibung</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>22</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Tabelle 21\textsuperscript{191}: Kooperation mit Angehörigen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kooperationsformen</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gemeinsame Herausgeberschaft und/oder Publikation</td>
<td>123</td>
<td>69,5</td>
</tr>
<tr>
<td>gemeinsam durchgeführte Projekte/Tagung</td>
<td>118</td>
<td>66,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\textsuperscript{190} Siehe Fußnote 154
\textsuperscript{191} Siehe Fußnote 154. Die Prozentangaben beziehen sich nur auf diejenigen Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind.
Im Rahmen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen gestaltet sich die Kooperation mit KollegInnen intensiver als an den Universitäten. Etwa 70 Prozent kooperieren bezüglich wissenschaftlicher Publikationen und Herausgeberschaft, an den Universitäten beträgt die entsprechende Zahl (mit externen KollegInnen und dem internem Universitätspersonal zusammengenommen) nur etwa 40 Prozent. Ebenso werden von KollegInnen, die außerhalb der Universitäten tätig sind, wesentlich häufiger gemeinsame Projekte und Tagungen durchgeführt, Informationen über Arbeits- und Publikationsmöglichkeiten weitergegeben und wissenschaftliche Forschungsfragen und Ergebnisse diskutiert.

Kooperation bezüglich wissenschaftlicher Forschungsarbeit existiert nicht nur unter KollegInnen, die ihr Studium bereits abgeschlossen haben. Die Einbindung von Studierende in Forschungsprojekte kann für WissenschaftlerInnen wie Studierende eine wesentliche Bereicherung und Qualifizierung bedeuten. 25,5 Prozent der befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen geben an, mit StudentInnen (ihrer Lehrveranstaltungen) in ihrer universitären Forschungstätigkeit zu kooperieren, 32,8 Prozent beziehen Studierende in die außeruniversitäre Forschung ein.

Signifikante Unterschiede zeigen sich sowohl in der universitären als auch außer-universitären Forschung bezüglich des Geschlechts. In beiden Fällen sind es eindeutig die männlichen Lektoren/Freien Wissenschaftler, die häufiger mit ihren Studierenden zusammenarbeiten. 39 Prozent der Lektoren geben zu erkennen, in ihrer außeruniversitären Forschung mit StudentInnen zu kooperieren, und 30 Prozent erklären, dies in ihrer universitären Forschung zu tun. Bei den weiblichen KollegInnen betragen die entsprechenden Anteile 25 bzw. 20 Prozent.

Die rechnerische Verknüpfung von universitärer und außeruniversitärer Kooperation mit Studierenden einerseits, mit den einzelnen Universitätsstandorten andererseits ergibt keine signifikanten Unterschiede. Sowohl universitär als auch außeruniversitär wird in Graz, Innsbruck und Wien in etwa gleich viel mit Studierenden kooperiert.

Deutliche Unterschiede indiziert allerdings die Auswertung nach den Fakultäten, wobei sich auch Verschiedenheiten der Kooperationsbereiche (außeruniversitäre und universitäre Forschung) ergeben. Bezüglich der universitären Forschung sind es die GEWI-, GRUWI- und SOWI-Fakultäten – an der SOWI sind es nur 10 Prozent –, deren LektorInnen angeben, signifikant weniger häufig mit ihren Studierenden zu kooperieren. Spitzenreiter bezüglich der Zusammenarbeit mit den StudentInnen sind die NAWI (43 Prozent) und die WU (40 Prozent). Eine Untersuchung der ausgewählten
Fachdisziplinen ergänzt dieses Ergebnis noch. Während die ForscherInnen der Fachdisziplinen der Bildungs- und Erziehungswissenschaften signifikant weniger häufig (nur etwa 7 Prozent) mit Studierenden in ihrer universitären Forschung zusammenarbeiten, ist der entsprechende Anteil an den Biologie-Instituten beträchtlich höher (42,3 Prozent).

Anders ist die Situation in der außeruniversitären Forschung. Auch hier sind es die SOWI-Fakultäten, an denen die LektorInnen am wenigsten mit Studierenden kooperieren (15 Prozent), gefolgt von der WU (19 Prozent). Während also an der WU in die universitäre Forschung häufig Studierende miteingebunden sind, werden sie für außeruniversitäre Projekte kaum herangezogen. Genau umgekehrt erweist sich die Situation an der GEWI: weniger Zusammenarbeit in der universitären Forschung, dafür deutlich mehr Kooperation mit den StudentInnen in der außeruniversitären Forschung (38,5 Prozent).

Ebenso wie an Universitätsinstituten sind die infrastrukturellen Einrichtungen, die Freien WissenschafterInnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Verfügung stehen eher beschränkt.

Tabelle 22\(^{192}\): Welche Infrastruktur steht den freien WissenschafterInnen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Verfügung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Infrastruktur</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Büro</td>
<td>91</td>
<td>51,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Schreibtisch</td>
<td>110</td>
<td>62,1</td>
</tr>
<tr>
<td>PC</td>
<td>113</td>
<td>63,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Institutsschlüssel</td>
<td>104</td>
<td>58,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Sekretariat</td>
<td>90</td>
<td>50,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Telefon</td>
<td>108</td>
<td>61,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Postfach</td>
<td>74</td>
<td>41,8</td>
</tr>
<tr>
<td>e-mail</td>
<td>93</td>
<td>52,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>28</td>
<td>15,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Über 50 Prozent der an einer außeruniversitären Forschungsinstitution beschäftigten Externen LektorInnen verfügen an derselben über ein Büro (an der Universität sind es etwa 30 Prozent).

\(^{192}\) Siehe Fußnote 154. Die Prozentangaben beziehen sich nur auf diejenigen Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind.
Auffallend öfter können Freie WissenschafterInnen außerhalb der Universitäten auch über einen Computer (an der Universität nur rund ein Viertel der Externen) und einen Schreibtisch (an der Universität etwa 30 Prozent) verfügen. Nur bezüglich Institutschlüsseln und Postfächern können die Universitäten mit dem Service der außer-universitären Forschungseinrichtungen mithalten.

Im Alltagsverständnis der ÖsterreicherInnen wird mit wissenschaftlicher Tätigkeit an einer Universität meist nur die universitäre Lehre verbunden. Insofern scheint es kaum verwunderlich, daß die befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen bezüglich des gesellschaftlichen Ansehens die universitäre Lehrtätigkeit deutlich höher bewerten. 66 Prozent meinen, ihre universitäre Lehrtätigkeit sei gesellschaftlich sehr oder ausreichend angesehen, während die universitäre Forschungstätigkeit nur von 54 Prozent als sehr oder ausreichend gewürdigt eingeschätzt wird. Das erworbbene Ansehen durch universitäre Forschung wird generell deutlich minder beurteilt als jenes durch die Lehrtätigkeit an der Universität erworben – und dies, obwohl sich Externe eher über ihre Forschungstätigkeit identifizieren dürften als über die universitäre Lehrtätigkeit.193

Grafik 6: Einschätzung des erworbenen gesellschaftlichen Ansehens durch universitäre Lehrtätigkeit und universitäre Forschungstätigkeit

193 Vgl. dazu Kapitel 2.4.
3.3.4. Persönlicher Bereich, Lebensplanung, berufliche Perspektiven

Wie bereits erwähnt, sind Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen meist sogenannte "WohnzimmerforscherInnen", d.h. ihnen steht oft kein geeigneter Arbeitsplatz in einer wissenschaftlichen Institution zur Verfügung und sie müssen großteils selbst für ihre Infrastruktur aufkommen.

Tabelle 23: Wo gehen Freie WissenschafterInnen ihrer Forschungstätigkeit nach

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ort der Forschungstätigkeit</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>in der eigenen Wohnung</td>
<td>304</td>
<td>65,1</td>
</tr>
<tr>
<td>am Universitätsinstitut</td>
<td>116</td>
<td>24,8</td>
</tr>
<tr>
<td>in der Bibliothek, im Archiv, im Labor etc.</td>
<td>109</td>
<td>23,3</td>
</tr>
<tr>
<td>in einer anderen Forschungseinrichtung</td>
<td>102</td>
<td>21,8</td>
</tr>
<tr>
<td>an anderen Orten</td>
<td>51</td>
<td>10,9</td>
</tr>
<tr>
<td>an einem privat angemieteten Arbeitsplatz</td>
<td>29</td>
<td>6,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Was den räumlichen Arbeitsplatz von Freien WissenschafterInnen betrifft, ergeben sich je nach universitärem oder außeruniversitärem Forschungseingagement unterschiedliche Tendenzen, wobei jedoch etwa ein gleich hoher Anteil von befragten Personen, ob sie nun außeruniversitär oder universitär forschen, im "eigenen Wohnzimmer" arbeitet. Wenig verwunderlich ist das Ergebnis, daß jene Freien WissenschafterInnen, die außeruniversitäre Forschung betreiben, signifikant weniger häufig an einem Universitätsinstitut arbeiten (14,9 Prozent), während jene, die angeben universitär zu forschen, zu 59,9 Prozent auch am Institut ihrer Forschungsarbeit nachgehen. Ebenso zeigt sich, daß die außeruniversitär Forschenden signifikant häufiger an anderen Forschungseinrichtungen arbeiten.

---

194 Siehe Fußnote 154
(33,1 Prozent) und die universitärforschenden weniger häufig (9,5 Prozent). 14,2 Prozent der untersuchten Personengruppe, die in außeruniversitären Forschungsprojekten arbeiten, geben an einen anderen Arbeitsplatz als die vorgeschlagenen zu benutzen. Eine unterschiedliche Häufigkeitsverteilung findet sich auch bezüglich der privat angemieteten Arbeitsplätze. Während nur 4,8 Prozent der universitärforschenden erklären, einen privaten Arbeitsplatz angemietet zu haben, sind es bei den außeruniversitärforschenden 8,4 Prozent.

Während die eigene Wohnung (zwei Drittel) und universitäre Forschungsstätten (ein Viertel) ausgewogen von beiden Geschlechtern als Forschungsorte angegeben werden, sind es wesentlich mehr Männer, die ihre wissenschaftlichen Arbeiten an anderen Forschungseinrichtungen (28 Prozent), an privat angemieteten Arbeitsplätzen (9,4 Prozent) oder an anderen Orten (14 Prozent) betreiben. Die Vermutung liegt nahe, daß Männer häufiger außer Haus arbeiten, da sie weniger häufig auf familiäre/häusliche Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

Weiters ergibt die Untersuchung, ob der Ort der Forschungstätigkeit vom Alter der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen abhängig ist, signifikante Unterschiede. Es sind vor allem jüngere Lehrbeaufträge – etwa ab dem Jahrgang 1960 –, die an Universitäts-instituten ihren hauptsächlichen Arbeitsplatz haben. Hingegen sind es eher die älteren Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die an sonstigen Arbeitsplätzen ihrer hauptsächlichen Forschungstätigkeit nachgehen.

Die Tabelle 2195 zeigt die Verteilung der Arbeitsplätztypen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeitsplatztyp</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Telefon</td>
<td>384</td>
<td>96,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Schreibtisch</td>
<td>376</td>
<td>94,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Computer</td>
<td>373</td>
<td>93,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitszimmer</td>
<td>271</td>
<td>67,8</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Mail</td>
<td>204</td>
<td>51,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Telefax</td>
<td>197</td>
<td>49,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>58</td>
<td>14,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zwei Drittel der von uns in die Untersuchung miteinbezogenen Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen arbeiten in der eigenen Wohnung. Die sogenannten “WohnzimmerforscherInnen” sind also gezwungen, sich eine eigene Infrastruktur zu schaffen, um überhaupt einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung zu haben.

195 Siehe Fußnote 154. Die Prozentangaben beziehen sich nur auf diejenigen Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, die angeben, ihren Arbeitsplatz (auch) in ihrer Privatwohnung zu haben.
Je um die 95 Prozent der (auch) in der eigenen Privatwohnung erwerbstätig arbeitenden freien ForscherInnen verfügen über einen Schreibtisch, ein Telefon und einen Computer. Etwa die Hälfte hat Zugang zu Internet und E-Mail sowie Telefax, etwa zwei Drittel deklarieren, ein eigenes Arbeitszimmer zu haben.

Im Gegensatz zu WissenschafterInnen mit unbefristeten Dienstverträgen an der Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, denen die nötige Infrastruktur vom/von der DienstgeberIn zur Verfügung gestellt wird, fallen bei Freien WissenschafterInnen auch noch die Kosten für den Arbeitsplatz an.

Grafik 7: Selbstfinanzierung der privaten Infrastruktur

87 Prozent der von uns befragten Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen müssen zur Gänze für die private Infrastruktur aufkommen und bestreiten also mit ihrem Einkommen auch noch die Kosten für den Arbeitsplatz. Lediglich jeweils ein Prozent steht in einem Arbeitsverhältnis, das entweder den größten Teil oder die ganze private Infrastruktur mitträgt.

arbeiten (42 Prozent aller FreiberuflerInnen), was insofern nicht verwundert, als diese Gruppe ohnehin sehr häufig daheim arbeiten wird und dort meist auch die nötige Infrastruktur hat. Folglich geben nur relativ wenige FreiberuflerInnen (48 Prozent) an, lieber an einem Institut zu arbeiten. Mehr als 15 Prozent und damit signifikant mehr freiberuflich tätige LektorInnen (der Durchschnitt aller befragten Externen beträgt 8 Prozent) würden sich hingegen wünschen, weder daheim noch an einem Institut wissenschaftlich zu arbeiten. Auch dies könnte als Zugeständnis an eine bereits existierende Realität gewertet werden, daß nämlich FreiberuflerInnen eigene Büroräume auch für wissenschaftliche Zwecke nützen (möchten). LektorInnen/Freie WissenschafterInnen, die (auch) von universitären Forschungsprojekten leben, würden hingegen mit etwa 78 Prozent erwartungsgemäß signifikant öfter lieber an einem Institut ihrer Forschungsarbeit nachgehen als die Komplementärgruppe. 

Im folgenden werden die unterschiedlichen Gründe für die jeweiligen Vorlieben lieber zu Hause oder in einer Institution wissenschaftlich zu arbeiten angegeben.

Tabelle 25\textsuperscript{196}: Genannte Vorteile an einem Institut

<table>
<thead>
<tr>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gegens. Befruchtung, Kooperation</td>
<td>145</td>
</tr>
<tr>
<td>Infrastruktur</td>
<td>143</td>
</tr>
<tr>
<td>Trennung Berufs- und Privatleben</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Intensiveres Arbeiten</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>hohe Kosten daheim</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>bessere Motivation</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>bessere Karrierechancen</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Als Hauptgründe für die Bevorzugung eines Arbeitsplatzes an einer Institution werden die Kommunikation und Kooperation mit KollegInnen und die vorhandene Infrastruktur angegeben. Weiters erscheint 12 Prozent der befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen eine Trennung von Berufs- und Privatleben, die sich aufgrund eines außerhäuslichen Arbeitsplatzes ergibt bzw. ergeben würde, erstrebenswert.

Tabelle 26\textsuperscript{197}: Genannte Vorteile des privaten Arbeitsplatzes

\textsuperscript{196} Siehe Fußnote 154
\textsuperscript{197} Siehe Fußnote 154

Der nun folgende Abschnitt beschäftigt sich mit den Berufszielen der befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen und den diesbezüglichen Veränderungen sowie mit der Frage, was zu diesen Veränderungen beigetragen hat. Zum Schluß wird die Zufriedenheit der befragten Personen mit ihrer beruflichen Situation das Thema sein.

Status des/r Lehrenden verstärkt abgefunden, mehr als ein Viertel der Befragten sieht offensichtlich für sich persönlich die Karriereleiter als mehr oder weniger bis zur obersten Sprosse erklommen.\footnote{In den qualitativen Interviews in Kapitel 2.2. wird weniger die Perspektive des Endes der wissenschaftlichen Karriere bzw. gar den Wunsch nach Ausscheiden aus dem Bereich der Wissenschaft angedeutet, als vielmehr angesichts der Unberechenbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Zukunft die vermeintliche Vermessenheit der konkreten Planung einer universitären/wissenschaftlichen Karriere.}

Tabelle 27\footnote{Siehe Fußnote 154}: Veränderung der beruflichen Ziele

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>zu Beginn absolut</th>
<th>in %</th>
<th>derzeit absolut</th>
<th>in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>klassische Uni-Laufbahn</td>
<td>130</td>
<td>27,8</td>
<td>58</td>
<td>12,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrende/r</td>
<td>103</td>
<td>22,1</td>
<td>128</td>
<td>27,4</td>
</tr>
<tr>
<td>wissenschaftliche Laufbahn</td>
<td>190</td>
<td>40,7</td>
<td>187</td>
<td>40,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Laufbahn in Privatwirtschaft</td>
<td>63</td>
<td>13,5</td>
<td>123</td>
<td>26,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Laufbahn im öffentl. Dienst</td>
<td>43</td>
<td>9,2</td>
<td>52</td>
<td>11,1</td>
</tr>
<tr>
<td>unbestimmtes Ziel</td>
<td>103</td>
<td>22,1</td>
<td>92</td>
<td>19,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Interessanterweise sind Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen, die früher eine wissenschaftliche Laufbahn anstrebten, noch am ehesten geneigt, an eine klassische Universitäts-Karriere zu glauben, während sie eine Laufbahn in der Privatwirtschaft nach wie vor signifikant öfter ablehnen. Bei der Differenzierung der untersuchten WissenschaftlerInnen nach den Arten des hauptsächlichen Einkommens lassen sich eindeutige Ergebnisse erzielen. So betrachten Externe LektorInnen, deren wesentliche Einkommensquelle zumindest auch die Lehrtätigkeit ist, signifikant öfter (47 Prozent) in ihrem Lehrberuf ihr berufliches Ziel. Hingegen erhoffen sich Externe und Freie, die (auch) von universitärer Forschung leben, signifikant häufiger (an die 60 Prozent) eine wissenschaftliche Laufbahn, aber auch eine Karriere im öffentlichen Dienst (22 Prozent). Zwei Drittel all jener LektorInnen, die ihren Lebensunterhalt aus außeruniversitärer Forschung beziehen, wünschen sich eine wissenschaftliche Laufbahn. Dieses Ziel verfolgen hingegen nur etwa 30 Prozent der freiberuflich tätigen LektorInnen, welche signifikant öfter eine Laufbahn in der Privatwirtschaft anstreben (38 Prozent), signifikant weniger häufig jedoch eine Karriere im öffentlichen Dienst (nur knapp 7 Prozent).

Auf die Frage nach den Gründen für die Veränderung der beruflichen Perspektiven werden von fast der Hälfte (48,4 Prozent) der befragten Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen...

Gefragt wurde weiters nach den persönlichen Schritten, die Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele zu setzen gedenken.

Tabelle 28\textsuperscript{201}: Persönliche Schritte zur Erreichung beruflicher Ziele

<table>
<thead>
<tr>
<th>Persönliche Schritte zur Erreichung beruflicher Ziele</th>
<th>Absolut</th>
<th>Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Weiterbildung</td>
<td>273</td>
<td>58,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Institutsgründung</td>
<td>55</td>
<td>11,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Anbindung an bestehende Institution/en</td>
<td>189</td>
<td>40,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Berufswechsel</td>
<td>54</td>
<td>11,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Gründung einer Bürogemeinschaft</td>
<td>33</td>
<td>7,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Auslandsaufenthalt</td>
<td>166</td>
<td>35,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges</td>
<td>65</td>
<td>13,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Weiterbildung wird von knapp 60 Prozent der befragten Personengruppe als karriere-relevanter Schritt betrachtet – angesichts der Tatsache, daß wir es hier mit der höchstqualifizierten Bevölkerungsgruppe zu tun haben, erstaunlich und beunruhigend zugleich.\textsuperscript{201} Als weitere erwägenswerte Maßnahmen zum beruflichen Fortkommen werden vor allem die Anbindung an bestehende Institutionen und Auslandsaufenthalte angeführt.

Nicht nur berufsbezogene Maßnahmen wie Weiterbildung und Berufswechsel werden von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen als karrierefördernd gesehen. Mehr als die Hälfte der befragten Personen (55,2 Prozent) ist der Meinung, daß politisches Engagement zur Erreichung beruflicher Ziele sinnvoll ist. Daß die positiven Antworten doch so stark überwiegen, ist insofern

\textsuperscript{200} Siehe Fußnote 154

\textsuperscript{201} Offenbar zeitigt die Propaganda der offiziösen Arbeitsmarktpolitik insofern Wirkung, als Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt zumindest teilweise auf die Individuen abgeschoben werden, diese die Bringschuld auf sich nehmen und versuchen, die unterstellten Qualifikationsdefizite als vermeintliche Barrieren zum Arbeitmarkt auszumerzen und sich laufend fortzubilden. Zum anderen ist fortlauende Qualifizierung im Sinn von Aneignung neuen Wissens für WissenschafterInnen selbstverständlich integrativer Bestandteil ihrer Identität und ihres Berufsbildes. Die Frage ist allerdings, ob die freie Disposition über die Art der Fortbildung gegeben ist oder aber Weiterbildung aus strukturellen Gründen abgenötigt wird.
erstaunlich, als politisches Engagement eindeutig auf den persönlichen beruflichen Werdegang bezogen ist, nicht auf die “Weltverbesserung”, sodaß die moralisch motivierte Suggestivwirkung des “Politischen” zumindest abgeschwächt sein sollte. Immerhin impliziert die Bejahung dieser Frage, daß das eigene berufliche Schicksal durch politisches Engagement gesteuert werden kann – alles andere als eine Selbstverständlichkeit in Zeiten der “Sachzwanggesellschaft”. Beträchtliche 90 Prozent der befragten LektorInnen und Freien WissenschafterInnen sehen trotz der teilweise prekären Arbeitssituation in ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit zumindest einige Gestaltungsmöglichkeiten, um ihre ideellen Lebensziele zu verwirklichen. Immerhin fast ein Drittel ist sogar der Meinung, daß die Gestaltungsmöglichkeiten in der bestehenden beruflichen Situation für die Erreichung der eigenen Lebensperspektiven ausreichend gegeben sind (siehe Grafik 8).

Aufgrund der hohen Selbstschätzung der Chancen die ideellen Lebensziele in der derzeitigen beruflichen Situation verwirklichen zu können, erscheint es auch nicht allzu verwunderlich, daß 77 Prozent der in der Untersuchung befragten Externen LektorInnen und freien ForscherInnen angeben, mit ihrer Lebenssituation generell zufrieden zu sein.

Grafik 8: Bietet berufliche Situation Möglichkeiten zur Verwirklichung ideeller Lebensziele?

In bezug auf Universitätsstandorte kann nur für Graz eine statistische Auffälligkeit, nämlich eine signifikant überproportionale Nennung der Universitätsreform als Ursache für den Wandel der beruflichen Aussichten ausgewiesen werden (31 Prozent).

An den GEWI-Fakultäten haben die Externen ihre berufliche Perspektive signifikant häufiger verändert – und zwar aufgrund des Sparpakets (55 Prozent) sowie der Universitätsreform (26 Prozent). Aufgeschlüsselt nach den ausgewählten Fachdisziplinen gilt diese Tendenz insbesondere für die HistorikerInnen, die das Sparpaket zu 64 Prozent, die Universitätsreform zu 41 Prozent als ursächlich für den Wandel der Berufsperspektiven nennen. Auch die LektorInnen im Fach der Bildungs- und Erziehungswissenschaften fühlen sich signifikant öfter von der Universitätsreform betroffen (37 Prozent Nennungen).

Bei der Gliederung der Lehrenden nach den Einkommensarten lassen sich jene, die hauptsächlich von ihrer Lehrtätigkeit (72 Prozent) und von universitärer Forschung (82 Prozent) leben, als signifikant öfter in ihrer beruflichen Perspektive Erschütterte identifizieren (der statistisch erwartete Durchschnittswert beträgt 63 Prozent), wobei bei den hauptsächlich von der Lehre lebenden ForscherInnen das Sparpaket mit 60 Prozent ursächlich für neue berufliche Perspektiven durchschlägt. Diese Gruppe der hauptberuflich universität lehrenden und forschenden WissenschafterInnen ist naturgemäß durch die strukturellen Eingriffe in den universitären Bereich in besonderem Maß betroffen.

Immerhin gut drei Viertel der Befragten scheinen mit ihrer Lebenssituation zufrieden zu sein. Die Zufriedenheit mit der Lebenssituation hängt nicht von Geschlecht, Alter und Standort ab. An der WU Wien deklarieren sich signifikant überdurchschnittlich viele Externe LektorInnen/Freie WissenschafterInnen als zufrieden (88 Prozent), BiologInnen hingegen sind signifikant öfter unzufrieden mit ihrer Lebenssituation (knapp 40 Prozent deklarieren sich als unzufrieden).

Nach Einkommensarten differenziert erklären sich mit 82 Prozent signifikant mehr freiberuflich tätige Externe als zufrieden, bei den AMS-Geld-BezieherInnen ist knapp die Hälfte unzufrieden mit der Lebenssituation. Die materiellen Verhältnisse schlagen demnach in bezug auf die psychische Befindlichkeit der Externen LektorInnen/Freien Wissen-schafterInnen merklich durch.

Daß trotz vielfach schwieriger Lebensumstände, insbesondere was Kontinuität und Höhe der Einkünfte betrifft, dennoch die Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation überwiegt, liegt vermutlich in der Tatsache, daß freie wissenschaftliche Tätigkeit noch immer weitgehend mit Autonomie, Kreativität, Lust etc. verbunden wird.202 Diese vermeintlichen Vorteile können materielle Einbrüche und Unsicherheiten allerdings nur so lange kompensieren, wie es überhaupt reelle Chancen auf dauerhafte Existenzsicherung durch freie Forschungstätigkeit gibt.

202 Vgl. Kapitel 2.4.
3.4. Exkurs: Datensatz der Grazer Universitätsdirektion

Auf unsere Bitte um die Erlaubnis, im Rahmen unseres Forschungsprojekts auch auf die offiziellen Hochschuldaten zu sekundärstatistischen Vergleichszwecken zurückgreifen zu dürfen, händigte uns dankenswerterweise die Universitätsdirektion Graz die offiziell erhobenen Daten zu allen im Zeitraum vom Sommersemester 1995 bis zum Wintersemester 1997/98 lehrenden Externen LektorInnen aus. Es handelt sich hierbei also nicht nur um die externen Lehrenden, die Freie WissenschafterInnen – und somit die uns interessierende Zielgruppe – sind, sondern um alle Externen LektorInnen.

Dennoch erweisen sich diese Daten der Universität Graz aufgrund ihrer Vollständigkeit als äußerst hilfreich, da die von uns erhobenen “eigenen” Daten in der zeitlichen Dimension verzerrte Verteilungen mit sich bringen (siehe Kapitel 3.2.4.) und infolgedessen keinen exakten Aufschluß über die Frage geben, welche quantitativen Veränderungen bezüglich der Kontinuität bzw. Fluktuation externer Lehrkräfte seit Mitte der 1990er Jahre stattgefunden haben.


Tabelle 29: Entwicklung der Anzahl der Externen LektorInnen an der Universität Graz vom Sommersemester 1995 bis zum Wintersemester 1997/98

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>SS95</th>
<th>WS95/96</th>
<th>SS96</th>
<th>WS96/97</th>
<th>SS97</th>
<th>WS97/98</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lehrende absolut</td>
<td>899</td>
<td>816</td>
<td>884</td>
<td>591</td>
<td>562</td>
<td>657</td>
</tr>
<tr>
<td>Entw. SS95=100%</td>
<td>100%</td>
<td>90,8%</td>
<td>99,4%</td>
<td>65,7%</td>
<td>62,5%</td>
<td>73,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen abs.</td>
<td>304</td>
<td>283</td>
<td>304</td>
<td>195</td>
<td>188</td>
<td>231</td>
</tr>
<tr>
<td>Entw. Frauen in %</td>
<td>100%</td>
<td>93,1%</td>
<td>100%</td>
<td>64,1%</td>
<td>61,8%</td>
<td>76,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ausgewählte Fakultäten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fakultät</th>
<th>SS95</th>
<th>WS95/96</th>
<th>SS96</th>
<th>WS96/97</th>
<th>SS97</th>
<th>WS97/98</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GEWI abs.</td>
<td>340</td>
<td>313</td>
<td>360</td>
<td>279</td>
<td>256</td>
<td>280</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen in %</td>
<td>42,4%</td>
<td>42,8%</td>
<td>42,8%</td>
<td>39,1%</td>
<td>42,6%</td>
<td>43,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>NAWI abs.</td>
<td>105</td>
<td>101</td>
<td>105</td>
<td>40</td>
<td>60</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen in %</td>
<td>36,2%</td>
<td>31,7%</td>
<td>27,6%</td>
<td>25,0%</td>
<td>21,7%</td>
<td>30,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>SOWI abs.</td>
<td>89</td>
<td>87</td>
<td>87</td>
<td>37</td>
<td>37</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen in %</td>
<td>27,0%</td>
<td>24,1%</td>
<td>32,2%</td>
<td>27,0%</td>
<td>24,3%</td>
<td>25,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin abs.</td>
<td>198</td>
<td>166</td>
<td>165</td>
<td>111</td>
<td>114</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Frauen in %</td>
<td>22,7%</td>
<td>31,9%</td>
<td>27,3%</td>
<td>25,2%</td>
<td>25,4%</td>
<td>26,0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Bezüglich der einzelnen Fakultäten ergeben sich teils beträchtliche Unterschiede im Ausmaß der Eingriffe. Als erstaunlich resistent erweist sich die größte Grazer Fakultät, nämlich die GEWI. Hier hält sich der Verlust an externen Lehrenden mit einem Minus von 17,6 Prozent im Zeitraum vom SS 1995 bis zum WS 1997/98 einigermaßen in Grenzen. Erstaunliche Entwicklungen machten die NAWI- und die SOWI-Fakultät durch: An beiden erwies sich die Zäsur im WS 1996/97 als exorbitant, die Anzahl der Externen LektorInnen reduzierte sich mit einem Schlag um die Hälfte bis zu zwei Drittel.

Dennoch hatten 28 Prozent aller im Zeitraum vom SS 1995 bis zum WS 1997/98 tätigen Externen LektorInnen in diesem Zeitraum nur einen einzigen Lehrauftrag, was von einer nicht unbeträchtlichen (systemimmanenten) Fluktuation zeugt.
Insbesondere an der NAWI-Fakultät zeigt die Entwicklung in der Folge dann wieder deutlich aufwärts. Geradezu verheerende Ausmaße nimmt die Entwicklung des Personalstands der Externen LektorInnen an der medizinischen Fakultät in Graz an. Binnen zweieinhalb Jahren reduzierte sich dort die Anzahl von 198 Externen auf 77 im WS 1997/98, was einen Rückgang auf bloß 39 Prozent des Wertes von 1995 bedeutet.204


Die Situation der Externen LektorInnen an der medizinischen Fakultät ist allerdings aus mehreren Gründen nicht mit derjenigen auf den anderen Fakultäten zu vergleichen. Die dort Lehrenden sind in der Regel vom Lehrauftrag finanziell in keiner Weise abhängige ÄrztInnen, die ihren Lehrauftrag aus Gründen des Renommées oder auch ideeller Überzeugung ausüben und unter sich verschlechternden Bedingungen auf diesen leicht verzichten können. Zu beachten ist dabei der Anteil der extern Lehrenden, die ihren Lehrauftrag im Rahmen der venia docendi abhalten, um den Bedingungen der Dozentur gerecht zu werden. Dafür spricht auch, daß externe Lehraufträge an der medizinischen Fakultät nur in den seltensten Fällen remuneriert werden. So ist der Anteil der remunerierten Lehrveranstaltungen bezogen auf die jeweilige Gesamtmenge an Lehraufträgen auf der GEWI fast fünf Mal so hoch wie an der medizinischen Fakultät in Graz.

204 Die Situation der Externen LektorInnen an der medizinischen Fakultät ist allerdings aus mehreren Gründen nicht mit derjenigen auf den anderen Fakultäten zu vergleichen. Die dort Lehrenden sind in der Regel vom Lehrauftrag finanziell in keiner Weise abhängige ÄrztInnen, die ihren Lehrauftrag aus Gründen des Renommees oder auch ideeller Überzeugung ausüben und unter sich verschlechternden Bedingungen auf diesen leicht verzichten können. Zu beachten ist dabei der Anteil der extern Lehrenden, die ihren Lehrauftrag im Rahmen der venia docendi abhalten, um den Bedingungen der Dozentur gerecht zu werden. Dafür spricht auch, daß externe Lehraufträge an der medizinischen Fakultät nur in den seltensten Fällen remuneriert werden. So ist der Anteil der remunerierten Lehrveranstaltungen bezogen auf die jeweilige Gesamtmenge an Lehraufträgen auf der GEWI fast fünf Mal so hoch wie an der medizinischen Fakultät in Graz.
3.5. Resümee

Zum einen ist die Anzahl der Externen LektorInnen/Freien WissenschaftlerInnen, zum anderen die durchschnittliche Wochenstundensumme an Lehraufträgen zurückgegangen. Durch überdurchschnittlichen Abgang männlicher Lektoren hat sich die Frauenquote unter den Externen geringfügig erhöht.

Weiters hat sich herausgestellt, daß die LektorInnen-Tätigkeit für die weiblichen Forscherinnen einen größeren Stellenwert hat, weil diese daneben weniger (einträgliche) Jobs haben dürften als die männlichen Kollegen. Der leichte Rückgang der Männerquote unter den Externen/Freien kann also vermutlich darauf zurückzuführen sein, daß Männer unter schlechter werdenden Bedingungen für externe Lehre eher auf einen Lehrauftrag verzichten können.

Mit der Verschlechterung der Bedingungen für Externe in den letzten Jahren hat die Anzahl der freiberuflichen WissenschaftlerInnen deutlich zugenommen, etliche davon dürften dabei Forschung „nebenberuflich“ betreiben. Beträchtlich mehr Frauen als Männer sind sogenannte „Subsistenz-ExistenzlektorInnen“, leben also vor allem oder ausschließlich vom universitären Lehrauftrag und sind auch von AMS-Zuwendungen oder Stipendien abhängig.

Was die Forschungskontinuität betrifft, sind Frauen im Durchschnitt schlechter gestellt als männliche Wissenschaftler-Kollegen. So forschen Externe Lektorinnen deutlich weniger häufig in unbefristeten Arbeitsverhältnissen als Lektoren, die wiederum auch häufiger außer Haus erwerbsmäßig Wissenschaft betreiben (können) als weibliche Forscherinnen – was vermutlich auch mit der ungleichen Verteilung familiärer Betreuungsarbeiten zu tun hat.

Insgesamt muß die Situation der Externen Lektorinnen/Freien Wissenschaftlerinnen sowohl in finanzieller als auch in wissenschaftlich-arbeitsorganisatorischer Hinsicht als prekärer eingeschätzt werden als jene der männlichen Kollegen.

Wenn es so etwas wie ein verallgemeinerbares Selbstverständnis von Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen gibt, dann besteht dieses darin, daß man/frau das Sozialprestige hauptsächlich über den Lehrauftrag bezieht, sich als Freie/r WissenschaftlerIn aber hauptsächlich über die Forschung definiert. Beträchtlich mehr als die Hälfte der Befragten betreibt nicht nur Forschung, sondern lebt zu einem großen Teil auch davon, wobei die Tendenz festzustellen ist, daß diejenigen, die von der Forschung leben, auch mehr (remunerierte) Lehraufträge haben. Die, auch nur zeitweilige, ungewollte Unterbrechung oder gar der endgültige Abbruch der Verbindung von Forschung und Lehre bewirkt nicht nur auf der individuellen Ebene eine Störung der „Identität“ der Betroffenen sowie eine etwaige Verschärfung der Lebenssituation, sondern auf der Ebene der Forschungs-/Bildungspolitik.
auch ein folgenschweres Abschneiden der Universitäten von vorhandenen Ressourcen in Form hochqualifizierten Fachwissens, zumal der Deckungsgrad von Forschungsthemen und Lehrinhalten der Externen nachweislich sehr hoch ist.

Für viele Externe ist die Distanz zu “ihrem” Universitätsinstitut und das Gefühl der mangelnden Akzeptanz von seiten des Instituts deutlich spürbar. Dennoch geben die Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen wesentlich häufiger an, in konkreten Arbeits-bereichen, aber auch auf informeller Ebene mit internem Universitätspersonal zu kooperieren als mit externen KollegInnen. Offenbar wird der Kontakt mit den Internen notgedrungen aufrechtzuerhalten versucht um der Universität als Hauptumschlagplatz für Wissenschaft und Informationsbörse nicht verlustig zu gehen. Das Herausfallen der Externen/Freien aus sämtlichen formalen universitären Gremien könnte aber langfristig zur Folge haben, daß sich auch die informellen Netzwerke langsam auflösen, da auch informelle Kanäle von der “Macht der Information” leben.

Daß das Bedürfnis nach institutioneller Absicherung für die freien ForscherInnen groß ist, zeigt die Untersuchung: etwa zwei Drittel arbeiten (auch) zu Hause, fast ebensoviele würden aber lieber an einem Institut arbeiten.


Bezüglich der unterschiedlichen “Generationen” der Externen LektorInnen läßt sich zusammenfassend festhalten, daß jüngere Externe/Freie stärker von den legislichen Einschnitten bzw. dessen Auswirkungen auf den universitären Bereich betroffen sind als ältere, etabliertere LektorInnen. Die jüngeren WissenschafterInnen forschen eher universitär-befristet, müssen sich öfter Lehrveranstaltungen mit KollegInnen teilen und sind auch zu mehr Kooperation mit internem Universitätspersonal, aber auch mit externen KollegInnen gezwungen, um nicht gänzlich aus dem “System” herauszufallen.
Zum Abschluß noch ein Wort zum Standort Innsbruck: Aus Gründen, die für uns nicht nachvollziehbar sind, stellt sich die Situation für die Externen LektorInnen/Freien WissenschafterInnen an der Universität Innsbruck noch beträchtlich schwieriger dar als an den beiden anderen Universitäts-Standorten. Externe in Innsbruck geben an, beträchtlich weniger universitär-institutionell eingebunden zu sein, seltener formale Sitzungen aufzusuchen, weniger Infrastruktur zur Verfügung gestellt zu bekommen sowie weniger Kooperationsformen mit internem Universitätspersonal zu pflegen. Es liegt die Vermutung nahe, daß diese ungünstigen Verhältnisse weniger auf universitätspolitische Maßnahmen “auf höchster Ebene” zurückzuführen sind, sondern eher mit einer regionalen “Universitätskultur” zu tun haben, die uns leider weitgehend unbekannt ist.
4. Profile und Perspektiven für/von Externe/n LektorInnen und Freie/n WissenschafterInnen.

4.1. Einleitung

4.1.1. Fragestellungen, Begriffsklärung


Sowohl die Auswahl der befragten ExpertInnen wie auch das Design der Leitfrageninterviews orientierten sich primär an dem Erkenntnisinteresse, vorhandene Wissensbestände und bildungspolitische Perspektiven zu dokumentieren, die die Ressourcen Externer LektorInnnen und Freier WissenschafterInnen im Rahmen zukünftiger Wissenschaftspolitik gleichermaßen ermöglichen und nützen könnten. In der Rekonstruktion gegenseitiger Erwartungen oder Zuschreibungen bzw.

205 Vgl. Vorwort
206 Vgl. Kapitel 1.2.3.
207 Vgl.Kapitel 2 und 3
208 Siehe Kapitel 8.3.2.
wesentlicher Wechselwirkungen zwischen den organisatorischen Feldern wurden allerdings auch strukturelle Behinderungen untersucht, um notwendige Veränderungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen aufzuzeigen.


Die Definition von ExpertInnen im Rahmen des Projekts fokussierte auf das dynamische Verhältnis von inhaltlichen, funktionalen und informellen Positionierungen im akademischen bzw. wissenschaftspolitischen Feld. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen war daher durch folgende Kriterien bestimmt:

  a) Inhaltliche, fachliche Kompetenz (Publikations- und Lehrtätigkeit, die auf die Fragestellung des Forschungsprojekts bezogen ist)

  b) Engagement, Interesse (Öffentliche Stellungnahmen zum Thema des Forschungsprojekts als Indikatoren, Statusveränderung durch den Wechsel von extern nach intern und umgekehrt als interessensmotivierende Variable)

  c) Institutionelle Positionierung (Hierarchieebene, Funktion, Entscheidungskompetenz, Zugang zu Informationskanälen)

  d) Unser Vorwissen und Kenntnisse im Rahmen dieses Projekts

Es erschien uns für die Auswahl der ExpertInnen sinnvoll, die oben entwickelten Kriterien sowohl alternierend als auch kombiniert zu repräsentieren. Wir haben bei der Auswahl von VertreterInnen der
jeweiligen Felder auch darauf geachtet, die mögliche Bandbreite, die jedes Feld charakterisiert, insofern zu berücksichtigen, als die VertreterInnen nach Qualitäten unterschiedlicher Verschiedenheit (Hierarchieebene, wissenschaftspolitische Position, Wissen um die Problematik der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen, Alter, Geschlecht etc.) ausgesucht worden sind.

4.1.2. Darstellung des Forschungsprozesses

4.1.2.1. Die organisatorischen Felder – Sample-Erstellung

4.1.2.1.1. Universität

Durch die organisationsrechtlichen Veränderungen (UOG '75 zu UOG '93, KHOG zu KUOG), die studienrechtlichen Veränderungen (von AhSTG zu UniStg) und die dienstrechtlichen Veränderungen befindet sich das Feld Universität organisationsstrukturell und -kulturell derzeit in einem heterogenen Zustand der Transformation. So sind während der Zeit dieser Forschungsarbeit die meisten Universitäten bereits gekippt, andere erst im Kippprozeß, und nur eine der sechs Universitäten der Künste wird mit Jänner 2000 kippen. Dieser Diversifikation – die nicht zuletzt verantwortlich für die veränderte/verschlechterte Situation der Externen ist – wurde in unserem Forschungszusammenhang insofern Rechnung getragen, als sich zunächst folgendes ExpertInnenspektrum eröffnete:

– MitarbeiterIn des Logistischen Zentrums der Universität Wien

– Akademische FunktionärInnen in UOG '75- und/oder UOG '93-Universitäten, die z.B. mit der Vergabe von Lehraufträgen beauftragt sind

– Akademische FunktionärInnen in hoher/höchster Hierarchieebene, deren Funktion auch in einer Außenrepräsentanz besteht

– Funktionäre/VertreterInnen von Interessensgruppierungen der Universitäten (z.B. BUKO, Proko, Universitätenkuratorium)

– Angehörige der jeweiligen Kurien

– Externe LektorInnen

**Univ. Prof. Ulrike Felt** (Wissenschaftsforschung), erst seit kurzem Angehörige der ProfessorInnenkurie, während des Streiks 1996 zentrale Rolle in der Streikpolitik des Mittelbaus, seit damals Kooperationen mit Externen LektorInnen. Als Vorsitzende der Senatsarbeitsgruppe zur Lehrveranstaltungs-Evaluation, aber auch als relativ junge Professorin, repräsentiert sie eine eher modernistisch/reformorientierte Dynamik des universitären Feldes.

**o. Univ. Prof. Ekkehard Weber** (Alte Geschichte), Senatsmitglied nach UOG ’93 und Vorsitzender der Kommission für überfakultäre Lehre und Lehraufträge des Akademischen Senats, repräsentiert das “alte” akademische Gratifikationssystem und auch ein “altes”geisteswissenschaftliches Fach sowie jene Dynamiken innerhalb der Universität, die als eher traditionalistisch/beharrend zu bezeichnen sind.

4.1.2.1.2. Forschungsförderung

Strukturveränderungen in der Forschungslandschaft betreffen auch die Institutionen, die mit Forschungsförderung bzw. Finanzierung befaßt sind. Hier war grundsätzlich bezüglich Auftrags- und

---

209 Vgl. u. a.: FELT, Ulrike; Nowotny, Helga; Taschwer, Klaus: Wissenschaftsforschung. Eine Einführung, Frankfurt am Main 1995.
Antragsforschung zwischen den Institutionen zu unterscheiden, weil dadurch die Forschungsmöglichkeiten und damit das Profil der Freien WissenschafterInnen wesentlich mitbestimmt sind. Zunehmend, aber noch unzureichend, wirken sich die Verschiebungen zwischen universitärem und außeruniversitärem Forschungsfeld vor allem auf die Finanzierungs- und Vergaberichtlinien aus, wie zum Beispiel die (eingeschränkte) Möglichkeit der Selbstantragstellung beim FWF zeigt. Der Beitritt zur Europäischen Union hat hier vor allem hinsichtlich der Auftragsforschung und den damit verbundenen Ausschreibungsbedingungen langsam aber doch zu Veränderungen geführt.

Ein weiterer Aspekt dieser Institutionen ist die verstärkte Vergabe von mehrjährigen Stipendien (z.B APART), die sich jedoch im Wesentlichen an universitär normierten Qualifikationsabschlüssen orientieren (Doktorat, Post-Doc, Habil-Stipendium usw.), jedoch weitgehend ohne (Ausnahme sind hier die neu geschaffenen Hertha-Firnberg-Stellen) universitäre Anbindung konstituiert sind.

**o. Univ. Prof. Arnold Schmidt** (Physik) Präsident des Fonds zur Förderung Wissenschaftlicher Forschung wurde als ein auf der höchsten Hierarchieebene positionierter Experte in dem Feld der Forschungsförderung ausgewählt, der eine für die Arbeitsverhältnisse von Freien WissenschafterInnen zentrale Institution vertritt.

**Dr. Ilse König** (Soziologin) ist Leiterin des Bereichs Gesellschaftswissenschaften in der Abteilung Wissenschaftliche Forschung und Internationale Angelegenheiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr. Ihre Wahl ist begründet in der Relevanz der Sozial-/Geistes-/Kulturwissenschaften für die Frage der Externen und Freien WissenschafterInnen, sowie in dem zwischen “Innen” und “Außen” migrierenden Karrieremuster von Ilse König, das spezifische Wissensvorräte aber auch ein ausgeprägteres Interesse für die Frage der Externität vermuten ließ.

4.1.2.1.3. Außeruniversitäre Forschung

Da der Bereich der außeruniversitären Forschung einerseits durch andere ExpertInneninterviews (etwa mit Ilse König) mitabgedeckt war und andererseits durch die lebensgeschichtlichen Interviews mit Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen repräsentiert ist\(^{210}\) haben wir uns

\(^{210}\) Vgl. Kapitel 2
entschlossen, lediglich ein Interview mit einem Experten für das Feld der außeruniversitären Forschung zu führen.\textsuperscript{211}

Dabei schien uns sinnvoll, den damaligen Generalsekretär des 1992 gegründeten Forum Sozialforschung (FSF) \textbf{Dr. Frank Hartmann} (Philosoph und Wissenschaftsforscher) zu interviewen, der sowohl den Zusammenschluß größerer und kleinerer außeruniversitärer Forschungsinstitute wie auch die Position des Externen Lektors vertritt. Das FSF war eine für die österreichische Forschungsszene neue Initiative der Vernetzung und Kooperation von außeruniversitären Instituten – weniger allerdings von EinzelforscherInnen –, die sowohl die Verbesserung von Arbeitsbedingungen wie auch die Stärkung des Profils außeruniversitärer Forschung intendierte und zumindest die letztere auch erreichte.\textsuperscript{212}

\textit{4.1.2.1.4. Arbeitsmarkt, Sozial- und Steuerrecht}


Diese Aufhebung drückt sich nicht zuletzt durch die fehlenden Zuständigkeiten von traditionellen am Arbeitsverhältnis orientierten Interessensvertretungen aus. Die wechselnden Situationen zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit der Freien WissenschafterInnen und Externen erhöhen auch die Schwierigkeiten der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt, die wesentlich an das Arbeitsmarktservice gebunden ist.

Als ExpertIn für den Bereich der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen, Veränderungen und Perspekiven für Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen haben wir eine Steuerberaterin ausgewählt, die im Bereich Wissenschaft, Kunst und Kultur einen großen KlientInnenkreis betreut und für eine feministische Positionierung bekannt ist.


\textbf{Dr. Gertrude Aumüller} (Historikerin) ist seit 1988 Leiterin des Arbeitsmarkt-services für AkademikerInnen und einerseits in vielfältiger Weise mit den diversifizierten Beschäftigungssituationen von Freien WissenschafterInnen und Externen LektorInnen konfrontiert, andererseits mit beschäftigungsgesetzlichen AbsolventInnen von Universitäten.

\textsuperscript{211} Die Tatsache, daß keine feministisch orientierte Expertin aus dem externen/freien Bereich befragt wurde, mag zu spezifischen Leerstellen in den Interviews führen. Die Position derfeministischen Forschung im Feld der externen Lehre/freien Forschung ist im Gesamtkonzept des Forschungsprojekts zentral repräsentiert.
\textsuperscript{212}Vgl. dazu die Publikationen in der Schriftenreihe des Forum für Sozialforschung.
4.1.2.1.5. Mediale Öffentlichkeit – Wissenschaftspolitik

Neben den Interviews mit ExpertInnen aus den vier organisatorischen Feldern war in der ersten Projektphase geplant, vier weitere ExpertInnen zu befragen, die die gesellschaftspolitisch relevanten Bereiche Medien und Politik repräsentieren.

Die geplanten Interviews mit Politikerinnen erschienen uns aus mehreren Gründen nicht zielführend. Im Frühjahr 1999 zeichnete sich bereits ab, daß ein Teil der WissenschaftssprecherInnen der Parteien nach den Nationalratswahlen nicht mehr im Nationalrat vertreten sein würden. Nach den Nationalratswahlen war durch die langen und unklaren Regierungsverhandlungen nicht klar, welche Position die jeweiligen WissenschaftssprecherInnen in Zukunft einnehmen würden, da nicht absehbar war, welche Parteien die Regierung stellen würden.

Daher soll eine öffentliche Podiumsdiskussion bei der Präsentation der Projektergebnisse zum Anlass genommen werden, die zuständigen WissenschaftssprecherInnen der Parteien mit unseren Forschungsergebnissen bzw. Forderungen zu konfrontieren.

ExpertInnen, die die mediale Öffentlichkeit repräsentieren, waren für uns als InterviewpartnerInnen in doppeltem Sinne von Bedeutung: einerseits hinsichtlich ihrer Aufgabe der Informations/Meinungsvermittlung, also des Transfers, und andererseits als Arbeitsfeld von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen. Mit zwei Medien–Vertretern wurden Interviews geführt.

Mag. Klaus Taschwer (Philosoph und Wissenschaftstheoretiker) ist Wissenschafts-Redakteur der Wochenzeitschrift “Der Falter” und Chefredakteur des Wissenschaftsmagazins “Heureka”.

Christian Müller ist Ressortleiter für Kultur, Wissenschaft und Bildung der “Austria Presse Agentur”.

4.1.2.2. Das ExpertInneninterview

4.1.2.2.1. Qualitative Methode: das teilstandardisierte Interview


213 Vgl. FLICK, Uwe (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung, München 1991, S. 177f.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, daß die Durchführung von diskursiven Interviews im Rahmen eines Aktionsforschungssettings sicherliche eine sinnvolle Maßnahme wäre um die Situation der Freien WissenschafterInnen und Externen in breiterem Maße, vor allem im Bereich der universitären FunktionsträgerInnen, bewußt zu machen.

4.1.2.2.2. Leitfaden

Der von uns erarbeitete Interviewleitfaden gliedert sich in drei Themenbereiche zu je fünf Fragen²¹⁴:

1. Bild und Wissen von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen

2. Bildungs- und wissenschaftspolitische Diagnosen und Perspektiven

3. Möglichkeiten und Behinderungen einer zukünftigen Wissenschaftspolitik, die die Ressourcen Externer Lehrender und Freier WissenschafterInnen ermöglicht und nützt

In den Interviews wurde den Fragen des Leitfadens gefolgt. Dort, wo die Interviewten eine in der Folge zu stellende Frage bereits vorher beantwortet haben, wurde die Frage noch einmal wiederholt. Die Interviews wurden alle auf Audio-Kassetten aufgenommen.

Der Verlauf der Interviews war sehr stark von unserem Status und Habitus als ExpertInnen geprägt, was Folgendes bewirkte: Speziell in den Gesprächen mit jenen ExpertInnen, die auf einer hohen Hierarchieebene situiert und mit relativ viel Entscheidungskompetenz ausgestattet sind, ergaben sich aus der Interviewsituation heraus Fragen der Interviewten an uns als interviewende ExpertInnen, die den Interviews Aktionsforschungscharakter verliehen. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, unser Wissen und unsere Interpretation und Analyse zur Diskussion und Disposition zu stellen, was sich nicht zuletzt darin ausdrückte, daß InterviewpartnerInnen während des Interviews Vorschläge

²¹⁴Siehe Kapitel 8.3.2.
unsererseits bereitwillig notierten. Andererseits war dort, wo es auf Seiten der ExpertInnen ein ausgeprägtes inhaltliches Wissen gab, auch das Problem der vorschnellen Konsensbildung mit jenen ExpertInnen gegeben, die sich manchmal vermeintlich mit den Interviewerinnen einig wähnten, oder auch umgekehrt, was an manchen Stellen zu einer Verkürzung der gegebenen Antworten geführt haben mag.

4.1.2.2.3. Transkription

Die Interviews wurden transkribiert. Es wurde auf ein detailliertes Notationssystem, wie bei narrativen Interviews angewendet, verzichtet. Ausgehend von den Forschungsfragen wurde auch keine Volltranskription vorgenommen, sondern Teile paraphrasiert. Grundlage für die Auswertung war die Erfassung der Interviews in Paraphrasen. Diese geben wieder, was die Interviewten insgesamt zu dem je spezifischen Thema äußerten und haben protokollarischen Charakter. Die Textpassagen wurden redaktionell bearbeitet.

4.1.2.2.4. Auswertung


4.1.2.2.5. "off records" oder "Das schreiben Sie dann bitte nicht!"


4.2. Das Bild und das Wissen von Externen Lektorinnen und Freien Wissenschafterinnen

“Das ist eine Gruppe von ambitionierten, ehrgeizigen, wissenschaftlich interessierten und engagierten Leuten, denen der traditionelle Karriereweg versperrt ist. Der traditionelle Karriereweg bedeutet, daß mit wissenschaftlicher Tätigkeit auch eine universitäre Anstellung verbunden ist. Wir wissen, warum das so ist, die Kapazitäten sind ungleich verteilt, viele Studierende und nicht entsprechend gewachsene Zahlen auf Seiten der Lehrenden. Hier habe ich das Gefühl, daß die Externen so eine Art Lückenbüßer sind, die zwar den Betrieb aufrechterhalten, dafür aber keine Gratifikationen bekommen, keine Entfaltungsmöglichkeit in ihrer persönlichen Karriere haben, und in Wirklichkeit wissen wir alle ganz genau, daß wir wahrscheinlich am Markt selbst weniger Chancen haben, unser Engagement und Interesse auszuleben und hoffen insgeheim doch noch einer oder eine von denen zu sein, die es noch schaffen, einen Uni-Job.” (Gesprächszitat: Hartmann)


“Ja, das Problem ist, dass man sie stärker faßbar machen müßte als Gruppe von Lehrenden und Forschenden; ich glaube, sie werden als solche überhaupt nicht erkannt und wahrgenommen. Ich meine, es ist eine Leistung, die man einbinden sollte – ich weiß nicht wie realistisch es ist, wenn jemand sagt er hat 80 Prozent Außenleistung (in der Lehre), da jetzt wirklich eine Einbindung zu betreiben; weil ich mir nicht vorstellen kann – etwa am kommunikationswissenschaftlichen Institut bei uns –, daß ich diese 80 Prozent Außenleistung vollkommen einbinden kann – das würde den Rahmen sprengen. Aber es ist auch die Frage, daß im Grunde genommen verschiedene Formen von Lektoraten entstanden sind und diese Differenzierung nicht wirklich nachvollzogen worden ist. Es gibt Leute, die im Beruf stehen, diesen Beruf auch nicht verlassen wollen. Aber was sie wollen, ist auch die Verbindung zur Universität aufrechterhalten und das, was sie tun in die Lehre einbringen bzw. die Universität will das, was sie tun in die Lehre einbringen. Es gibt diese beiden Interessenslagen okay, das ist eine Gruppe von Personen. Die sind weder selbst wahnsinnig darauf aus, als Forscher wahrgenommen zu werden in dieser Universität, die haben ihr Linküber die Lehre und sehen das auch gar nicht darüber hinaus. Und es gibt aber auch diese ganze andere Gruppe von Leuten, die im Grunde genommen Forscher sind und das Lektorat ist ihre Form der Anbindung an die Institution, und ihre Form der Möglichkeit, das, was sie forschen, vermitteln zu können und ihre Form sich eine bestimmte Art von Legitimität zu verschaffen. Ich glaube, darum geht es ganz deutlich auch: Ein Lehrauftrag an einer guten Universität ist eine Form der Legitimierung für meine Forschungsarbeit, hilft mir dabei, Forschungsmittel zu kriegen; also da geht es um Synergieeffekte. Ich glaube, man müßte einmal diese beiden Gruppen auseinanderklauen.” (Gesprächszitat: Felt)

“(...) wir sind in dem Moment [damit gemeint sind Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen] konfrontiert, wenn sie sich bei uns arbeitslos melden und ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen, wobei es dann auch immer ein bißchen schwierig ist von Seite der Vermittlung, weil wir bekommen kaum die Lektorstellen herein, die werden ja an den Universitäten ausgeschrieben und unter den Insidern vergeben. (...) Man macht da ein bissel was, macht ein Projekt, man hat einen Lehrauftrag, macht ein Projekt noch dazu und gibt vielleicht noch Nachhilfe, um hier soviel verdienen zu können, um existieren zu können.” (Gesprächszitat: Aumüller)

“(...) daß es offensichtlich eine Gruppe an den Universitäten gibt, die in relativ irregulären Verhältnissen steht, also nicht klassischen Dienstverhältnissen, wie man es halt gewohnt ist von einem Gros der Universitätsangehörigen, und da offensichtlich große Probleme vor allem dann entstehen, wenn Einsparungen erzielt werden müssen”. (Gesprächszitat: Müller)

4.2.1. Einflussfaktoren


“I: Wie ist diese Gruppe aus Ihrer Sicht soziologisch und institutionell definiert? Oder auch: Was ist Ihr Bild von den Externen und Freien?
IP: Da muss ich leider passen: Ich kann Ihnen leider wenig dazu sagen, was über das bisher gesagte hinaus geht.” (Gesprächszitat: Schmidt)


Die disziplinäre Verortung der befragten ExpertInnen erwies sich ebenfalls als entscheidender Einflußfaktor für die Wahrnehmung und den Wissensstand über die Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen. Sowohl die Sozialisation innerhalb einer spezifischen Fachdisziplin als auch der gesellschaftliche Status, der der jeweiligen Fachdisziplin zukommt, bestimmen das Selbstverständnis, die Werthaltungen und Orientierungen vor allem aber auch die bildungs- und wissenschaftspolitischen Diagnosen der befragten ExpertInnen in einem signifikanten Ausmaß mit.

Das Bild und der Wissensstand von den Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen hat eine historische Dimension, die eng mit den strukturellen Veränderungen, aber auch Beharrungskräften der jeweiligen Felder verbunden ist: Wesentlich sind in diesem Zusammenhang die dienst- und besoldungsrechtlichen, die organisations- und studienrechtlichen Veränderungen der letzten Jahre.216 Signifikanter Einschnitt in der Wahrnehmung der Problematik durch die ExpertInnen

216 Vgl. Kapitel 1.1.3.

4.2.2. (Selbst)Bezeichnungen: Heterogenität und Polyvalenz


Die Frage der Bezeichnung ist zentral mit jener nach der “Identität” und nach dem “Profil” des im Entstehen begriffenen kollektiven Subjekts verknüpft.218 Zur Definition der soziologisch relevanten und signifikanten Menge der LektorInnen haben wir uns einleitend kritisch mit dem Begriff des “Existenzlektors”219 auseinandergesetzt, der nicht zuletzt durch eine spezifische Interessenspolitik des

217 Vgl. Kapitel 2 und 3
218 Vgl. Kapitel 1.2.1.
219 Vgl. Kapitel 1.1.3.


In den vielfältigen und uneinheitlichen Bezeichnungsformen für die nachgefragte Gruppe, die von den ExpertInnen gewählt worden sind, wird diese Heterogenität auf der Ebene der Sprache noch einmal

222 Ebd. S. 36

(Selbst)Bezeichnungen der ExpertInnen:
- “akademisches Subproletariat”
- “Hybridexistenz”
- “freischwebende Intellektuelle”
- “prekäre Existenzen”
- “angestellte Freiberufliche”
- “freie Umherschwebende”
- “neue Selbsständige”
- “freie Wissenschafter, free floating”
- “privatrechtlich organisierte Gruppen”
- “Existenzlektoren”
- “Selbstantragsteller”
- “Gruppe in relativ irregulären Verhältnissen”
- “Freie”
- “Externe”

4.2.3. Informations- und Wahrnehmungsdefizite: Segmentierung des Wissens

Das Wissen um die Heterogenität der gesamten Gruppe verbindet sich aus der Innenperspektive des universitären Feldes und des Feldes der Forschungsförderung mit einer Tendenz zur Legitimierung des Nichtwissens um die konkreten, heterogenen Qualitäten des institutionellen oder sozialrechtlichen Status von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen. Diese Form des nicht gesättigten Bewußtseins von der Heterogenität der nachgefragten Gruppe scheint auch die in den Interviews

dokumentierte Tendenz zur Segmentierung der Wahrnehmung und des Wissens der ExpertInnen zu unterstützen. Diese verläuft nicht nur entlang individueller, karrierson- und Erfahrungen/
Erfahrunglosigkeiten der ExpertInnen mit spezifischen Positionen von Externität, sondern auch entlang der die Segmentierung weiter affirmierenden Zuständigkeits/-/ Funktionsbereichsaufteilungen der jeweiligen Institutionen.

- Die für Forschungsförderung zuständige Beamtin im Wissenschaftsministerium etwa, die selbst aus dem Berufsfeld der außeruniversitären Forschung in das Ministerium gewechselt ist, nimmt die Gruppe der Externen und Freien in erster Linie als eine Gruppe wahr, die in außeruniversitären Forschungsinstituten und in relativer Entfernung vom universitären Feld arbeitet, nicht so sehr aber als eine Gruppe von Freien WissenschaftlerInnen, die sowohl über Lehraufträge als auch über Forschungsprojekte enger mit der Universität assoziiert sind.

- Der seit Jahrzehnten im Rahmen eines traditionellen universitären Karriereverlaufs sozialisierte Universitätsprofessor nimmt die Externen LektorInnen in allererster Linie als Inputfaktor für die Universitäten in der Lehre, erst in zweiter Linie als forscheidende ProjektmitarbeiterInnen und nahezu überhaupt nicht als MitarbeiterInnen außeruniversitärer Forschungsinstitute wahr.

- Die Leiterin des Arbeitsmarktservices für AkademikerInnen nimmt die Externen und Freien als Kunden war, wenn diese arbeitslos und arbeitssuchend beziehungsweise auf dem Arbeitsmarkt nicht vermittelbar sind oder ihre längerfristige Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden soll.

- Der Ressortleiter der APA, bei dem der Begriff der Externen zwar aus der Zeit des Sparpakets haften geblieben ist, nimmt die gesamte Problematik der Externen/Freien bereits damals nur als Marginalie zu den Transformationen in der Wissenschaftslandschaft wahr.


Dabei ergab sich in den ExpertInngesprächen, daß aus der Innenperspektive der institutionalisierten Forschungsförderung/Finanzierung und aus jener der Universität soziale Existenzbedingungen oder arbeitsrechtliche Parameter zur Bestimmung der nachgefragten Gruppe nahezu nicht thematisiert wurden. Aus dieser institutionellen Innenperspektive, so ist überspitzt festzustellen, haben die Externen LektorInnen kein Problem der “Existenz”.

Umgekehrt wird aus der Perspektive des Arbeitsmarktservices die Gruppe der Externen und Freien nur dann wahrgenommen, wenn die Prekarität in Form der Arbeitslosigkeit eingetreten ist, wenn sie sozusagen Kunden werden.

Den ExpertInnen, die das Feld der Universität und das Feld der Forschungsförderung repräsentieren, ist zudem kaum bewußt, welche Relevanz dem Lehrauftrag neben der sozialen Absicherung auch für die individuelle Identität der Externen LektorInnen zukommen kann. Generell sind bei den Entscheidungsträgern im universitären Feld und im Feld der Forschungsförderung massive Wahrnehmungs- und Wissensdefizite gegenüber der Situation der Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen festzustellen, die durch gezielte Informationsarbeit aufzuheben wäre.

"Ich glaube, daß Universitäten, und im übrigen nicht nur Universitäten, sondern auch Ministerien, die Forschungsaufträge vergeben, nicht wirklich wissen, wie die Situation von außeruniversitären Forschern und Forscherinnen ist. a) weil sie teilweise zu wenig mit ihnen zu tun haben und b) weil sie zu wenig mit ihnen reden und c) weil ihnen die Phantasie dafür fehlt." (Gesprächszitat: König)

4.2.4. Ressourceninput: Innovation, Praxis, Effizienz, Vielfalt

Innovation, Praxisbezug, Effizienz und Vielfalt sind die zentralen qualitativen Inputfaktoren, die den Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen von allen befragten ExpertInnen zugeordnet worden sind. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, daß die Studierenden als primäre Gruppe, die von diesem Input profitiert, nur von jenen ExpertInnen angesprochen und wahrgenommen wurde, die selbst als Externe LektorInnen tätig sind oder mit AbsolventInnen konfrontiert werden, die über "soft skills" verfügen, die durch Externe vermittelt wurden.

Das Potential der Externen und Freien, neue, innovative Dinge an die Uni zu bringen – “Externe haben Tuchfühlung mit aktuellen Trends in verschiedenen Theorriebereichen, das gilt zumindest für die Gewi

\(^{224}\) Vgl. Kapitel 1.3.
und die Gruwi.” (Taschwer) –, basiert, so ergeben die ExpertInneninterviews, einerseits auf der Belebung erstarrter universitärer Strukturen, etwa durch von außen und selbst eingereichte Lehraufträge, aber auch auf einer prinzipiellen “Infraagesetzung des Monopols der Universität darauf, was Wissenschaft bedeutet” (Hartmann). Der Verbindung von Forschung und Lehre kommt im Zusammenhang mit dem Innovationsinput zentrale Bedeutung zu, da viele Externe LektorInnen ihr aktuell in Forschungsprojekten erarbeitetes Wissen unmittelbar in die Universität einbringen. Die innovativen Ressourcen, die von den Externen und Freien an die Universität bzw. in die Wissenschaftslandschaft eingeführt werden, brauchen Rahmenbedingungen der Förderung, die Ilse König aus der Perspektive des Wissenschaftsministeriums mit dem Begriff des “Risikokapitals” verknüpft, das von der Seite des Wissenschaftsministeriums einzusetzen wäre, um innovative Forschung zu ermöglichen.

“Ich kann mich erinnern, wie ich hier begonnen habe, in einem meiner ersten Gespräche hier in der Sektion, wo es darum gegangen ist, wie Förderpolitik betrieben werden könnte, habe ich gesagt, daß ich sehr dafür plädiere, hier auch sozusagen Risikokapital einzusetzen und nicht nur immer mit den etablierten Einrichtungen und Forschern und Forscherinnen zusammenzuarbeiten, wo man eh weiß was man kriegt, was teilweise auch gut ist (...). Man sollte aber auch versuchen, den Teil der Forschungslandschaft mit Forschung zu beauftragen, wo man nicht so genau weiß, was man kriegt, wo es die Chance gibt, wirklich was Anderes, Neues, einen neuen Ansatz, eine neue Methodik, eine neue Idee, neue Forschungsfragen zu kriegen. Das kann gut gelingen, es kann auch schief gehen. Das verstehe ich unter Risikokapital. Da muß man einfach investieren, wenn man forschungsmäßig was weiterbringen will.” (Gesprächszitat: König)

Der Praxisbezug, der durch Externe und Freie geleistet wird, erscheint bei fast allen Befragten als zentraler Inputfaktor, den die Externen insbesondere an die Universitäten herantragen.

“Externe sind auf der Seite der Gesellschaft, sie bringen nicht nur neue Theorie, sondern auch bestimmte gesellschaftliche Problemkontexte an die Uni.” (Gesprächszitat: Taschwer)

Effizienz umschreibt eine Form der Arbeitsorganisation, die durch Selbstbestimmtheit, Flexibilität und Professionalität gekennzeichnet ist. Mehrere ExpertInnen thematisieren und problematisierenden konstruierbaren und höchst ambivalenten Zusammenhang von prekären Arbeitsverhältnissen und effizienter Arbeitsorganisation.

“Effizienz, Effizienz ist für mich das wichtigste; ich habe selten in irgendeinem Bereich jemanden so effizient arbeiten gesehen – aus der Not heraus man ist gezwungen dazu – wie Leute, die relativ ungesichert oder sehr ungesichert freiberuflich oder auch in kleinen Forschungseinrichtungen arbeiten. Das ist mir in allen normalinstitutionellen Zusammenhängen, in denen ich früher war, und auch jetzt extrem aufgefallen, dieses schnell zur Sache, zum Punkt kommen, die Arbeit rasch erledigen, sich selber organisieren, und dann auch wirklich gut und effizient zu einem Ergebnis zu
kommen, das finde ich also wirklich einen großen Pluspunkt von diesen so Tätigien." (Gesprächszitat: König).

4.2.5. Universitäre “Bedarfsdeckung”: Marginalisierung, Abschließung

Aus der Perspektive des universitären Feldes fokussieren sich Wahrnehmung und Wissen von Externen LektorInnen und Freien WissenschafteInnen in einer Definition, die sich in erster Linie aus einer Bedarfsperspektive der Universität ergibt. Ekkehard Weber beschreibt die Grundlage des Bedarfs der Universität an Externen: “Es können Bereiche durch die Externen abgedeckt werden, wo das notwendige Wissen in der Universität zwar theoretisch, aber nicht praktisch vorhanden ist.”

Für die Externen Lehrbeauftragten ergibt sich dabei das Paradox, daß die Feststellung des Bedarfs der Institution Universität an externen Ressourcen in einer Weise geführt wird, die diese Ressourcen gleichzeitig als “Teilbereiche, Randfächer, Ergänzungsfächer” (Weber) definiert und damit strukturell marginalisiert.


Demgegenüber definiert sich die Bedarfsfeststellung nach externen Ressourcen aus einer offensiv reformorientierten Perspektive innerhalb des universitären Feldes, wie sie von der

“Ip: Ich glaube, daß es von den Forschungsfeldern her wichtig ist, daß man eine gewisse Diversifizierung hat. Wir sind ein kleines Institut, in einem großen Institut ist das wieder anders, da schaut das vielleicht einfacher aus. Wenn man sichtbar werden will, muß man sich auf ein paar Bereiche konzentrieren, die man vernünftig abdeckt. Ansonsten tut man halt alles und damit gar nichts. Das heißt, die MitarbeiterInnen muß man fast zwangsweise einschränken - ob man das begrüßt oder toll findet oder nicht ist irgendwie eine andere Sache. Aber es ist eine gegebene Realität, denn ansonsten passiert gar nichts. Die Chance also: Wenn man aufmachen würde, würde das Potential der Möglichkeiten erhöht werden und Themen auch abgedeckt werden in kompetenter und selbstverdienter Weise, die wir nicht abdecken. Natürlich kann ich über alles Mögliche Vorlesungen und Seminare machen, aber Seminare und Vorlesungen aus meinem eigenen Forschungsgebiet sind einfach anders – das weiß ich einfach aus meiner eigenen Erfahrung. Wenn ich Themen mache, wo ich das Knowhow habe und wo ich mich mit einer völligen Leichtigkeit auch darin bewege, vermittle ich ganz was anderes, wie wenn ich ein Thema suche, wo ich mich denke, das ist jetzt etwas was wir lange nicht angeboten haben, das sollte wieder angeboten werden. Natürlich werde ich mich über die neueste Literatur informieren, werde mir das alles anschauen, werde versuchen das aufzubereiten. Es ist nicht dasselbe! Wenn man kritisch sich selbst beobachtet, weiß man, daß es nicht dasselbe ist. Auf Grund der Vielfalt muß einfach ein Teil von außen eingebracht werden; weder weil die Innen unqualifizierter sind als die Außen, noch weil die Außen besser sind als die Innen. Es geht einfach um die Vielfalt. Und es ist besser, wenn von jemandem unterrichtet wird, der in diesem Bereich wirklich forscht, der das lebt, der sich jeden Tag damit beschäftigt oder so. Irgendwie, wenn man noch irgendwie an eine Form von Lehre glaubt, die etwas mit dem zu tun hat was man auch tut (...)

I: (...) also forschungsgeleitete Lehre?
Die unterschiedlichen Positionierungen der befragten ExpertInnen des universitären Feldes repräsentieren kontroversielle inneruniversitäre Dynamiken, die als traditionalistisch-beharrend bzw. modernistisch-reformorientiert beschreibbar sind und die Wahrnehmung der Problematik der Externen Lehrbeauftragten wesentlich mitbestimmen.

4.2.6. Höchste Qualifikation und soziale Ungesichertheit

Die prekäre Gleichzeitigkeit von innovativem und ambitioniertem Wissen einerseits und sozialer Unsicherheit andererseits stehen im Zentrum der Definitionsversuche jener ExpertInnen, die selbst den Status der Externität repräsentieren, oder die, wie im Fall der Steuerberaterin, Externe und Freie steuerrechtlich betreuen, oder die, wie für die Leiterin des Arbeitsmarktservices, KundInnen sind. Die nachgefragte Gruppe wird mehrfach in dieser paradoxen Verbindung von existentieller Unsicherheit und höchster wissenschaftlicher Qualifikation beschrieben, als Gruppe, die “einerseits hohes Sozialprestige, andererseits kein Einkommen hat” (Amschl) oder als “Gruppe von hoch qualifizierten, ambitionierten WissenschafterInnen, denen der traditioneller Karriereweg versperrt ist” (Taschwer), schließlich als “externe Lückenbüber, die den Betrieb aufrechterhalten, aber keine angemessene Bezahlung dafür erhalten”. (Hartmann).

Auch die Frage des Alters bzw. der Generation im Verhältnis zu den Karrierechancen wird von den VertreterInnen der genannten Felder thematisiert. Die ExpertInnen aus dem Feld der außeruniversitären Forschung, auch die Steuerberaterin, zeichnen das Bild einer Gruppe der 30- bis 40-jährigen, die zur Zeit der Abhaltung des ersten Lehrauftrags als Karriereversprechen wahrgenommen haben, was sich später als berufliche Sackgasse erwiesen hat.225

Bei jenen ExpertInnen, die selbst als Externe oder Freie arbeiten oder gearbeitet haben, ergab die Frage nach dem erstmaligen Wahrnehmen der “Problematik” der Externen und Freien, daß diese bei ihrem Einstieg in die vermeintliche wissenschaftliche Karriere nicht als Problematik, sondern als Karriereversprechen wahrgenommen worden ist. Das symbolische Kapital, an der Universität zu lehren, konstituiert aus der Perspektive jener, die im Feld der außeruniversitären Forschung positioniert sind, oder aus jener von Klaus Taschwer, der Externer Lektor und gleichzeitig Wissenschaftsjournalist ist, “ein Versprechen auf eine akademische Existenz, die sich nicht erfüllt”. Das nicht erfüllte Versprechen

225 Vgl. auch Kapitel 2
der akademischen Existenz kann jedoch aus der Perspektive des Arbeitsmarktservices dazu führen, daß die Karrierechance in anderen Feldern nicht mehr wahrgenommen werden können.

“Das Problem, das noch dazukommt, ist, daß reine wissenschaftliche Tätigkeit, reine Universitätstätigkeit, wenn man – Anführungszeichen – nur diese vorweisen kann, ist es sehr schwer, in der Wirtschaft unterzukommen. Die wollen doch eher praxisorientierte Personen, Bewerber, die schon auch tatkräftig in Betrieben mitgearbeitet haben, und wenn es nur eine abgehobene wissenschaftliche Tätigkeit ist, ist es sehr schwer, die Leute in der Wirtschaft unterzubringen. Auch die Techniker zum Beispiel: Das ist dann fast unabhängig von der Art des Studiums, eine rein wissenschaftliche universitäre Laufbahn oder ein Hintergrund, wenn man aus dem rausfällt, es gibt Assistenten, die nach zehn Jahren ausfallen, haben sich nicht habilitiert und dann plötzlich sind sie draußen, das ist sehr schwer, die zu etablieren.” (Gesprächszitat: Aumüller)

4.3. Wissenschafts- und bildungspolitische Diagnosen und Perspektiven

4.3.1. Modelle der Verkörperung zukünftiger Wissenschaft

4.3.1.1. Elitärer Individualismus – Kollektive Wissensproduktion


Während Ekkehard Weber als ein Experte des universitären Feldes und gleichzeitig als Vertreter eines “alten” akademischen Faches von der langsamen Durchsetzung kollektiver Arbeitsformen im akademischen Feld berichtet, ohne auf das (Selbst)Bild des “genialen” Einzelforschers verzichten zu

\[226\] Vgl. Kapitel 8.3.2.
wollen, wird von der Wissenschaftsforscherin Ulrike Felt die Frage nach der Verkörperung eines idealtypischen Berufsbildes generell als überholt verabschiedet. Es ginge zukünftig um die Schaffung von Rahmenbedingungen, in denen wissenschaftliche Arbeit stattfinden kann, und nicht um die Entwicklung personifizierter Leitbilder.


"Für mich ist gute Forschung und international betriebene Forschung schlicht und einfach ident. Die Idee, daß es jemand irgendwo in einem stillen Kämmerlein gibt, der 20 Jahre lang denkt und nach einem weiteren Jahrzehnt herauskommt und sagt: 'Schaut her, was ich entdeckt habe!' Und die anderen brauchen dann noch zwanzig Jahre, bis sie hinschauen und dann erkennen, daß es sich um ein Genie handelt – das ist ein Phantasma. Wissenschaft, wie sie heute betrieben wird, ähneln eher einem Produktionsbetrieb. Oder um ein anderes Bild zu gebrauchen, wobei ich zugetegebenermaßen vor allem die Verhältnisse in den Naturwissenschaften vor Augen habe:
Wissenschaftler gehen nicht als Einzelne auf die Jagd. Sie jagen im Rudel. Eine Gruppe von Wissenschaftlern arbeitet auf irgendeinem Gebiet, publiziert in den gleichen vier oder fünf Journalen, trifft sich in kurzen Abständen immer wieder, sei es in Peru, in Australien oder Nordamerika. Wenn einer was Neues entdeckt, wird er das so rasch wie möglich und laut verkünden. Wird es für interessant gehalten, dreht sich das ganze Rudel in diese Richtung. Das heißt, Forschen ist heute sehr stark ein soziologisches Phänomen. Ich betone den soziologischen und gruppendynamischen Charakter der Forschung vor allem deshalb, weil für Menschen, die mit Wissenschaft nicht direkt zu tun haben, nach wie vor die Vorstellung des genialen Denkers, der urplötzlich eine tiefe Einsicht gewinnt, so evident ist. So ist es aber nicht. (Gesprächszitat: Schmidt)

Aus der Perspektive der außeruniversitären Forschung wird demgegenüber von Frank Hartmann auf die paradoxe Gleichzeitigkeit eines nach wie vor auf den Einzelforscher männlichen Geschlechts zugeschnittenen Ausbildungssystems und eines appellativ eingeforderten Zukunftsideals der kollektiven Wissensproduktion verwiesen.

"Die Ausbildung läuft in eine Richtung, die am Schluß den monomanisch Monographien produzierenden Forscher, ich sage bewußt den Forscher, produziert. Andererseits gibt es die Sonntagsrederei von Transdisziplinarität und Teamwork, das kommt von den Naturwissenschaften." (Gesprächszitat: Hartmann)


"Ich war am Freitag bei einer Veranstaltung, da sagte mir ein Naturwissenschafter, es gibt den Einzelforscher nicht mehr, und das belegt anhand von Publikationen; wenn ich mir heute eine Publikation anschaue, stehen dort mindestens drei Namen, wenn nicht mehr, und vor zwanzig, dreißig Jahren war vor allem die Einzelpublikation en vogue und nicht nur en vogue, weil anders hätte ich mich nicht habilitieren können. Im Bereich der Naturwissenschaften ist es also schon gegeben." (Gesprächszitat: Müller)


---

227 Vgl. NOWOTNY, Helga; Felt, Ulrike: After the breakthrough: the emergence of high-temperature superconductivity as a research field, Cambridge u. a. 1997.
228 Vgl. Kapitel 1.3.
4.3.1.2. Perspektiven für Externe/Freie: Kooperation, Networking, WissenschaftlerInnenhaus

Aus der Perspektive der Auftragsforschungsförderung durch das Wissenschaftsministerium wird die zukünftige Positionierung von Externen und Freien in der Wissenschaftslandschaft mit Kooperationsmodellen verknüpft, die die Beziehungen von “Innen” und “Außen” in einer Weise fördern, die die ungleichen infrastrukturellen und organisatorischen Voraussetzungen besser ausgleichen läßt.

“Wir haben schon Vorstellungen, wie das funktionieren könnte. Ich habe nicht so viel Hoffnung, daß es funktionieren wird. Für mich wäre es nicht nur in diesem Kontext, sondern in vielen anderen Kontexten ideal, seien es junge WissenschaftlerInnen und ältere WissenschaftlerInnen, seien es etablierte Einrichtungen, Einzelforscher, Einzel-forscherinnen, nicht etablierte Einrichtungen, einfach Verschiedenes zusammenzuspannen. Das kann man forschungspolitisch schon ein bißchen fördern, indem man das besonders fördert und damit die vielzitierten Anreize schafft; man kann gegebenenfalls auch das eine oder andere kleine Druckmoment setzen, es müssen nicht immer nur Anreize sein. An sich ist es ein zweischneidiges Schwert: Es gibt ja, wie wir alle wissen, die Situation, daß die etablierten Einrichtungen sehr lange Zeit die freien Forscher und Forscherinnen auch wirklich ausgebeutet haben, indem sie ihnen schlechte Werkverträge oder gar keine gegeben haben, was dann auf der einen Seite dankenswerter Weise dazu geführt hat, daß man versucht hat, etwas gesetzlich zu regeln, was aber blöderweise auf der anderen Seite nach hinten losgegangen ist.” (Gesprächszitat: König)

Frank Hartmann sieht in der Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien Marktchancen und Zukunftspotentiale für Externe LektorInnen.

“Ich mache die Präsentation meiner Lehrveranstaltung am Internet, Festangestellte machen das nicht. Mit den neuen Technologien verändert sich, was eine Vorlesung ist, was das Verhältnis Lehrer-Schüler ist; das ist eine Chance für Externe: dafür aufgeschlossen zu sein. Aber zurück Zwickmühle: dafür keine gesonderten Mittel zu bekommen, nicht abgegolten zu werden, weil es ein Witz ist, zwei Stunden bezahlt zu bekommen und dafür eine halbe Woche zu arbeiten.” (Gesprächszitat: Hartmann)

Aus der Perspektive des Feldes Arbeitsmarkt, im spezifischen aus der Perspektive der Steuerberaterin, die viele Externe/Freie zu ihren KlientInnen/KundInnen zählt, ist die Frage nach der zukünftigen Verkörperung von Wissenschaft und Forschung engstens mit der Frage einer verbesserten ökonomischen Situation für Externe/Freie verknüpft. Sowohl die vorgestellten zukünftigen Formen der Arbeitsorganisation (Teamarbeit, WissenschaftlerInnenhaus), als auch die einer neuen politischen Organisationsform (Interessensvertretung, Kollektivvertrag u. a.) und die Perspektive auf ein verändertes Selbstbild der Externen/Freien in Hinblick auf ihren Marktwert zielen auf eine Verbesserung der ökonomischen Positionierung von Freien/Externen im akademischen Feld. Die
Zukunft in Wissenschaft und Forschung stellt sich aus der Perspektive der Steuerberaterin daher ganz eindeutig teamorientiert dar.

“In Richtung Teamentwicklung wird der Weg gehen, auch unsere Beratung wird diesbezüglich konsultiert, weil man als EinzelkämpferIn schwer weiter kommt; speziell bei der zunehmenden Anhäufung von Wissen kann ein einzelner gar nicht sinnvoll anbieten. Im Consultingbereich gibt es genauso die Tendenz, nicht ein Segment, sondern mehrere anzubieten, weil so eine Vielfalt angeboten wird, dazu die Kostenreduktion und der Synergieeffekt.” (Gesprächszitat: Amschl)

Die Idee des kollektiven Arbeitens und Forschens verbindet sich dabei einerseits mit der Idee der Nutzung von inhaltlichen und ökonomischen Synergieeffekten, andererseits aber auch mit einer politischen Perspektive auf eine kollektive Durchsetzung von Interessen.

“Der Organisationsgrad ist nicht ausgebaut, die Freien sind nicht verbunden, der „FSF“, die “IG Externe”, das sind Anfänge, denn ohne Organisation hat man auch keine Power potentiellen Auftraggebern gegenüber. Wer wenig verdient, ist nicht gewohnt, viel zu fordern. Es gibt diese Barriere, wenn ich 10.000 im Monat verdiene, für einen Vortrag 5.000 zu verlangen; es wird daher oft weniger vorgeschlagen, als die Gegenseite bereit gewesen wäre zu zahlen. Man könnte das kollektivvertraglich gestalten, man müßte vielleicht hinein in die Gewerkschaft, daß man kollektivvertragsfähig wird.” (Gesprächszitat: Amschl)


Trotz der notwendigen Sensibilisierung für Differenzen zwischen den Disziplinen in Hinblick auf die Möglichkeiten und die Formen kollektiven Arbeitens erscheint die Einrichtung eines Ortes, der die Rahmenbedingungen für ein Networking von Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen
schaftet, allen befragten ExpertInnen, die selbst als Externe/Freie situiert sind, als eine wichtige Zukunftsperspektive. Auch die ExpertInnen aus dem Feld Arbeitsmarkt bzw. Steuerrecht verweisen offensiv auf die Vorteile eines institutionalisierten, gemeinsamen Ortes für Externe und Freie; die Idee eines "WissenschafterInnenhauses" wird etwa von der Steuerexpertin Amschl konkret angesprochen.

"Die Vision wäre ein großes Haus, wo verschiedene Forschungsgruppen drinnten sind, da gäbe es Synergien in der Ausstattung, den Ressourcen, dem Projektmanagment." (Gesprächszitat: Amschl)

4.3.2. Innovativität von Wissen – Innovativität von Arbeitsverhältnissen


"Es sollte so sein: Dort wo ich stehe, ist die Spitze der Innovation; daß wir es nicht schaffen, und vor allem nicht in allen Bereichen schaffen, ist klar." (Gesprächszitat: Weber)

"Im nicht bloß in der Akademie verankert Sein liegt ein Innovationspotential, es gibt unterschiedliche Kontexte, man ist gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Kontexten möglicherweise offener." (Gesprächszitat: Taschwer)

"Ich muß dazu sagen, mich hat diese Diskussion extrem befremdet am Anfang, weil ich nicht verstanden habe, wieso das Innen vom Außen als innovativ spricht und über sich selbst diese Wahrnehmung nicht teilt. Das hat mich sehr befremdet, als ich dort hinein in diesen universitären Raum kam. Ich finde das komisch. Ich glaube schon, daß ich was Innovatives mache – aber das darf man hier wahrscheinlich nicht sagen. Also das Außen ist das Innovative: Das ist eine interessante Frage, weil auch von politischer Seite immer wieder gesagt wurde, das Innovative kommt von Außen. Das wurde als Rhetorik sogar von der Institution selbst übernommen, was – wenn man es genau überlegt – eine Perversion per se ist. Man sagt, die Institution macht die Innovation kaputt, was anderes bedeutet das nicht. Wenn die Leute reinkommen, hoffe ich, daß sie innovativ sind. Das heißt, irgendwas passiert dann in der Institution, und die Leute werden so zurechtgeformt. Der universitäre Raum ist nicht mehr so gestaltet, daß er für Innovation offen ist. Das ist diese ganz komische Klut, die um den Begriff ‘innovativ’ herumgegeistert. (...) Es hat mich berührt, weil das würde bedeuten, wenn ich in der Institution bin, daß ich automatisch davon ausgehen muß, daß die, die außen sind, mich so sehen und so wahrnehmen. Und das hat mir – muss ich sagen – persönlich sehr zu schaffen gemacht am Anfang.


In Bezug auf das universitäre Feld ist in diesem Zusammenhang der generellen Unbestimmtheit des hoch bewerteten Innovativitätsbegriffs besonders signifikant, daß Innovativität mit Ausnahme von Hartmann von keiner/m der befragten ExpertInnen explizit auf die Innovativität von Lehre bezogen wurde. Innovative Formen der Wissensvermittlung (etwa Team-Teaching, der Einsatz neuer Technologien, usw.) und die Konkretisierung innovativer Lehrinhalte scheint im Bewußtsein der Externen LektorInnen eine zentrale, im Bewußtsein der internen RepräsentantInnen des universitären Feldes eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

Der Konkurrenzdruk um Innovativität wird sowohl als ein Konkurrenzverhältnis zwischen “Innen” und “Außen”, zwischen den Disziplinen wie auch zwischen den Generationen sichtbar. Dieser Konkurrenzdruk verhindert tendenziell bei jenen, die aus der Innensicht der Institutionen sprechen, die Wahrnehmung der sozialen Zumutungen, auf denen die Existenz derer beruht, denen die Innovativität des Wissens, das meistens als im “Außen” situiert gedacht wird, zugesprochen wird.
So wird die Frage nach der Innovativität des Wissens aus der Perspektive des Präsidenten des Fonds mit der Frage der *Innovativität der Disziplin* (Biologie versus Physik) gleichgesetzt und in gewisser Weise auf diese reduziert.


“Die außeruniversitäre Forschung stellt ein sehr traditionelles, wenig innovatives Wissen dar, weil man sich dort nicht leisten kann, zu sehr dekonstruktivistisch oder auch feministisch zu sein, weil man sehr stark Mainstream-Forschung macht, die sich rechnen muß, die verkaufbar sein muß, die darstellbar sein muß, und die Innovation nur von den Themen kommt, die fast automatisch den Forschenden aufgezwungen werden, weil sie brisant sind.” (Gesprächszitat: Hartmann)

Innovativität ist innerhalb und außerhalb der Universität an ambivalente Bedingungs-zusammenhänge gebunden, die die Konkurrenz zwischen Externen und Freien bzw. fest an der Universität Angestellten auch als Konkurrenz um spezifische Arbeitsverhältnisse sichtbar macht, Arbeitsverhältnisse, die in den jeweiligen Vorstellungen Innovativität entweder ermöglichen oder auch erzwingen.

“Es geht um Innovation und prekäre Arbeitsverhältnisse: Jemand, der sich nicht einer bestimmten Tradition verpflichtet fühlt, der nicht über den Weg des besten Schülers des Professors rekrutiert wird und dessen Theorie weiter schreibt, die Festschrift zum 60. Geburtstag herausgibt und dafür den Assistentenposten kriegt – wenn man da nichts zu verlieren hat, tut man sich leichter mit interessanten und innovativen Themen zu beschäftigen. Es ist ja auch ein Konkurrenzdenken da; wenn niemand weiß, was ist Dekonstruktivismus, und ich weiß es und habe dazu Publikationen, kriege ich vielleicht wieder einen Lehrauftrag. Einerseits wird man da hineingedrängt, andererseits kann man sich’s eben leisten, was Innovatives zu machen, weil man eh nichts zu verlieren hat.” (Gesprächszitat: Hartmann)

Innovativität wird von den ExpertInnen großteils als Produkt autonomen Arbeitens jenseits von inneruniversitären und traditionellen Gratifikationsritualen und Verwaltungsaufgaben gedacht. Die
oftmals mit dieser Autonomie verbundene soziale Unabgesichertheit, das Fehlen von Infrastruktur und anderen Ressourcen, bzw. der hohe Zeitaufwand zur Rekrutierung von Projekten und Lehraufträgen kann das Entstehen innovativer Forschungen allerdings auch behindern. In der konkurrenzbetonten Innensicht auf das innovative “Außen” wird jedenfalls der Aspekt der sozialen Unabgesichertheit autonomen wissenschaftlichen Arbeitens größtenteils nicht wahrgenommen.

Das Ausmaß an widersprüchlichen, oftmals unvereinbaren Qualitäten, mit denen Innovativität insbesondere aus der Innensicht auf das “Außen” der Externen/Freien verbunden wird, zeigt sich insbesondere im Interview mit Ilse König, die sozusagen beide Positionen relativ gut kennt. Das Label Innovativität kann den Marktwert der Externen und Freien steigern oder auch als Diffamierungsinstrument verwendet werden.

“I: Die Innovativität ist ja auch manchmal eine Chiffre dafür, daß es um schlechte soziale Verhältnisse geht, die, die da draußen sind, die, die Infrastruktur nicht haben, das sind die Innovativen.
IP: Das müssen sie auch sein, das müssen sie auch sein, sonst haben sie gar keine Chance (...).
I: Nur was heißt das letztendlich auch für die Universitäten, die das Dominante in dieser scientific community sind. Sie können leicht sagen, das ist innovativ, sie können dieses Zugeständnis machen, nur was liegt hinter dieser Innovativität an sozialem Status und allem, was damit zu tun hat?
IP: Ich habe ja oft das Gefühl, daß die Universitäten, wenn sie darüber reden, daß die außeruniversitären Forscher und Forscherinnen innovativ sind, das nicht unbedingt immer als Kompliment meinen, sondern das sind halt ‘die wilden Hund’, die da irgendwas tun, die können ihre Orchideenfächer pflegen oder wie immer das dann genannt wird, die sollen das! Wir machen das Solide, Ordentliche und that’s it” (Gesprächszitat: König)

Wenn Externe von der Universität billig eingekauft werden, um die Innovationsdefizite innerhalb spezifischer Bereiche universitärer Lehre und Forschung abzudecken, so ist die Innovativität der eingebrachten Forschungs- und Lehrinhalte selbstverständliche Qualifikationsvoraussetzung. Innovativität wird von den Externen gefordert, ohne von seiten der Universität die dafür grundlegende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen; ein Widerspruch, der auch Ekkehard Weber, dem Vertreter des universitären Feldes, nicht verborgen bleibt.

“Das Problem ist, daß, wenn wir schon Lehre zukaufen, diese Lehre an der Spitze stehen oder den derzeitigen Stand des Wissens darstellen muß. Das macht die Sache für die Existenzlektoren und -lektorInnen noch schwieriger – sie haben eine Bibliothek nur indirekt zur Verfügung, indem sie in ihrer Freizeit auf die Institute gehen und hoffen, daß die jeweiligen Fachzeitschriften dort vorhanden sind.” (Gesprächszitat: Weber)
Die Expertin aus dem Feld der Arbeitsmarktverwaltung verbindet als Einzige die Frage nach der Innovativität des Wissens bzw. der Innovativität von Arbeitsverhältnissen ganz direkt mit der Forderung nach innovativen, d.h. kollektiven Arbeitsorganisationsformen als Grundlage für eine verbesserte ökonomische Situation Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen.

“Na ja, ich würde das ein bissel abwandeln und sagen, es gibt auch das Schlagwort “Man kreiert sich seinen eigenen Arbeitsplatz”. Ich würde in die Richtung Kreativität mein Können umsetzen in konkrete Arbeit. Da gehört auch Innovation dazu, da sind vielleicht ganz neue Ansätze, in neue Bereiche zu gehen und deshalb ist, glaube ich, Teamarbeit und Projektarbeit sehr wichtig; für Einzelkämpfer ist es sehr schwierig, weil Einzelkämpfer haben sie noch im journalistischen Bereich oder so, aber bei Projekten brauchen sie immer ein Team, diesen Teamgeist zu fördern und in einem Team ist auch sehr viel kreatives und innovatives Potential vorhanden, das heißt, wenn sich ein Team zusammenfindet und ein Projekt durchzieht, erstens kann man sich sehr gute Kontakte aufbauen, ein Netzwerk aufbauen an Kontakten, das nächste Team schaut wieder ein bissel anders aus, es gibt eine Kernzelle und diese Kernzelle und es bilden sich immer wieder neue Kernzellen.” (Gesprächszitat: Aumüller)

4.3.3. Praxisbegriff und Gesellschaftsbezug von Wissenschaft und Forschung

Dem Praxisbegriff kommt durch die aktuellen Transformationsprozesse der Forschungs- und Universitätsstrukturen zunehmend strategische Bedeutung in der wissenschaftspolitischen Diskussion zu. Die Frage nach der Anbindung der akademischen Wissensproduktion an die Gesellschaft ist damit ebenso verknüpft wie der zunehmende Legitimationszwang der Universität gegenüber den Ansprüchen von Wirtschaft und Industrie. Wir haben die ExpertInnen nach ihrem Verständnis dieses Praxisbegriffs gefragt, nach möglichen Bedeutungen, die jenseits von der Lösung “Wissenschafter gründen Unternehmen” (und verlassen endlich die Universität) auch Relevanz für die Positionierung Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen haben könnten.

Der Praxisbegriff, so, wie er in den verschiedenen rhetorischen Feldern verwendet wird, ist im Grunde genommen ein leerer Begriff auf den sich alle einigen können, daß das jetzt wichtig ist, wo aber jeder was anderes darunter versteht. Was auch immer Praxis bedeutet. Wenn ich jetzt wieder die zwei Lektoengruppen als Beispiel hernehmen kann, wobei das wieder so schwarz/weiß ist. Praxis als jemand, der schon in einem Arbeitsfeld steht und dort seinen Erwerb bezieht, oder ob ich als Praxis jemanden bezeichne, der jetzt Forschungsprojekte an Land holt, so unterscheidet sich die Praxiserkenntnis dieses Lektors nicht von einem Hochschullehrer, der vielleicht auch Projekte an Land zieht und der vielleicht auch alle diese Erfahrungen sammelt. Wenn der anrennt an Türen, die man aufmachen muß, mit wem man kooperieren muß, damit es zu etwas kommt und so weiter und so weiter. Ich denke, es ist eher eine fiktive Diskussion, in dem man sagt: Die Leute kommen am Arbeitsmarkt nicht unter weil sie keine Praxiserfahrung haben, weil sie das an der Universität nicht gelernt haben. Ich glaube, daß der Begriff eine Projektionsfläche für fiktive und vague Vorstellungen darüber ist, was jemand kann oder nicht kann wenn er die Universität verläßt. Ich habe mich damit auseinandergesetzt. Jemand von den Volkshochschulen hat über Sokrates so ein Projekt ‘General and Cultural Education’. Da geht es um die Frage, wenn man Erwachsenenbildung anschaut, was müßte man da mitgeben um sie – unter Anführungszeichen – fit für den veränderten Kontext zu machen. Sie haben mich dann gebeten mitzuarbeiten insbesondere um einen theoretischen Rahmen zu fixieren, um den Begriff der Bildung in Zusammenhang mit Produktionsbedingungen in den Griff zu bekommen. Die Idee dahinter ist, daß zusammen Projekte in verschiedenen Ländern gemacht werden. Das Projekt, das ich vorgeschlagen habe, und das wir auch versuchen werden durchzuziehen, ist einfach aus den Sozialwissenschaften, aus den Geisteswissenschaften Absolventen zu nehmen und die ein Jahr zusammenzuholen in Projektarbeit und als Projektarbeit diese Leute in Firmen zu schicken, um herauszufinden, wo begegnen sie diesem Widerstand oder inwieweit ist das das nur Fiktion. Das Ganze wird einerseits als großes kooperatives Forschungsprojekt aufgezogen, um ihnen dadurch bestimmte Fähigkeiten und skills mitzugeben und andererseits um für uns zu lernen, worin besteht diese Fiktion Praxisnähe. Ich glaube, daß es ist ein ganz weites Stück nur Fiktion ist. Wenn die Leute sagen, wir brauchen kommunikationsfähige Absolventen. Und wenn ich dann sage, was verstehen sie darunter und er dann sagt, naja, er sollte Sprachen können. Dann weiß ich als Universität, daß ich nicht dazu da bin, ihnen Französisch, Englisch, Spanisch oder noch eine Ostsprache beizubringen. Ich sehe mich nicht in dieser Aufgabe und ich kann diese Aufgabe auch gar nicht aus meiner Sicht und soll es auch gar nicht übernehmen. Das heißt, man müßte nachdenken, welche Begleitformen der Ausbildung dann notwendig sind. Der österreichische Bildungssektor ist da völlig unterentwickelt. Ich glaube, daß wir unsere Lehre verbessern können, ich glaube, daß wir mehr auf die Sprechfähigkeit der Leute achten sollten, sie aufmerksam machen sollten – viel früher – wie sie schreiben, wie sie Dinge strukturieren, wie sie lesen lernen. Bei den mündlichen Prüfungen sieht man das sehr schön, wo sie Papiere gelesen haben müssen, wo man draufkommt, die Leute können nicht einmal ein Papier zusammenfassen in vier Minuten. Wenn ich frage, was ist eigentlich die zentrale Aussage dieses Papiers? Schweigen! Sie können es nacherzählen. Das sind Fähigkeiten, die wir sehr wohl beibringen können. Ich sehe mich aber außerstande den Leuten den Französisch-, den Spanisch-, und den Ungarischunterricht mitzugeben und das ist auch nicht unsere Aufgabe. Dazu sollte es einen anderen Sektor geben. Ich glaube, daß dieser Praxisbegriff der Diskussionskristallisationspunkt ist und der könnte auch anders lauten aus meiner Sicht. Es ist so, daß das Gefühl entstanden ist, daß die Universität sich ein Stück weit zu selbständig gemacht hat, das ist meine Einschätzung, und daß man versucht, über diesen Praxisbegriff die Universität wieder zurückzuholen in irgendeine Form von– Kontrolle ist zu viel gesagt –, in irgendeine Form von Überschaubarkeit. Dieser Praxisbegriff ermöglicht und erlaubt dann Partizipation. Im Grunde geht es um die Frage der Partizipation, wer darf wo mitreden. Das wird generell neu gemischt, habe ich das Gefühl. Das kann man an sehr vielen Bereichen beobachten, wo man darüber nachdenken muß, kommen wir mit den klassischen Denkformen der Partizipation aus. Habe ich ein ethisches Problem setze ich eine Ethikkommission ein – ist das noch was, was funktioniert? Oder ist das nicht was, was noch in den 60er Jahren funktioniert hat, aber was heute keine Glaubwürdigkeit mehr hat, was auch nicht wirklich greift. Daher kann ich diese Diskussion verstehen, vor diesem Hintergrund. Das man halt den Begriff der Praxis so in den Vordergrund gerückt hat, weil das die Form der Legitimation ist, die die Universität braucht um noch

215
ein Stück weit offen gehalten werden kann. Ich glaube, das würde wegfallen, wenn die Universität offen wäre. Und abgesehen davon glaube ich, daß wir schon ein Stück weit was verändern und verbessern können. Ich möchte nur nicht in das Nächste hinüberkippen, daß ich dann nur mehr Rhetorik-Skills meinen Studenten beibringe und der Inhalt ist dann egal. Da muss man sehr aufpassen, daß dann nicht die Form über den Inhalt gewinnt und die Auseinandersetzung mit der Form nicht die Auseinandersetzung mit dem Inhalt in den Hintergrund bringt, was schon eine Gefahr ist.

Kommunikative Kompetenz beizubringen würde heißen, daß die Lehre kommunikativer gestaltet werden muß als bisher. Wenn es das bedeuten würde, würde ich das durchaus begrüßen. Ich brauche kein eigenes Rhetorikseminar, aber ich sollte meine Studenten aufmerksam machen, daß etwa Präsentationen rhetorisch eine mittlere Katastrophe waren. Ich konnte zwar nachvollziehen, daß sie das brav durchgearbeitet und auch verstanden haben, aber so kann man das nicht präsentieren. Und das ist momentan ein bißchen schwierig. Im Grunde genommen spielt es sich so ab, daß das Studium an sich in den Hintergrund getreten ist. Was die Leute wollen ist ein abgeschlossenes Studium. Sie nehmen sie nicht weil sie in einem Fach soviel wissen, etwa in Soziologie, in Politikwissenschaft oder sonst irgendeinem Fach, sondern weil sie bewiesen haben, daß sie unter bestimmten Bedingungen etwas eingearbeitet haben und daß sie einen gewissen Entwicklungs standard erreicht haben. Das meiste wird ja dann neu im Beruf gelernt. Ich habe einen Diplomanden, der ist in die Schweiz gegangen – nach St. Gallen zu einer Managmentberatungsfirma als Unternehmensberater. Er hat bei mir sicher nicht Unternehmensberatung gelernt. Denen hat gefallen, daß er sehr viel Unterschiedliches gemacht hat, bei sehr viel Organisationssachen mitgewirkt hat, daß er vorher eine HTL gemacht hat und dann Sozialwissenschaften studiert hat, denen war völlig egal ob er Soziologie abgeschlossen hat. Die haben den genommen aus ganz anderen Gründen. Aber sie wollten einen Abschluß, das war eine Voraussetzung, also ohne Abschluß ist nichts. Die Diskussion um die Zusatzqualifikation hat schon einen Hintergrund. Die idealtypische Vorstellung, daß eine Lebenskarriere irgendwo bei A beginnt und bei B aufhört und daß ich ungefähr einschätzen kann – ab einem bestimmten Anstiegswinkel – wie die dann laufen wird und wie die dann ungefähr ausschauen wird, das ist passŽ. Ich glaube, das hat sich geändert. Es ist viel chaotischer geworden. Es hat das vorher auch schon gegeben, aber weniger häufig. Früher war es einfach möglich zu sagen, ich werde das und das und daher studiere ich das. Und das war geplant und die Ausnahmen waren halt die, die dann was ganz anderes gemacht haben. Und jetzt ist es so, daß ich sagen würde die Ausnahmen sind die, die das machen, was sie sich vorstellen und die Regel ist die, daß was ganz anderes passiert.”

(Gesprächszitat: Felt)


(Gesprächszitat: Schmidt)

“Praxis im Sinne von Anwendungsorientierung – ich kann das nicht mehr hören. Es muß eine Verbindung von der Theorie hergestellt werden zu dem, was ich dann damit tue, undzu dem, was dann die gesellschaftspolitischen Konsequenzen daraus sind (...). Die Praxis kann sich nur aus der Theorie ableiten, für das was ich mir überlege – Methoden, Lösungsmöglichkeiten – muß ich die Theorie kennen, damit ich was ableiten kann, sonst kann ich nichts ableiten, sonst bleibe ich auf dem bereits Gedachten, es kommt immer wieder das Gleiche raus. Nachgedacht wird nicht mehr, das nimmt sehr, sehr ab. Das Theorie- und auch ein Methodendefizit fallen mir am allermeisten auf,
ich möchte für die Verstärkung der Theoriediskussion plädieren, und – auch wenn das jetzt auf
Band ist – da bin ich mit meinem Minister nicht einer Meinung.” (Gesprächszitat: König).

Was bei Ilse König in Zusammenhang mit dem Praxisbegriff als Frage nach der
gesellschaftspolitischen Konsequenz von Wissenschaft anklingt, wird aus der Perspektive des
außeruniversitären Feldes von Frank Hartmann als zentraler Ausgangspunkt für eine
zukunftsorientierten Konzeption von Wissenschaft thematisiert. Im Mittelpunkt eines
zukunftsorientierten Praxisverständnisses hätte die Frage nach den veränderten kulturellen und
technologischen Praktiken der Informationsproduktion/-vermittlung zu stehen, auf die die Wissenschaft
sich einzustellen hätte.

“Ich habe noch im ideologischen Schatten der 60er Jahre studiert, wo sich der Praxisbegriff auf
gesellschaftsveränderung bezog. Theorie und Wissenschaftskritik ist das eine, die Praxis aber
wurde ohne ihre Kritiker gemacht. Praxis heißt auch, die Freiheit der Wissenschaft in Anspruch zu
nehmen, Handlungsenthobenheit, Muße, Reflexionsraum. Aber: “Wir sind der Geist dort ist der
Profit” ist ein unangebrachter Individualismus. Systemveränderungsromantik ist ein Elitendenken.
Praxis sollte ein Eingriff sein. Die Wissenschaft wird immer unzeitgemäßer, weil die Gesellschaft
eine andere technologische und kulturelle Praxis entwickelt, um auf Informationen zuzugreifen und
diese zu verarbeiten, dazu ist keine lange akademische Ausbildung nötig. Die Wissenbasis erweitert
sich dauernd, junge DJs haben vielleicht mehr zu sagen, als Wissenschafter.”(Gesprächszitat:
Hartmann)

Klaus Taschwer, der als Wissenschaftsredakteur und Externer Lektor gleichermaßen den Bereich der
medialen Öffentlichkeit wie auch das Feld der Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen
repräsentiert, verweist in Zusammenhang mit dem Praxisbegriff als Einziger der Befragten auf die
Notwendigkeit der vermehrten Vermittlung bzw. Popularisierung von Wissenschaft in einer breiteren
Öffentlichkeit.

“In der Philosophie ist es so, daß der Praxisbezug im Vergleich zur USA im Sinne der Anbindung an
gesellschaftliche Fragestellungen völlig fehlt. Es gibt einige wenige Philosophen, die sich in den
medialen Diskurs einmischen, aber da wäre wieder zu fragen, tun sie das als Philosophen? Sie
müßten ihr Fachwissen miteinbringen, im medialen öffentlichen Diskurs fehlen mir die
Sozialwissenschaften und vor allem Geisteswissenschaften völlig, daß diese Kompetenz nicht
eingebbracht wird, liegt natürlich auch daran, daß der diskursive Raum dafür fehlt. Im Bereich der
Geisteswissenschaften selbst ist die Durchlässigkeit nicht groß, das gesellschaftliche
Problembewußtsein ist zwar im Wachsen, aber viel zu sehr an akademischen Standards orientiert,
das ist eine österreichische Tradition, die Durchlässigkeit verhindern: Wehe, du schreibst
verständlich.” (Gesprächszitat: Taschwer)
4.3.4. Produktivität von Forschung und Lehre – “Qualitätsstandards”

Ausgangspunkt dieses Themenfeldes war die Frage nach den Produktivitätsparametern in Forschung und Lehre und die Frage, wovon diese abhängen. Die Fragestellung ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer Evaluationsdebatte und der gesetzlichen Verpflichtung zur Evaluation, vor allem im Bereich der Lehre, zu sehen. In den Interviews reichen die thematisierten Produktivitätsparameter in der Forschung vom klassischen Parameter – Quantität und Qualität von Publikationen – bis hin zur Kritik an diesem. Die nicht nur disziplinär unterschiedliche Definition des Begriffs verdeutlicht die Schwierigkeiten, die sich eben auch in hohem Maße auf die Forschungsarbeiten der Externen/Freien auswirken.


“In den Geisteswissenschaften ist das Schreiben der zentrale Akt der Wissensproduktion, wohingegen das Schreiben bei den Naturwissenschaftlern nur mehr der Formalisierungsakt der Wissensproduktion ist. Es wird sich nie und nimmer auf die gleiche Form von Arbeiten bringen lassen.”(Gesprächszitat: Felt)

Nur in geringem Ausmaß werden Produktivitätsparameter im Zusammenhang mit Produktionsbedingungen gesehen. Zwar wird darauf verwiesen, daß es nicht um einen Produktivitätsbegriff gehen kann, der ein für allemal festgelegt und festgeschrieben ist, sondern vielmehr ständig diskutiert werden muß (Felt), aber die unterschiedliche Qualität der Produktionsbedingungen spielt in dieser Diskussion nur eine untergeordnete Rolle.

“Produktivität, das sind Publikationen, Einladung zu Vorträgen, Artikel und so weiter. Externe sind sehr produktiv was Publikationen und die Teilnahme am öffentlichen Diskurs angeht, sie sind oft vertreten, Uni-Angestellte hingegen nicht. Das ist doppelt ungerecht: weil der akademische Markt funktioniert ja in der Logik einer “gift economy”, das heißt, man ist als Extern zu Produktivität gezwungen ohne allerdings Gegeneinladungen machen zu können. Das Problem ist auch,
Publikationen sind nicht bezahlt, wenn man für einen Vortrag 3.000-5.000 Schilling bekommt, ist es schwer plausibel zu machen, daß man eigentlich das dreifache verlangen müßte. Externe sind also gezwungen zu einer Produktivität, die sich nicht rechnet. Die Uni-Lehrer sind nicht faul, aber ein Buch bei vollem Gehalt sollte herauschauen, wenn es bei Externen auch herauschaut. (Gesprächszitat: Hartmann)


"Das, was unter Effizienz und unter Produktivität zu verstehen ist, daß man in einer gewissen Zeit eine bestimmtes Thema, einen bestimmten Forschungsauftrag behandelt und zu einem vernünftigen Ergebnis kommt, das ist es simpel gesagt. Das führt leider dazu, daß es nur mehr darum geht. Es ist so, daß Auftraggeber, die öffentliche Hand – wenn es private sind dann wahrscheinlich noch viel stärker –, weil sie immer mehr gerade auch die externe Forschung im Sinne einer Politikberatung nützen wollen, hier und jetzt und sofort zu einem verwertbaren Ergebnis kommen wollen. Das bedeutet, es werden Aufträge vergeben, wo es eine relativ klare Fragestellung gibt, die sofort, hier und jetzt, möglichst schnell und mit möglichst einfachen Methoden beantwortet werden soll. Das ist schon auch Effizienz, wenn man das leisten kann. Für mich gehört zur Effizienz aber dazu, daß wirklich versucht wird, in einer Forschungstätigkeit Dinge neu zu denken, sich mit Dingen nicht nur an der Oberfläche und möglichst rasch, sondern möglichst kontinuierlich, grundlegend und tiefer zu


Die Produktivitätsparameter im Bereich der Lehre sind mittlerweile eng vernüpft mit Evaluierungsmaßnahmen, die an den Universitäten durchgeführt werden, wiewohl in den Interviews immer wieder nach den Paramtern für die Lehre noch einmal nachgefragt werden mußte.

“Je mehr ich mich mit der Frage der Evaluierung in der Uni auseinander setze, umso mehr wird mir klar, daß sich das wahrscheinlich in den bestehenden Strukturen, in den eingebütteten Verhaltensmuster, vor allem im Forschungsbereich, nicht wirklich umsetzen läßt.” (Gesprächszitat: Felt)
Die vor allem auf den Forschungsbereich bezogene resignative Haltung wird für die Lehre durchaus relativiert. Hier werden Evaluierungsmaßnahmen in erster Linie als “Vorgabe eines Wertesystems” (Felt) gesehen, die an sich schon eine Veränderung im Bewußtsein bewirken.


Die Interviews zeigen, daß die Begriffe Produktivitätsparameter und Evaluierung der Lehre höchst unterschiedlich aufgefaßt und definitorisch festgelegt werden.
Ilse König fordert in diesem Zusammenhang die Abkehr von “traditionell männlich definierten Evaluierungskriterien”, die sich im wesentlichen an den bereits oben angesprochenen Kriterien orientieren. Mit einem “feministischen Blick” sollten andere Verfahren, wie etwa prozeßhafte Supervision, Selbstreflexion etabliert werden.


“Die Akzeptanz durch die Studierenden! Wenn Sie was Besseres wissen, wär’ ich auch sehr dankbar. Die Akzeptanz der einzelnen Lehrveranstaltung ist halt dann die Beurteilung: redet er gut, macht er Witze, erweckt er den Eindruck, sich in seinem eigenen Gegenstand auszukennen, ist er im Stande, das auch rüberzubringen. Es gäbe natürlich auch eine zweite Möglichkeit der Lehrveranstaltungsevaluation, das ist die Akzeptanz im Fachbereich, das müßten die Kollegen machen, die dann die Leute aus diesen Lehrveranstaltungen haben und plötzlich feststellen, was wissen s’, was haben sie sich gemerkt, was haben sie mitgebracht aus der Lehrveranstaltung, das ist immer eine sehr originelle Frage beim Seminar, irgendjemand zeigt Lücken, dann frage ich, bei wem haben sie das Proseminar gemacht, dann sag’ ich, bitte sagen sie es nicht, dann weiß ich, sie haben es bei mir gemacht, aber das ist sozusagen nicht ernst. Die Möglichkeit oder die Notwendigkeit, um so etwas zu machen wäre eigentlich, daß die Prüfung über diese Lehrveranstaltung dann durch diejenigen abgenommen wird, die in der Folge die Betreffenden weiterbilden – ich sage nicht, daß ich dieses Prinzip haben möchte, wir haben das wahrscheinlich bessere Prinzip, daß die Prüfer die Leiter der Lehrveranstaltung sind, daß die beurteilen, was
sozusagen hängengeblieben ist, was rausgekommen sein soll, wenn dann im nächsten Studienjahr jemand sagt, mit dem können sie bei mir nichts anfangen, hat er Pech gehabt. Wir haben das Prinzip, wir geben den Prüferinnen und Prüfern das Vertrauen, die können absolute Normen setzen, ob das der Fall ist, halt ich für höchst zweifelhaft.” (Gesprächszitat: Weber)

4.3.5. Nachwuchs


"Da sind jetzt mehrere Dinge drinnen, sie haben den Nachwuchsbegriff sehr schön problematisiert. Es beginnt in einem bestimmten Augenblick zu kippen, ich bin auch Mitglied der Personalkommission der Fakultät und erlebe dort gelegentlich, daß formal höher Qualifizierte nicht mehr genommen werden, etwa als Assistenten, unter dem Gesichtspunkt, das ist ja dann keine Nachwuchspflege mehr. Jetzt eigentlich außer Protokoll, es kommen bereits zahlreiche Fälle, das hängt mit den unterschiedlichen dienstrechtlichen Bestimmungen in der Bundesrepublik und in Österreich zusammen, daß sich 40-jährige Habilitierte um Assistentenposten in Wien bewerben. Nun ist es eigentlich unglaublich schwierig, warum der Betreffende schlechter qualifiziert sein soll als ein Magister, der noch an seiner Dissertation arbeitet, den aber der zuständige Universitätslehrer oder die zuständige Universitätslehrerin lieber hätte, weil man ihn kennt, die eigenen Leut’, für die muß man um Gottes Willen ja auch was tun. Da fällt es schwierig mit der Argumentation, formal, da gibt’s Publikationen, da gibt’s ein Büch oder zwei, wie soll ich dann sagen, der eigene, der zu den besten Hoffnungen berechtigt, vielleicht, ich weiß ja nicht ob die dann eingelöst werden, ist besser qualifiziert, als jemand sonst. Das ist ein Problem, das ist legistisch nicht lösbar, das ist nur ein unglaublich heikles Fingerspitzengefühl und läuft letztlich doch darauf hinaus, daß derjenige oder diejenige, der den Posten zu vergeben hat, letztlich seine Wünsche durchsetzen wird. Wir produzieren auf Halde, bis über die Habilitation hinaus, man kann sagen, aber es stimmt nicht, wer als Habilitierter mit 45 noch nicht einen Professorenposten hat, bei dem muß was nicht stimmen, aber so ist es nicht, weil die Zahl der zur Verfügung stehenden Habilitierten in keinem Verhältnis mehr steht zur Zahl der zur Verfügung stehenden Professurenstellen. In einem verwandten Fach haben sich 60 Leute beworben in einer Bundesländeruniversität, die waren sehr stolz, bis jemand gesagt hat, seid’s wahnsinnig, seid’s euch doch bewußt, daß das nicht die Attraktivität dieser Universität ist, sondern die Tatsache, daß so viele arbeitslose Habilitierte im deutschsprachigen Raum herumlaufen. – Aber ich kann’s nicht lösen, nicht, und es wäre schön, wenn ich die Forderung stelle, die Forderung kann ich stellen, dem Staat sagen könnte: lieber Staat, a) du hast sehr viel Geld in die Ausbildung dieser Leute investiert, b) sie haben die höchstmögliche Qualifikation in ihrem Bereich erworben, bitte tu doch was, daß sie eben nicht Taxifahren müssen, aber das Geld haben wir nicht. Wir leisten uns mit viel Mühe die Staatsoper, die Universitäten sind insgesamt viel
teuerer. Ich weiß nicht, wenn der Staat so reich wäre und sagen könnte, wunderbar, wenn du habilitiert bist, garantier’ ich dir deinen Posten, wär’ es schön. Nichteinmal die "subauspiciis"-Leute, das war einmal, das war die einzige, die einzige Möglichkeit tatsächlich über Leistung zu einem garantierten Staatsjob zu kommen, das hat es bis vor ein paar Jahren gegeben, das ist auch abgeschafft worden, weil es nicht mehr finanzierbar war und natürlich auch ein bissel Mißbrauch getrieben worden ist, wie immer in solchen Fällen und ich gehe jede Wette ein, daß es dann auch Gefälligkeitshabilitationen geben würde, eh schon 40, drei Kinder, also habilitieren wir ihn, dann hat er einen Job." (Gesprächszitat: Weber)

"IP: Wenn ich von Nachwuchs spreche, unreflektiert jetzt, wenn ich jetzt nachdenke, was ich unter Nachwuchs verstehe – und das ist wieder geprägt von diesem außeruniversitären Forschungsbereich, dann sind das Personen, die kurz mit dem Studium fertig sind, also AkademikerInnen sind und noch nicht die Möglichkeiten hatten, entsprechende Forschungserfahrungen, wissenschaftliche Erfahrungen zu sammeln, um auf dem freien Markt bestehen können. Oder noch nicht fähig sind, eine Projektleitung zu machen, die dann dem entspricht, was verlangt wird. Das ist für mich in diesem Kontext der Nachwuchs, also wir [gemeint ist hier die frühere Arbeitsstelle, das Institut für Konfliktforschung] haben das teilweise mit Akademikertrainings gelöst, die wir auch ernsthaft betrieben haben und die Leute auch dann angestellt haben. Aber wo jemand eine Chance hat, noch nicht hundert Prozent der in dem Fall vom Markt geforderten Leistung zu erbringen – was am Markt nicht geht, weil da muß man hundert oder hundertzwanzig Prozent erbringen – und in einen Forschungsprozeß integriert wird, wo er einen Teil der Zeit als Lernende verbringen kann, so macht das Sinn. Und das, denke ich, muß man fördern und das verstehe ich zum Beispiel unter Nachwuchsförderung. Das war für mich, was wir im Institut unter Nachwuchs und Nachwuchsförderung verstanden haben und das ist ein Bereich, wo man sehr viel tun könnte. Qualifizierungsprozesse in welche Richtung ist dann relativ offen, eventuell angestellte wissenschaftliche Karrieren, die sich in verschiedenen Bereichen abspielen können, wo man dann eventuell eben auch in einem Ministerium landet.
I: Wenn man es so sieht, qualifiziert es nicht für eine universitäre Laufbahn.
IP: Das ist richtig!" (Gesprächszitat: König)


"Also prinzipiell habe ich überhaupt kein Problem mit dem Begriff Nachwuchs, weil, wenn ich mir anschaue – aber vielleicht ist das, ich bin sehr naturwissenschaftlich behaftet, rein von meiner Ausrichtung her, sag’ ich jetzt – aber wenn ich mir anschaue, wann die Leute ihre Spitzenleistungen gebracht haben, dann waren sie alle im Nachwuchsalter. Da geht ja auch der klassische Begriff, was man bis 35 nicht geleistet hat, nachher kommt nichts mehr aus der Wissenschaft. Mag sein, daß das im geisteswissenschaftlichen Bereich nicht so sehr gilt, das kann ich nicht sagen. Drumwürde ich auch dafür plädieren, daß man diesen wirklich jungen und innovativen Leuten Platz schenkt, Raum schenkt, Aufmerksamkeit schenkt und das zieht aber einen ganzen Rattenschwanz nach sich, weil das hieße das Aufbrechen dieser Strukturen, das ist wahrscheinlich die einzige Lösung. Vielleicht ist die Habilitation als solche nicht einmal so schlecht, aber als alleiniges Kriterium für eine Karriere kann sie nicht gelten, gerade im Medizinbereich, wo ich einfach nur Punkte sammle...
und schau’, daß ich bei irgendwelchen Publikationen dabeistehe, daß ich noch einen Punkt bekomme, was für einen Sinn hat das. Da wird halt viel an Schrebergärten gerüttelt, nur irgendwann muß man beginnen, wenn man permanent resigniert vor dem Faktischen, wird man auch nichts weiterbringen.” (Gesprächszitat: Müller)


Der Nachwuchsbegriff wird in hohem Maße mit dem akademischen Mittelbau verknüpft, wiewohl die Externen nun nicht mehr Angehörige dieser Kurie sind. Eindeutig belegen die ExpertInneninterviews, das die disziplinäre Bestimmung von Nachwuchs relevant für die Beurteilung ist. 35 Jahre erscheint für den naturwissenschaftlichen Nachwuchs als Obergrenze. Es wird dadurch aber auch deutlich, daß die naturwissenschaftliche Lebensproduktivitätskruve auf andere Bereiche übertragen wird.

Während in anderen Feldern, aufgrund vielfältiger Qualifikationselemente unterschiedliche Karrieren möglich sind und leitende Positionen auf unterschiedlichem Weg erreicht werden können, ist dies im universitären Bereich nicht möglich. Der/die habilitierte AssistentIn weist möglicherweise ein analoges Qualifikationspotential auf, wie der im selben Fach lehrende und forschende Professor, dennoch gilt der/die AssistentIn gewissermaßen als Nachwuchs. Mit ein Grund dafür mögen die vergleichbaren Anforderungsprofile an WissenschaftlerInnen sein, die sich im Prinzip lediglich in Erfahrung oder manchmal in Altersgrenzen unterscheiden, jedoch durch universitätsimmanente Qualifikationsstufen reguliert werden und somit diese Differenzierungen nach wie vor aufrechterhalten bleiben.

Keiner der ExpertInnen nimmt generell auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Karriereverläufe Bezug, nur dort wo es um die Frage der Habilitation geht; der Nachwuchs hat also in der Wahrnehmung der ExpertInnen kein Geschlecht.
Wesentliche Schwierigkeiten sehen die ExpertInnen vor allem in der Struktur der Universität gegeben, da das Verhältnis zwischen AssistentInnen und ProfessorInnen-planstellen so unverhältnismäßig ist, daß ein Verlassen des Nachwuchsstatus nur für wenige möglich ist. Habilitierte sind gezwungen, sich für AssistentInnenstellen zu bewerben, für die sie dann oft als zu alt und überqualifiziert eingestuft werden, da sie nicht mehr als Nachwuchs gelten. Bewerben sie sich hingegen einige Zeit später für ProfessorInnenstellen, ist dann zu hören: “Wer als Habilitierter mit 45 noch nicht einen Professorenposten hat, bei dem muß was nicht stimmen.” (Weber zitiert Aussagen von KollegInnen)

Die Schwierigkeiten der Qualifizierung in bezug auf inneruniversitär/außeruniversitär wird im Gespräch mir Dr. Ilse König deutlich. Dort, wo zwar eine wissenschaftliche Qualifizierung erfolgt, aber in einem außeruniversitären Forschungsinstitut, wird die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere im universitären Bereich eingeschränkt beziehungsweise nahezu verunmöglicht.


“Ich bin da sehr gespalten, muß ich sagen, ich bin nur dafür sie abzuschaffen, wenn man gleichzeitig eine andere Qualifikation einführt. Ich halte das vor allem für die Externen für schlecht. Die Habilitation für einen Externen ist ein Qualifikationsschritt, der ihn oder sie unabhängig macht von der Institution bis zu einem gewissen Grad – nicht wirklich, aber zum Teil. Es ist sozusagen ein Nachweis vorhanden, was man erreicht hat. Wenn jetzt, spielen wir es einfach durch, wenn die Qualifikation einfach wegfallen würde, was würde dann passieren? Die Abhängigkeiten und der Nachweis dessen, ob ich anerkannt bin oder nicht, würde auf eine andere Ebene verschoben. Ich würde daher nur ja sagen, wenn etwas anderes an Qualifikation vorgesehen ist. Ansonsten halte ich die Abschaffung eher für ein Nachteil denn einen Vorteil, weil sie die Macht noch viel länger in den Händen des Establishment läßt. Also ich denke einfach, die Habilitation wird etwa als Punkt gesehen, wo die Frauen ausscheiden. Die scheiden nicht bei der Habilitation aus, für die ist bereits der Weg zur Habilitation mit so vielen Mikroungereimtheiten gepflastert, daß sie einfach nicht dorthin gelangen. Und im Grunde genommen ist die Habilitation nur die Projektionsfläche dessen, was sich davor abspielt. Und da kommt man dann drauf und da kann man es nachweisen, daß da irgendwas passiert ist. Was ich einfach befürchte ist, daß die Leute irgendwie aussickern und daß es gar nicht mehr den Punkt gibt um zu sagen: ‘Hey, was passiert da? Wieso passiert das, wo sind die Qualifizierten?’ Ich bin mir nicht sicher, wenn wir das ganz aufmachen und keine andere Qualifikation, die irgendwie Anerkennungen schafft, einführen, ob das besser ist – bin ich mir nicht sicher, ich denke gemischts. Was ich schlecht finde an der Habilitation ist a) die Ritualisierung und ist b) die Tatsache, daß man fachlich an einen ‘Baum’ gebunden wird; man darf nichts mehr anderes sein als das. Das finde ich schlecht, aber auch das Hochstilisieren – in manchen Bereichen – dieses Oeuvres. Und die Frage: Haben sich nicht einfach die Produktionsbedingungen geändert und das Verfahren spiegelt das nicht mehr wider – die hat sich niemand noch gestellt. Das sehe ich als viel ärgereres Problem als die Frage, ob man sie abschaffen soll oder nicht. Ich denke, vielleicht
können man einfach erwirken, daß sich die Durchführungsbedingungen verändern. Vielleicht wäre es gescheiter oder geschickter die Energie dorthin, als in die Abschaffung zu pulvern. Weil die Diskussion ungläublich polarisiert. Und man muß etwas anderes an die Stelle setzen und darüber ist bis jetzt nicht wahnsinnig viel geredet worden. Und man sollte nicht über das Eine reden und es fordern, wenn man nicht schon eine Option des Anderen im Ärmel hat. Weil das kann nämlich ziemlich nach hinten losgehen, der Schuß. Wenn die Habilitation einfach abgeschafft wird, fürs Doktorat nichts gemacht worden ist, haben wir die Qualifikationsprobleme einfach auf einer anderen Ebene.” (Gesprächszitat: Felt)

“Bei Ihnen ist angeklungen: Abschaffung der Habilitation; ich hätte prinzipiell nichts dagegen, wenn wir sie abschaffen. Es ist nur schon ein gewisses Korrektiv auch. Sinnvoll wäre es nur dann, wenn wir generell das dreistufige Modell einführen, genaugenommen haben wir es ja auch, mit Bakkalaureat, Magisterium, Doktorat. Jetzt haben wir Magisterium, Doktorat, Habilitation. Man brauchte das nur nahtlos ineinander übergehen zu lassen, weil sonst ist die Habilitation die vierte Stufe, man müßte dann, wie schon unter Firnberg, seelig, das Doktorat aufwerten. Aber was macht man drüben am Minoritenplatz, sie entwerten das Diplom. Die Diplomarbeiten, die wir gemacht haben, die zwei Jahre oder länger sich hineingekniet haben, eigentlich eine Diss., die haben sie uns abgedreht, ich versteh' es auch wieder, weil das Ministerium will möglichst schnell die Leute wieder draußen haben.” (Gesprächszitat: Weber)

“Die Habilitation wird überschätzt, die Leute werden psychisch schon mit dem Doktorat fertig gemacht, die Anforderung der Habil. sind astronomisch.” (Gesprächszitat: Hartmann)

Keiner der befragten ExpertInnen hält die Habilitation für tatsächlich notwendig und niemand will an diesem Qualifikationsschritt unbedingt festhalten. Deutlich wird hier die zu Beginn angesprochene Unterscheidung zwischen “öffentlicher” und “privater”Position und der daraus resultierenden wissenschaftspolitischen Relevanz. Wiewohl die universitätsinternen ExpertInnen in einem weitaus geringerem Ausmaß diese Hürde als problematisch ansehen und als Lösungsansatz lediglich auf die Einführung eines dreistufigen Systems verweisen. In bezug auf Externe wird die Habilitation sogar als Möglichkeit der Unabhängigkeit gegenüber der Universität gesehen, was angesichts der Erfahrungen der habilitierten Externen zurückgewiesen werden muß.

Aus den ExpertInneninterviews wird die in einem Interview angesprochene Polarisierung nicht erkennbar und auch nicht aus den Aussagen universitärer Vertretungen wie sie in Kapitel 1.1.2.6. dargestellt werden.

Nahezu keiner der ExpertInnen stellt jedoch prinzipiell die Habilitation als wissenschaftliche Qualifizierung in Frage – also ist einE WissenschaftlerIn, der/die habilitiert ist, grundsätzlich höher qualifiziert wie jener oder jene, die das nicht ist. In vielen Bereichen des UOG ’93 ist die Habilitation lediglich dort ein Erfordernis, wo es um akademische Funktionen geht, also etwa die Funktion des Institutsvorstandes.
Die im Habilitationsverfahren geforderten und geprüften wissenschaftlichen, methodischen und didaktischen Qualifikationen sind nicht unbedingt jene, die für die akademischen Funktionen bei denen die Habilitation notwendige Voraussetzung ist, relevant sind. Im Gegensatz zu anderen Bediensteten des öffentlichen Dienstes ist es für HochschullehrerInnen (und LehrerInnen übrigens auch) nicht erforderlich, eine Grundausbildung in der etwa Dienstrecht, Haushaltsrecht usw. gelehrt wird zu absolvieren. Dies ist umso bemerkenswerter, als die Selbstverwaltung der Universitäten diese Grundkenntnisse in weit höherem Ausmaß erforderlich macht als in anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Das Festhalten an individualisierten Qualifizierungsmodellen läßt umgekehrt Rückschlüsse auf die Frage der Verkörperung der Wissenschaft zu.

Nicht zuletzt durch die aktuelle Diskussion – Forderung der Abschaffung der Habilitation im “Weißbuch zur Frauenförderung” – wurde hier zumindestens teilweise auf die Geschlechterfrage Bezug genommen.

4.4. Modelle und Massnahmen, die die Ressourcen Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen ermöglichen und nützen

4.4.1. Ressourcenrückfluß an Externe/Freie

Wenn zu fragen war, welche Ressourcen die Externen/Freien in die Universität einbringen, so liegt in einem System, wie dem der Universität, nahe zu fragen, welche Ressourcen an die Externen fließen, was sie von ihrer universitären Lehrtätigkeit profitieren, von ihrer Mitarbeit in Drittmittelprojekten, usw. Hier sind die Antworten der ExpertInnen aus dem Feld der Universität und der Forschungsförderung äußerst dürftig und zeigen, daß es einer großen Anstrengung bedarf, um hier Modelle zu entwerfen. Ich verstehe das Problem ausreichend, wirkliche Lösung habe ich keine.” (Gesprächszitat: Schmidt) Sogar in den eigenen Bereichen werden die Möglichkeiten nicht wirklich gesehen, um eine Veränderung der Situation der Externen/Freien herbeizuführen.

229 Vgl. Kapitel 6
230 Demgegenüber haben die Experten, die selbst Externe Lektoren bzw. Freie Wissenschafter sind (Hartmann, Taschwer), aber auch die ExpertInnen aus dem Feld Arbeitsmarkt und Sozial-Steuerrecht Vorschläge zum Ressourcenrückfluß gemacht, die an verschiedenen Stellen bereits thematisiert und auch in den entwickelten Maßnahmenkatalog eingeflossen sind.
Im Feld der Forschungsförderung kommt Ilse König zu der Einschätzung, daß versucht wird innerhalb der Abteilung im BMWV Ideen umzusetzen. Hier sind die Schwerpunkte Nachwuchsförderung, Aufträge zur Entwicklung von curriculae für Graduiertenkollegs, für die Implementierung auf den Universitäten, Förderung neuer Themenbereiche und neuer Forschungsmethoden. Die von Ilse König dargestellten Bereiche unterstützen zwar den Bereich der außeruniversitären Forschung, EinzelforscherInnen und Institute gleichermaßen, gegenüber den Universitäten ist aber auch für Ilse König keine Perspektive sichtbar:

"Im Hochschulbereich haben wir als Abteilung keinen Einfluß, das ist vor allem auch Aufgabe der Hochschulsektion, wir können natürlich, wenn es Forscher und Forscherinnen sind, die im Rahmen eines Universitätsinstituts etwas von uns wollen, können wir uns auch was überlegen, aber sonst, strukturell können wir in den Hochschulen nichts tun." (Gesprächszitat: König)

In manchen Aussagen wird das, was als Ressourcenrückfluß an die Externen/Freien gedacht ist, durchaus zu einem neuerlichen Profit und einem Ressourceninput für die Institutionen. Der Nutzen für Externe/Freie ist dabei durchaus fragwürdig, wenn etwa von Ulrike Felt vorgeschlagen wird, die Forschungstätigkeit der LektorInnen in die Institutsberichte aufzunehmen, um so das Forschungsprofil sichtbar zu machen und die LektorInnen als zur Institution gehörend zu sehen. Was dabei der Nutzen für Externe/Freie ist, bleibt unklar, der Nutzen für das Institut hingegen ist deutlich. Auch der Hinweis von Ulrike Felt, daß es von Seiten der Universität keine "sittenwidrige" Verträge geben soll, kann wohl auch nicht als "Ressourcenrückfluß" an die Externen/Freien gesehen werden, sondern als ein arbeitsrechtlicher Mindeststandard, der einzuhalten ist. Auch der Vorschlag, die "finanzielle Situation der Forschungstätigkeit sollte besser geregelt werden, strukturerter und einbindbarer" beinhaltet keine wirklichen Vorschläge für den Ressourcenrückfluß.

Auch Ekkehard Weber sieht bezüglich der Möglichkeiten Externe/Freie nicht wirklich sinnvolle und zielführende Möglichkeiten.

"Jetzt sage ich's ganz offiziell, mir ist höchst willkommen, daß sie diese Frage aufgeworfen haben und ich finde, die Universität sollte sich das überlegen. Mehr kann ich dazu fast nicht sagen, es gibt kein Modell, es gibt's nicht. Es ist noch gar nicht lange her, die Betreffenden haben nicht einmal in ihrem Heimatinstut einen Status. Ich habe eingeführt, in meiner noch nicht rechtskräftigen Institutsordnung nachträglich, daß sozusagen die Mitgliedschaft am Institut Absolventen verliehen werden kann, aber man ist höchstens Absolvent des Instituts und mehr nicht. Trotzdem, ich sag's noch einmal, mehr kann ich nicht sagen, das ist das, was ich jetzt mitnehmen werde aus dem Gespräch, ein Modell zu konstruieren, das es solchen Mitarbeitern, Interessierten ermöglicht, sich sozusagen in irgendeiner Form als Angehörige der Universität nach außen zu deklarieren." (Gesprächszitat: Weber)
4.4.2. Nationale/Internationale Wissenschafts- bzw. Forschungspolitik


“Die nationale Forschungspolitik erübrigt sich nicht durch europäische Forschungspolitik, es macht Sinn, internationale Standards reinzuholen, man kann nicht sagen: nur was europäisch zählt, ist gute Forschung.” (Gespräch Klaus Taschwer)


“Ich finde eine nationale Forschungslandschaft, die sich auch als solche präsentiert, sehr wichtig und ich glaube, daß die Länder, wo es diese externe Forschungsszene wie in Österreich gibt, auch wenn sie noch so klein ist (in Deutschland ist es ja lange nicht so), derzeit von der Kommission insofern sehr positiv wahrgenommen werden, weil sie sich sehr lebhaft auch im sozialwissenschaftlichen Bereich an den Ausschreibungen der Forschungsprogramme beteiligen. Dort sind sie sichtbar. In anderen Bereichen weniger, es gibt ja auch wenig naturwissenschaftliche private Institute, das ist sehr stark auf die Sozial- und Geisteswissenschaften konzentriert. Ob sie in einer gesamteuropäischen Entwicklung überleben können, weiß ich nicht, die Tendenzen, das doch auf die institutionelle Ebene von Großforschungseinrichtungen zu stellen, sind überall sehr groß. Die Tendenzen bei den Sozial- und Geisteswissenschaften, zu größeren Forschungseinheiten überzugehen und die kleineren Institut zu kappen, sind glaube ich ident (...). Die differenzierte bunte Forschungslandschaft – das ist das was mir gefällt, dazu gehören auch diese kleineren Institute, und EinzelforscherInnen, das gehört zusammen, alles was vereinheitlicht, traditionell institutionalisiert, gleich ist, ist für Forschung, glaube ich, multikontraindiziert. Forschung braucht mehr Verschiedenes, Buntes, verschiedene Leute, verschiedene Ansätze, verschiedene Disziplinen, in Österreich sind sie noch zu sehr als abgeschlossenen Ganzes sichtbar. Wenn man das schaffen könnte, ein nationale Forschungslandschaft, die sich aus all diesen Elementen zusammensetzt und gemeinsam was Gescheites macht, dann könnte man sich in der EU, glaube ich, sehr gut behaupten. Da hätten wir vieles voraus.” (Gesprächszitat: König)

Differenziert wird hinsichtlich der Möglichkeiten einer Beteiligung im Bereich von EU-Forschungen und der Notwendigkeit einer institutionalisierten Verankerung. Hier wird von den ExpertInnen des außeruniversitären Feldes signifikant formuliert, daß das Fehlen einer institutionellen Anbindung der Externen und Freien WissenschaftlerInnen einem Ausschluß aus dem EU-Förderungsbereich
gleichkommt.\textsuperscript{231} Unisono von allen ExpertInnen werden auch die administrativ umfassenden Vorarbeiten als Schwierigkeiten im Bereich der EU-Forschungsprojektbeteiligung genannt.

\textsuperscript{231} Vgl. Kapitel 5
5. Internationale Perspektiven

Im folgenden Kapitel werden einerseits die Probleme, die sich aus der Nichtberücksichtigung der Situation Externer LektorInnen/Freier WissenschaftlerInnen im OECD-Programm der “National Innovation Systems” ergeben kurz umrissen, andererseits das Programm für das geplante EU-Projekt präsentiert.

5.1. Das Konzept der “National Innovation Systems” der OECD


5.1.1. Probleme des Ansatzes

Gerade an den ersten Länderstudien lassen sich wesentliche Schwierigkeiten des Gesamtansatzes ablesen:

- Die Versuche, einheitliche Datenbestände über die unterschiedlichen nationalen Systeme zu erarbeiten, erweisen sich als weitgehend fruchtlos: zu unterschiedlich sind die nationalen Bildungs-, Forschungs- und Unternehmenskulturen, zu konträr die Erhebungsmethoden der nationalen statistischen Ämter, deren Statistiken notgedrungenermaßen den Ausgangspunkt der Untersuchungen bilden.

- Die Unzulänglichkeit der entwickelten, generellen Erhebungswerkzeuge bewirkt die Gefahr, daß in einzelnen Länderstudien jene Bereiche in den Vordergrund gerückt werden, die mehr oder minder zufällig nach den ausgewählten Kriterien als vorbildlich gelten können, ohne daß die besondere Position dieser Elemente innerhalb des konkreten Kontextes noch bestimmbar wäre. Damit droht die Idee, “best practice”-Modelle zu identifizieren, ad absurdum geführt zu werden, denn es ist damit weder sichergestellt, daß die in den Vordergrund gerückten Elemente tatsächlich für das besondere

\textsuperscript{232} Bei allen Studien handelt es sich bisher um vorläufige Zwischenberichte – alle Studien sind über den OECD-Server zugänglich (www.oecd.org/dsti/sti/s_t/inte/nis/membersonly/reports2.htm).
System besonders vorteilhaft sind, noch kann angegeben werden, unter welchen Bedingungen sich die knapp umrissenen Modelle in anderen Kontexten erfolgreich implementieren lassen.

- Zentrale theoretische Annahmen des NIS-Konzeptes sind aus Untersuchungen des Informations- und Biotechnologiesektor gewonnen worden (Schlagwort “Transfer-science”\(^{234}\)) und – die Brauchbarkeit für die genannten Bereiche sei dahingestellt – jedenfalls nur bedingt für die Gesamtheit aller (Natur-) Wissenschaften anwendbar. Gemäß der im anglo-amerikanischen Raum selbstverständlichen Trennung zwischen “science and technology” einerseits und den niemals mitgemeinten “social sciences and humanities” andererseits, bleiben die letztgenannten aus dem Fokus des Projekts – wenngleich nur implizit – ausgeschlossen (und das, obwohl sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung in vielen verwendeten Kennzahlen mithergewiesen wird!).


- Die implizite Grundannahme des Ansatzes, daß das Wachstums des Forschungssektors an seine Grenzen gestoßen sei, somit aussichtsreiche Investitionen nicht länger dem Ausbau der Forschungstätigkeit, sondern – bei bestenfalls stagnierenden Forschungsaufwendungen – der Diffusion bestehender Wissensbestände gelten sollten, erscheint – wird von der Strittigkeit der Aussage einmal abgesehen – insbesondere in nationalen Kontexten irrig, in denen die Forschungsaufwendungen weit hinter den Spitzenreitern (allen voran der USA, für die die Annahme der “Grenzen der Forschung” getroffen worden ist) zurückliegen.

- Insgesamt erscheint zumindest fraglich, ob die gewählte Makroebene überhaupt brauchbare, weil hinreichend kontrollierbare Ergebnisse ermöglicht. Jedenfalls fehlen für die auf Makroebene identifizierten“best practice”-Modelle (z. B. Clusterbildung, Bildung “kritischer Massen”, Science Parks, Stimulierung der Drittmittelforschung an Universitäten) mikrosoziologische Untersuchungen, die die Bedingungen der erfolgreichen Umsetzung konkretisieren würden. Damit besteht die Gefahr,

\(^{234}\) Vgl. GIBBONS, Michael; Leo, Hannes (Hg.): Networks Replacing One Way Streets - Managing Transfer Sciences, Empirica 21 (3), 1994. LEO, Hannes (Hg.): Managing Transfer Sciences, Wien 1993. GIBBONS, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzman, Simon; Scott, Peter; Trow, Martin: The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies, New York u. a. 1994.
daß politische Vorgaben zur strategischen Rechtfertigung bestehender, keinesfalls als vorteilhaft anzusehender Regelungen und Praktiken herangezogen werden (vgl. z. B. die Problematik des privaten Mißbrauchs öffentlich finanzierten Forschungsressourcen bei unzureichend geregelter Auftragsforschung an Universitäten).

5.1.2. LektorInnen und freie ForscherInnen im NIS?


- Wesentlicher Bezugspunkt aller Erfassungsbemühungen des NIS-Ansatzes ist die Zahl aller an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und firmeneigenen Forschungseinrichtungen beschäftigten Personen (wobei einerseits Individuen, andererseits Vollarbeitszeitäquivalente gezählt werden). Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen, die auf Werkvertragsbasis arbeiten, werden damit weitgehend nicht erfaßt bzw. es sind keine Indikatoren für diese Gruppen vorgesehen (d. h. sofern sie erfaßt werden, erscheinen sie unter anderen Indikatoren subsumiert und verzerren damit z. B. die Anzahl der als unbefristet erscheinen Positionen). Während insgesamt die “work force“im wissenschaftlichen Bereich somit unterschätzt wird, bleiben auch die positiven wie negativen Auswirkungen, die geplante oder umgesetzte Maßnahmen auf dieses Personalsegment haben können, völlig unthematisiert.

- Die Beschreibung der Personalaustauschströme, die die Durchlässigkeit und Vernetztheit der Institutionen eines NIS erfassen soll, ignoriert insbesondere zwei wesentliche Optionen, nämlich einerseits den Abgang in die Arbeitslosigkeit, andererseits die Rollenkonversion. Mit dem Ausblenden des Umstandes, daß wissenschaftliche Karrieren vermehrt Phasen der Arbeits- bzw. zumindest der Einkommenslosigkeit aufweisen, geht eine der zentralen Ansatzpunkte zur Förderung der wissenschaftlichen “work force” verloren. Die Auswirkungen dieser Verschleierung der Präkarität vieler ForscherInnenkarrieren finden sich innerhalb des Ansatzes aber deshalb nicht repräsentiert, weil ForscherInnen, die aus ihrem Arbeitszusammenhang ausscheiden und eine wissenschaftsfremde Tätigkeit aufnehmen, als Personen verkannt werden, die in einer anderen NIS-Einheit tätig sind. Die Möglichkeit, daß erworbenes Wissen in einer neuen Position völlig brach liegt, wird implizit für so unwahrscheinlich gehalten, daß den Kosten dieses Verlustes an “knowledge base” keine eingehenderen Untersuchungen gewidmet werden.

Das geplante EU-Projekt hat somit die Aufgabe, gerade die genannten Engpässe des NIS Ansatzes zu beheben.

5.2. Grundlagen des beantragten EU-Konzepts

Nach einer eingehenderen Untersuchung der Thematik im Kontext anderer EU-Hochschul- und Wissenschaftssysteme wurden bisher fünf PartnerInnen für ein EU-Projekt gefunden (siehe Kapitel 8.4.2.): zwei aus Italien (Rom und Genua), sowie je eineR aus Deutschland, Frankreich und den Niederlanden. In diesen Ländern herrschen zum Teil gegensätzliche Verhältnisse nicht nur hinsichtlich der Gewichtung der vier Felder, sondern auch, was ein mögliches Profil der “externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen” innerhalb derselben bzw. zwischen ihnen betrifft.

Während die französische Wissenschafts- und Forschungslandschaft geprägt ist durch ein Primat des Beamtenums in der staatlich anerkannten Grundlagenforschung, sowie durch einen massiven staatlichen Regulierungsanspruch und ein damit verbundenes Legitimierungs- und Definitionsmonopol staatlicher Instanzen, ist die Situation in Deutschland geprägt von einer in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Reform an den Hochschulen, als deren Kernstück wohl das Zeitvertragsgesetz anzusehen ist, das den subventionierten wissenschaftlichen Arbeitsmarkt wesentlich vom französischen aber auch vom österreichischen unterscheidet, vor allem aber die Personalstruktur an
den Hochschulen sowie deren Auswirkungen auf die Permeabilität der vier Felder und damit auf die Mobilität der WissenschaftlerInnen zwischen diesen. Zwar gibt es in keinem der beiden Länder sozialversicherte Lehrbeauftragte wie in Österreich\textsuperscript{235}, doch Lehrbeauftragte gibt es sehr wohl und ihre Rolle ist in vielen Punkten ähnlich der ihrer österreichischen KollegInnen, insbesondere bezüglich der kompensatorischen bis ausbeuterischen Dimension dieser Tätigkeit (frei flottierende Arbeitskräfte zur Ausfüllung der durch zu geringe Postenexpansion entstandenen Lücken sowie zur Abdeckung von den Angestellten fremden Gebieten, Vielfalt der Lehre etc.). In Italien stellt sich die Situation zum Teil ähnlich wie in Frankreich dar, wobei hier viel massiver auf die billige Arbeitskraft der “prekär beschäftigten” WissenschaftlerInnen und Lehrbeauftragten zurückgegriffen wurde. Der Forschungsansatz eines italienischen Partners steht demgemäß stärker in einem arbeitssoziologischen Kontext (Genua), dem ein mehr wissenschaftstheoretisch geprägter Ansatz gegenübergestellt werden soll (Rom).

Der Partner aus den Niederlanden, wo die Situation durch eine stärkere Liberalisierung zuungunsten der ohnehin schon ungeschützten Freien geprägt ist, kann auf quantitative Forschungen zum Thema (insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffend) zurückgreifen und legt daher seinen Forschungsschwerpunkt mehr auf die qualitative Erforschung.

Allgemein sind Differenzen im “double bind”, der in dem auf der notwendigen Anhäufung von symbolischem Kapital und dem Passieren von Initiationsriten aufbauenden meritokratischen Ausbeutungsverhältnis besteht, sind in Bezug zu Österreich nur graduell. Was die Organisierung betrifft, die nach wie vor eines der wesentlichsten Elemente einer für sich stehenden sozialen Gruppe darstellt, so ist auch in diesen Ländern eine zunehmende Organisierung der Lehrbeauftragten bzw. der Freien WissenschaftlerInnen zu bemerken: In Deutschland ist eine vor allem im Vergleich zu Österreich später und in geringerem Maße einsetzende Organisierung der Lehrbeauftragten zu konstatieren (FU-Berlin), wobei sich vor kurzem und ganz im Gegensatz zu Österreich, auch die Gewerkschaften der Problematik in etwas ernsthafterer Weise annahmen; dasselbe gilt auch für die Niederlande; in Frankreich findet die Organisierung vor allem im Rahmen der zahlreichen “Associations de docteurs” statt, die sich zu einem großen Teil aus “chercheurs indŽpendants” (Freie WissenschaftlerInnen) zusammensetzen, welche gleichzeitig in der universitären Lehre als “chargŽs de cours” (Lehrbeauftragte) tätig sind und oft im letzten Moment, ganz ähnlich wie in Österreich, mit

Lehraufträgen betraut werden, zuweilen auch ohne danach gefragt zu haben (eine Ablehnung hätte jedoch meist fatale Konsequenzen für die Karriere, und insofern können diese Praktiken auch mit der weitgehend gesetzlich untersagten Arbeit auf Abruf verglichen werden). Bei den meisten PartnerInnen greift die Erforschung der Thematik auch auf Ansätze der Aktionsforschung zurück.\footnote{Siehe Kapitel 4.1.} Die trotz der massiven Unterschiede frappierend ähnlichen Probleme mit Innovationsfähigkeit, wissenschaftlicher Produktivität, aber vor allem mit sich darauf insgesamt negativ auswirkenden zyklischen Schwankungen in der Nachwuchs- bzw. Nachbesetzungspraxis, verweisen auf die Macht von übernational wirkenden Strukturmomenten sowie auf die von Staat zu Staat unterschiedlichen Eingeschränktheit der Wirkung staatlicher Regulierungsversuche.\footnote{Siehe vor allem ENDERS 1996 für Deutschland.} Die wissenschaftlichen Mobilitäts- und Reserve-“Kohorten” der Externen und Freien WissenschafterInnen, deren Mobilität vor allem eine durch soziale Unsicherheit aufgezwungene und für viele eine sich zunehmend in Emigration oder Ausstieg aus der Wissenschaft umwandelnde ist, sorgen dabei in mehrerer Hinsicht für die Abdauerung von Konjunkturen. Die universitären Rekrutierungsvorgänge zeigen dabei großregionale Strukturparallelen auf: den im Mittelmeerraum in Anlehnung an das französische Modell der Ausscheidungswettbewerbe (“concours”) institutionalisierten Aufnahmemodellen stehen die vor allem in Zentraleuropa stärker auf Kooptation basierenden Auswahlmechanismen gegenüber, wobei sich letztlich keine klare Trennlinie ziehen läßt. Die für Chancengleichheit und Impartialität bürgenden Vorselektionsprozesse der “concours” erweisen sich sehr oft als bloße Legitimation für die letztlich entscheidende Kooptation.\footnote{So wurde das von Vidal-Naquet vorgeschlagene Auswahlsystem, demnach die Gutachter für die “concours” des CNU (Conseil National Universitaire) per Los bestimmt wurden, nach einem Jahr wieder ausgesetzt, obwohl oder weil es die genannten Ziele des republikanischen Bildungssystems effektiver umsetzte.}

Das EU-Projekt ist als vergleichende Studie konzipiert, wobei die Koordination von Österreich aus gemacht wird. Da wir mit dem vorliegenden Projekt mit der Erforschung der Situation in Österreich gegenüber den anderen PartnerInnen einen beträchtlichen Vorsprung haben, wird die Arbeit des österreichischen Forschungsteams sich hauptsächlich auf den Vergleich konzentrieren, der erfahrungsgemäß in EU-Projekten zu kurz kommt.

6. Maßnahmenkatalog


Es gilt daher, eine Wissenschafts- und Forschungspolitik zu gestalten, die Externen LektorInnen und Freien WissenschafterInnen Ressourcen zur Verfügung stellt und ihre Potentiale nützt, sowie die dazu erforderlichen Strukturveränderungen vornimmt. Ziel ist eine Öffnung der Universitäten sowohl für Nachwuchskräfte als auch für Personen mit “diskontinuierliche Biographien” und damit eine Pluralisierung der beruflichen Möglichkeiten für WissenschafterInnen innerhalb und außerhalb der Universitäten.

In diesem Zusammenhang muß auf die aktuelle politische Entwicklung verwiesen werden und zwar hier im speziellen auf das Regierungsprogramm. Die im Rahmen dieser Forschungen entwickelten Maßnahmen beziehen sich auf einen Ist-Stand. Die von der derzeitigen Regierung projektierten wissenschaftspolitischen Veränderungen (Kapitel Wissenschaft, Forschung und Technologie) sind somit nur insoweit einbezogen, sofern sie sich mit Vorhaben, die bereits von der letzten Bundesregierung verkündet wurden – wie etwa die Vollrechtsfähigkeit der Universitäten – decken.

“hire and fire”-Politik zu verwechseln ist. Vielmehr sind gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl im universitären wie auch im außeruniversitären Bereich sozial gerechte Karrieremöglichkeiten absichern und ermöglichen.

6.1. Politisierung, interne Formierung und Imagebildung

Die Situation der Externen LektorInnen bzw. Freien WissenschafterInnen ist durch ein hohes Maß an Unkenntnis bei jenen gekennzeichnet, die in ihren Arbeitszusammenhängen nur peripher oder punktuell mit Externen/Freien in Berührung kommen. Das bedeutet, daß es zunächst in einem hohen Maß um eine Bewußtseinsbildung gehen muß, um die Anliegen der Externen/Freien transportieren zu können.

- Organisationsrechtliche Vertretung von Externen innerhalb der Universitäten (Novellierung des UOG ‘93/KUOG), Sicherstellung der Möglichkeiten/des Bestandes der Externen Lehre sowie organisationsrechtliche Verankerung der Externen Lehre in einem allfälligen Entwurf zur Vollrechtsfähigkeit.


- Öffentliches Lobbying der zuständigen Interessensvertretung für Externe und Freie WissenschafterInnen.

- Ausgleichen von Wissensdefiziten bei den zuständigen EntscheidungsträgerInnen mittels gezielter Aktionsforschungsprojekte.

- Schaffung von institutionalisierten, finanzierten Kommunikationsstrukturen zwischen Externen LektorInnen bzw. Freien WissenschafterInnen und FunktionsträgerInnen der verschiedenen organisatorischen Felder auf nationalstaatlicher, europäischer und internationaler Ebene.

- Vernetzung und Koordination des segmentierten Wissens über die Problematik der Externen/Freien durch Kooperationen zwischen verschiedenen Ressorts, Abteilungen aber auch Forschungsfördereinrichtungen.

- Einrichtung einer (inter)ministeriellen Arbeitsgruppe zur Umsetzung von sozial- und wissenschaftspolitischen Maßnahmen für Externe und Freie unter Beteiligung von VertreterInnen
der Forschungsförderungsinstitutionen, z.B. mit dem Ziel einer Strukturreform des FWF hinsichtlich
der Position sogenannter “Selbstantragsteller”, der Übernahme von Overheadkosten, Transparenz
der Vergabemodi, Anonymisierung von Vergabeverfahren, Aufhebung der Altersgrenzen bei
(Nachwuchs)Forschungs-förderungsprogrammen.

6.2. Strukturell-Institutionell: Permeabilität zwischen “Innen” und “Außen”

Die Universitäten sind insbesondere in Österreich durch eine weitgehend abgeschlossene und zu
Zementierung neigende Personalstruktur gekennzeichnet, die es vor allem jüngeren
WissenschaftlerInnen weitgehend unmöglich macht, irgendwann während ihrer wissenschaftlichen
Karriere eine universitäre Stellung einzunehmen. Diese geringe Personalfluktuation hat nicht nur
Nachteile für fachliche Differenzierung und Aktualisierung, sondern vor allem für die
Karrieremöglichkeiten von Nachwuchs-wissenschaftlerInnen bzw. von WissenschaftlerInnen überhaupt.
Gegensteuerungsmaßnahmen zur Flexibilisierung und Durchlässigmachung der Grenzen zwischen
universitären und außeruniversitären Wissenschaftssystemen sind daher auch für Externe und Freie
von besonderer Bedeutung.

6.2.1. (Plan)Stellen

- Schaffung von befristeten Stellen und sogenannten “Verbleibkorridoren”, die den Ein- und Ausstieg
aus der Universitätsskarriere nach Maßgabe ermöglichen und damit eine tatsächliche Rotation sowie
eine repräsentativere generationelle wie auch geschlechtsspezifische Streuung verwirklichen.
Aufgrund der absoluten Befristung wird darauf zu achten sein, daß sich InhaberInnen solcher
Stellen intensiver auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung konzentrieren können, um nach Ablauf
der Frist ihre Chancen auf eine weitere Stelle bzw. Forschungsaufträge zu optimieren.

- Ausbau und Beförderung der Vertretungspraxis, insbesondere für Professuren, wie dies bereits im
“Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft” angekündigt ist.

- Ausb.- bzw. Umstiegshilfen müssen geschaffen werden, insbesondere dort, wo ein eindimensionales
akademistisches Berufsprofil als hinreichend oder gar als optimal erachtet wird, ohne daß an die
Vorteile eines polyvalenten Berufsprofils – auch für die Universitäten selbst – auch nur gedacht würde.

6.2.2. Evaluierung von Forschung und Lehre

Evaluierung von Lehre und Forschung wird derzeit an allen österreichischen Universitäten verankert. Die daraus zu ziehenden Konsequenzen sind jedoch noch nirgends geklärt. Es konnte allerdings bereits beobachtet werden, daß negative Konsequenzen auf Externe beschränkt bleiben (Entzug des Lehrauftrags), während Interne bei gleicher Kritik weiterhin mit der Lehre betraut werden (müssen).

- Es wird also auf eine gleiche Behandlung zu achten sein, sodaß negative Konsequenzen aus der Evaluierung der Lehre nicht auf Externe beschränkt bleiben, weil diese eben ungeschützter sind, während Interne mit Lehre betraut werden, und zwar unabhängig von ihren fachlichen oder didaktischen Fähigkeiten. Das bedeutet, daß bei der Beauftragung mit Lehre – unabhängig ob Extern oder Intern – analoge Qualifizierungsmaßstäbe anzuwenden sind.


- Für die Evaluierung von Forschungsergebnissen müssen die höchst unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (Stichwort: Kostenwahrheit, Zugang zu Infrastruktur usw.) von Internen und Externen LektorInnen bzw. Freien WissenschafterInnen in die Evaluierungs-kriterien integriert werden.

²³⁹ Im KUOG wird die Entscheidung über das Wahlrecht der Externen an die jeweiligen Universitäten der Künste verlagert. Wie die Praxis zeigt, führt dies zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während an der Universität für Angewandte Kunst das uneingeschränkte passive und aktive Wahlrecht für Externe in den Satzungen verankert ist, plant die Akademie der Bildenden Künste einen Ausschluß der Externen.
6.2.3. Integrative Maßnahmen und Modelle der Kooperation von Internen und Externen

Integrative Modelle der Kooperation von Internen und Externen stellen eine weitere wichtige Maßnahme in Richtung Durchlässigkeit der Grenzen dar.


- Für die Vergabe von Basissubventionen könnte die Einbeziehung Externer/Freier in Forschungsinstitutionen als Kriterium geltend gemacht werden bzw. die Programmierung einer Kooperation zwischen universitär etablierten und Externen/Freien WissenschaftlerInnen.


- Bei der Vergabe von Auftragsforschungen ist den besonderen Arbeitsbedingungen von Externen/Freien Rechnung zu tragen (Stichwort: Kriterienkatalog für die Auftragsvergabe an Externe, Overheadkosten).

- Die Programmierung von Forschungsschwerpunkten durch das BMWV oder anderer Ministerien könnte verstärkt jene Themen, Methoden und Theorieansätze einbeziehen, die eher von Externen/Freien getragen bzw. entwickelt werden und das akademisch-universitäre Spektrum ergänzen (stärkere interdisziplinäre Ausrichtung, praxis-orientiertere Forschung, neue, noch nicht etablierte Forschungszweige, Methoden, Randthematiken etc.).

- Aufnahme der Forschungstätigkeiten und -berichte der Externen in die Institutsberichte und im Gegenzug dazu:

- Anbindung der Externen und Freien an Universitätsinstitute durch Mitgliedsstatus, der über den Status des Universitätsangehörigen hinausgeht und speziell bessere Zugänge in der Forschungslandschaft ermöglicht, wie etwa Zuschüsse bei Konferenzteilnahme oder Beteiligung an Drittmitteln (Dazu sollten an drei Universitätsstandorten und disziplinär verschiedenen Instituten Modellversuche etabliert werden, die wissenschaftlich begleitet werden.).


- Schaffung und Professionalisierung von Infrastrukturen für ein Forschungsmarketing, das am Transfer von Forschungsergebnissen orientiert ist (z. B. Projektdokumentation von Forschungsprojekten, Ressourcen für Marketing.).

6.2.4. Forschungsförderung/Forschungsfinanzierung

Die Tatsache, daß freie Wissenschaft zum Lebensentwurf Externer LektorInnen und Freier WissenschafterInnen geworden ist, müßte in die Förderbestimmungen und Richtlinien des FWF stärker miteinbezogen werden und zu einem generellen Ausbau und einer Erhöhung der Forschungsfinanzierung führen. Über die nationale Forschungsförderung hinaus sind auch im Bereich der EU-Forschungsprogramme Änderungen notwendig, die auf die – nicht nur in Österreich stattfindende Änderung der Wissenschafts- und Forschungslandschaft – stärker Rücksicht nehmen.

- Verstärkte Förderung der “Antragsforschung” und Verbesserung der Möglichkeiten zur “Selbstantragstellung”.

- Verankerung von Antragsforschung außerhalb des FWF.

- Aufhebung der Befristung durch die Richtlinien des FWF auf nicht mehr als sechs Jahre Projektmitarbeit, um die Gewährleistung inhaltlicher Kontinuität der Forschung sicherzustellen.


- Anonymisierung von Anträgen bei den Gutachterverfahren sowie bei jenen FunktionsträgerInnen, die auf Grund der Gutachten über die Finanzierung entscheiden.
- Entkoppelung von (unbezahlten) Projektleitungen und institutionell abgesicherten WissenschaftlerInnen-Stellen, um Freien WissenschaftlerInnen eigenverantwortlich durchgeführte Forschungsprojekte als ProjektleiterInnen zu ermöglichen.

- Finanzierung von Anbahnungskosten zur EU-Projekteinreichung.

- Gemeinsam mit anderen EU-Staaten zu entwickelndes Lobbying für Änderungen der derzeitigen EU-Projekt-Einreichbedingungen betreffend der (für eine EU-Antragstellung) erforderlichen institutionellen Anbindung von WissenschaftlerInnen und ForscherInnen, was vielfach einem Ausschluß von Externen LektorInnen bzw. Freien WissenschaftlerInnen gleichkommt.

6.2.5. Frauenforschung, feministische Forschung, Genderforschung: Lehre und Forschung

Angesichts des wachsenden Bedarfs und der stetig steigenden Nachfrage nach feministisch orientierter Lehre bzw. Lehre im Bereich “gender studies” seitens der Studierenden und eines wachsenden spezifizierten Qualifikationsprofils von Externen LektorInnen und Freien WissenschaftlerInnen in allen Disziplinen, sind in diesem wissenschaftlichen Feld spezifische Maßnahmen erforderlich.

- Sicherung und Verdoppelung der zweckgebundenen Vergabe der “frauenspezifischen Lehraufträge” (FFP) durch Berücksichtigung in der anstehenden Erneuerung der Verordnung zum Bundesgleichbehandlungsgesetz (Stichwort: Frauenförderungsplan).

- Mittel- und langfristige Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung und Integration feministischer Lehre insbesonders in den Entscheidungsgremien der Universitäten in Hinblick auf eine Selbstverständlichkeit.

- Forcierung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Frauenforschung, feministische Forschung, Genderforschung.
6.2.6. WissenschafterInnenhaus

- Einrichtung und Grundfinanzierung eines WissenschafterInnenhauses als Ort der Vernetzung und Integration Externer und Freier sowie als Ort der Repräsentation nach Außen.

Damit sollen unter anderem folgende Ziele erreicht werden:

- Erleichterung der “flexiblen Verortung” und der “flexiblen Institutionalisierung”.
- Nützen von Synergien.
- Wissenstransfer und Marketing.
- Delegation und Bündelung von administrativen Tätigkeiten.
- Bereitstellen von kostengünstiger, weil gemeinsam genutzter Infrastruktur: wie etwa Büroräume, Kommunikationseinrichtungen, Besprechungs- und Konferenzräume, Sekretariat.
- Beratung in steuer-, arbeits-, sozial-, gewerbe- und urheberrechtlichen Belangen.
- Karriereberatung und Supervision.
- Beratung in Fragen der Forschungsförderung, -finanzierung und -beauftragung, Publikationen, Konferenzteilnahmen usw.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen.

6.3. Soziale Absicherung

- Erhöhung der Remuneration für Lehraufträge.
- Aufhebung der Stundenbegrenzung für Lehraufträge.
- Einführung von Sozialversicherungsmodellen (analog zur KünstlerInnensozial-versicherung) und Erhöhung des erlaubten Zusatzeinkommens zu Arbeitslosen- und Karenzgeld.
- Klarstellung der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Lehraufträgern (Stichwort: Lehrauftrag als besonderes lohnsteuerpflichtiges Arbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung).
- Finanzierung von Vor- und Nacharbeiten wissenschaftlicher Projekte (Akquisition, Vermarktung, etc).
- Übergangsfinanzierungen zwischen Forschungsprojektfinanzierungen (So gibt es etwa durch den Status als “Neuer Unternehmen” keine Möglichkeiten der Arbeitslosenversicherung).
7. Literaturliste


Bourdieu, Pierre; Boltanski, Luc; Saint Martin, Monique de; Maldidier, Pascale: Titel und Stelle – Über die Reproduktion sozialer Macht, Frankfurt am Main 1981.


Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Hochschulbericht 1999. 3 Bände, Wien 1999.

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr; Einem, Caspar u. a. (Hg.): Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Wien 1999.


Clauß, Günter; Ebner, Heinz: Grundlagen der Statistik – Statistik für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner, Thun / Frankfurt am Main 1985.


Enders, Jürgen: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Frankfurt am Main 1996.


Felt, Ulrike; Nowotny, Helga; Taschwer, Klaus: Wissenschaftsforschung. Eine Einführung, Frankfurt am Main 1995.


Fischer, Karin; Kiliar, Eveline; Schönberg, Jutta (Hg.): Bildersturm im Elfenbeinturm, Frankfurt am Main 1993.
Flick, Uwe (Hg.): Handbuch qualitative Sozialforschung, München 1991.
Friedrichs, Jürgen: Methoden empirischer Sozialforschung, Opladen 1980.

Garz, Detlef: Die Welt als Text, Frankfurt am Main 1994.
Gibbons, Michael; Leo, Hannes (Hg.): Networks Replacing One Way Streets – Managing Transfer Sciences, Empirica 21 (3), 1994.
Gibbons, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzman, Simon; Scott, Peter; Trow, Martin: The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies, New York u. a. 1994.

Hausen, Karin; Nowotny, Helga (Hg.): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt am Main 1986.
Hey, Barbara (Hg.): Innovationen 2. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre. (=Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; 9), Wien 1999.


Kossibel, Hugo; Helfen, Peter; Flöck, Gerhard: Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. In: Westdeutsche Rektorenkonferenz (Hg.): Dokumente zur Hochschulreform, Hamburg 1986.

Krache, Bärbel; Wild, Elke (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule: Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg 1996.


Leo, Hannes (Hg.): Managing Transfer Sciences, Wien 1993.


Lutter, Christine; Menasse-Wiesbauer, Elisabeth (Hg.): Frauenforschung, feministische Forschung, Gender Studies. Entwicklungen und Perspektiven. (=Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; 8), Wien 1999.


Martinotti, Guido (Hg.): Autonomia didattica e innovazione dei corsi di studio a livello universitario e post-universitario, Rom 1997.

http://www.murst.it/progprop/autonomi/autonp.htm (März 2000)


Meyers Conversations-Lexikon, Band 9, Leipzig / Wien, 1895.


Nowotny, Helga; Felt, Ulrike: After the breakthrough: the emergence of high-temperature superconductivity as a research field, Cambridge u. a. 1997.


Oevermann, Ulrich; Allert, Tilmann; Kronau, Elisabeth; Krambeck, Jürgen: Die Methodologie einer “objektiven Hermeneutik”. In: Zedler, Peter; Moser, Heinz (Hg.): Aspekte qualitativer Sozialforschung.


Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg.): Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich, Wien 1999.


Standort und Perspektiven der außeruniversitären Sozialforschung. (=Schriftenreihe des Forum Sozialforschung; 1), Wien 1993.

Titze, Hartmut: Der Akademikerzyklus, Göttingen 1990.

Werhof, Claudia von; Mies, Maria; Thomsen, Veronika (Hg.): Frauen, die letzte Kolonie, Reinbek bei Hamburg 1988.


8. Anhang

8.1. Materialien zu den narrativen Interviews

8.1.1. Themenkatalog für den “Nachfrage”-Interviewteil

1. Arbeitsort, Arbeitsplatz
   - Fixer/provisorischer Arbeitsort: Institut, Bibliothek/Labor, Arbeitszimmer zu Hause, Gemeinschaftsbüros; auch: geographisch
   - Was bedeutet das jeweils? Ambivalenz von Vor- und Nachteilen des Arbeitsortes

2. Formen der Zusammenarbeit, internationale Arbeitskontakte
   - Arbeit vorwiegend hierarchisch, im Team, mit Unbekannten oder FreundInnen, allein, etc.?
   - Wie entstehen Formen der Zusammenarbeit? Veränderungen? Was ist mit Konkurrenzen?
   - Kommunikationsformen, -orte; Virtuelles?
   - International: Auslandsaufenthalte, Mitarbeit in internationalen Projekten, individuelle Kontakte, Austausch, Einflüsse?

3. Einstellung zu/Umgang mit Vor- und Nachteilen des freiberuflichen Arbeitens
   - Ambivalenz: Gab es Momente alternativer Planungen, Berwerbungen am Arbeitsmarkt, Liebäugeln mit Alternativen?

4. Das eigene Verhältnis zur “normalen” akademischen Karriere
   - FörderInnen? Paternalismus?
   - Distanziertes Verhältnis zur akademischen Karriere oder verinnerlicht?
   - Geschlechtsspezifische Aspekte? Vorstellungen von eigener “Karriere”?

5. Die eigenen wissenschaftlichen Inhalte – Verhältnis zu Inhalten der “Internen”?
   - Einschließlich: Methoden, Themen, Theorien, etc.?
   - Was bedeutet Forschung/Lehre, warum machen Sie das? Nutzen/Schaden in der Positionierung gegenüber den Internen? Was heißt Innovation/Fortschritt in Wissenschaft/Lehre?
6. Das Geld, die Finanzierung, die finanzielle Sicherheit
   - Haupt- und Nebeneinnahmen; wie plant eine/r das selbst, wie ist das soziale Netz miteingeplant?
   - Was bedeutet finanzielle Sicherheit, “Geld haben”? Selbsteinschätzung: Was ist die eigene Arbeit
     wert, finanziell? Der eigene “Lebensstil”, soziale Einordnung?

7. “Wissenschaft” und “Gesellschaft”
   - Welche Verbindungen gibt es zwischen dem eigenen Forschen/Lehren und der “Öffentlichkeit”, wie
     wichtig sind sie? Wie werden sie hergestellt? (Publikationen, Praxisbezug, etc.)

8. Politische (Selbst-)Verortung
   - Bedeutung des eigenen politischen Handelns; welche Formen? Welche Organisierungen?

   - Hoffnungen, Glücksvorstellungen, Desillusionierungen? (das “Leben”: Familie, PartnerInnenschaft,
     Kinderwunsch, Reisen, etc.)

10. Perspektiven und der Beruf
    - Wohin, Wozu? Alterssicherung; alters- und generationsspezifische Aspekte.

11. Selbstbilder?
8.1.2. Kurzbiographiebogen

Der Kurzbiographiebogen wird einige Zeit vor der Durchführung der Interviews von den InterviewpartnerInnen ausgefüllt und ermöglicht somit eine gezieltere Vorbereitung auf das Interview.

Name

Adresse

Telefonnummer

Geburtsdatum und -ort

Familienstand (mit Daten); Kinder (Name und Geburtsdatum)

Berufe des Vaters

Berufe der Mutter
Geschwister (Namen und Geburtsdatum)

Schulbildung (mit Daten)

Ausbildung/Studienfächer (Zeitrahmen/Orte)

Abschlüsse (Fächer und Datum der Abschlüsse)

Tätigkeiten während des Studiums

Erster Lehrauftrag (Thema, Art der Lehrveranstaltung, Institut, Datum)

Aktueller/letzter Lehrauftrag (Thema, Art der Lehrveranstaltung, Institut, Datum)

Forschungsprojekte (Themen, Zeiträume, Orte, Finanzierung)
Außeruniversitäre Tätigkeiten (Themen, Bereiche, Zeiträume, Orte, Finanzierung)

Hauptsächliche Einkommen (bei Veränderungen bitte mit Zeitrahmen)

Hatten Sie Phasen, in denen Sie Mittel des AMS (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzgeld) bezogen haben? Wenn ja, in welchen Zeiträumen?

Oder haben Sie bislang keine Ansprüche auf Mittel des AMS erwerben können?

In welcher Höhe bewegt(e) sich Ihr durchschnittliches Monatseinkommen?

Sie können gern ein Zusatzblatt verwenden!

.................
Datum

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!
8.1.3. Einverständniserklärung

Forschungsprojekt: Zwischen Autonomie und Ausgrenzung?
Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen

Dr. Ela Hornung Mag. Heidrun Schulze
Josefstädterstr. 70/II/36 Bandg. 32/32
1080 Wien 1070 Wien
E-mail: michaela.hornung@univie.ac.at E-mail:a8803616@unet.univie.ac.at

Erklärung

Name..................................................................................................................................................

Adresse und Telefonnummer.............................................................................................................

..................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................

Ich erkläre mich mit der Übertragung der Werknutzungsrechte meiner Interviews an Ela Hornung und
Heidrun Schulze, der EDV-Speicherung meiner Adresse und der Interviews, sowie mit der
Archivierung der Originalbänder und der zur Verfügung gestellten Informationen und Materialien,
einverstanden.

Ich wünsche folgendes Pseudonym ............................................................................................

(Pseudonym)

(bitte nur ausfüllen, falls nicht der eigene Name aufscheinen soll)

..................................................................................................................................................

Ort, Datum Unterschrift
8.1.4. Kommentierte Bibliographie


*Studentinnen, Doktorandinnen, Hochschullehrende. Enthält zwei Artikel zu einer Studie: Befragung von ca. 1.400 internen Hochschulfrauen (Professorinnen und Mittelbau) an offenbar über 40 deutschen Unis, durchgeführt 1975/76:*

  - quantitativ
  - Zusätzlich zur quantitativen Studie gab’s – offenbar eher marginal – auch eine qualitative Befragung, durchgeführt 1981; wird hier v.a. mit sehr ausführlichen Zitaten dargestellt, die nichts “Neues’sind, aber doch interessant zu lesen. Aufbau ca.: Zugang zur jetzigen Stelle; Erfahrungen mit der Uni-Laufbahn; Gegenwärtige Arbeitssituation (ein durchschnittlicher Arbeitstag/Arbeitswoche; männliche Kollegen; weibliche Kollegen; Verhältnis zu Studenten und -innen); Erwartungen an die weitere Uni-Laufbahn; allgemeine Einschätzung zu Frauen an Hochschulen; Verbesserungsmöglichkeiten dieser Situation.


Sie hat 15 qualitative Interviews mit Akademikerinnen ausgewertet; diese Interviews wiederum stammen aus der Studie “Die Universität und ihre Absolventen” (Paul Kellermann), durchgeführt in Klagenfurt und Salzburg. 

Die befragten Frauen machen den “Eindruck einer zufälligen Berufsscheidung” (S. 82); und Goritschnig bildet drei Typen: die familienorientierte Akademikerin, die berufsorientierte Akademikerin, die Akademikerin mit doppelter Rollenorientierung (S. 88).


Ist die Kurzfassung des BMWF-Projektberichts “Berufsanalyse Mittelbau” (März 1986). 

Rein quantitativ, Sozialdaten plus schriftliche Befragung, die wiederum fokussiert auf: Einschätzung der Befragten zu div. Aspekten hinsichtlich ihrer Berufssituation. 

**Mayer**, Karl Ulrich (Hg.): Generationsdynamik in der Forschung, Frankfurt a. Main u.a.: Campus Verlag 1993.

*darin:*


_Zentrale Aussage: Voraussetzung für innovative und kreative Forschung ist unbestritten “der stetige Zustrom neuer Ideen und Motive durch jüngere, hinreichend autonome Nachwuchswissenschaftler” (S. 20)._


_Zu diesen Selbstmystifiztionen gibt es eine kritische Studie:_


_Fragestellungen: Wo haben sie gelernt, Bedeutung von Lehrern, Elite-Unis, was wie in welchem Alter, wie haben sie auf Nobelpreis reagiert, was war danach, usw._


_Universitäten sind kein “normales” Unternehmen, ein Arbeitsplatz hier entspricht eher einer “Pacht”, Prestige hat zentrale Funktion._

Fragebogenerhebung zum Check der Lage nach UOG 75. 791 ausgeschickte Fragebögen; Rücklauf: 160 Interne (habilitierte AssistentInnen), 151 Externe. Unterschiede zwischen Internen und Externen sind durchgängig Teil der Fragestellung.

„Externe“: hier viele MedizinerInnen, etliche der Befragten sind erst nach ihrer Habilitation weg von der Uni, die allermeisten der Befragten haben eine abgesicherte Stellung in einer anderen Institution. Gestellte Fragen u.a.: Wie viele Wochenstunden sie lehren, und welche Inhalte; was ihnen selbst die Lehre bringt; wie sie am Institut integriert sind (zumeist, ihrer Selbst-einschätzung zufolge, schlecht); welche Chancen auf eine Professur sie sich selbst einräumen; wie sie ihre Interessensvertretung einschätzen.

Was ist ihrer Meinung nach die besondere Rolle eines [sic] externen Dozenten?

35%: Einbringung berufsbezogener Gesichtspunkte; Bindegliedfunktion zwischen Theorie und Praxis; besserer Blick für die Relevanz der Probleme, u.ä.

10,6%: Unabhängigkeit, bessere Entfaltung;

13,2%: Vermittlung eines sonst nicht vertretenen oder eines neuen Fachzweiges (S. 88)

„Beurteilung der Lage der externen Dozenten“ (durch die Untersuchenden) (S. 101-113): Kernfrage sei, wie die Uni selbst die nötige Integration erreichen kann – Empfehlung: bessere Lehr- und Forschungsmöglichkeiten an der Uni selbst sollten den Externen geboten werden (S. 103; 106).


Fokus auf folgende Fragestellung: Was könnte “feminine professional identity” sein?

Arbeitet mit ISA (Identity Structure Analysis), d.i. zugleich theoretisches Konzept und quantifizierbarer Ansatz. Auswertung dementsprechend rein quantitativ.


Sehr material-, daten- und bibliographiereiche Aufsätze zu Männer/Frauen-Karrieren in den USA (Publikationen, Forschungsproduktivität, Selbstdarstellung von Erfolg, etc.).
Qualitativ/biographisch: Drei Interviews mit außergewöhnlich erfolgreichen Natur-wissenschaftlerinnen, darunter eines mit Salome Waelsch (S. 71-93), emigrierte deutsche Genetikerin.

**Weiterführende Literatur**


Darin: erste Ergebnisse zu den qualitativen Interviews mit Lektorinnen (die im Zeitraum Sommersemester ’88 bis Sommersemester ’90 Frauenlehrveranstaltungen abgehalten haben), in Thesenform:
- Karrierewechsel und -brüche sind typisch für Frauen;
- Lektorinnen befinden sich in einer Zwischenposition im universitären Feld;
- als "Nachwuchswissenschaftlerinnen" werden sie selektiv gefördert;
- Männerbünde grenzen Frauen aus;
- Frauen verarbeiten dies alles ambivalent;
- Karriere und Reproduktionsarbeit sind schwer zu vereinbaren.

Eine der wenigen umfangreicheren Studien zur Position und Identität von Lektorinnen.

**Baldauf, Anette; Griesebner, Andrea:** Forschungsbericht “Förderung von Frauen und Frauenforschung/ feministischer Forschung”, Wien Dezember 1991, Typoskript.

Forschungsdesign: Gewi und Gruwi Wien, Befragung von Studierenden, die Frauen-Lehrveranstaltungen absolviert hatten (1.500 Fragebögen ausgeschickt, Rücklauf: 193; 10 qualitative
Interviews mit Diplomandinnen/Dissertantinnen); Lehrende, die Frauen-Lehrveranstaltungen angeboten hatten (100 Fragebögen ausgeschickt, Rücklauf: 32; 10 qualitative Interviews mit Lektorinnen bis Dozentinnen).

Interviews auf Band und transkribiert, erste Auswertung wurde zur Korrektur an Befragte rückgeschickt, Zitate sind den einzelnen Themenbereichen zugeordnet und in der Darstellung mit quantitativen Auswertungen durchgemischt. Thesen ähnlich wie Zwischenbericht, s.o.; Gliederung: Karriereverläufe / Erfahrungen als Lektorin / Erfahrungen als potentielle Assistentin usw.

Der Berichtsteil zu Frauenforschungseinrichtungen in Europa ist in der BMW-Materialienband-Reihe veröffentlicht.


Lebensgeschichtliche Interviews mit 2 Frauen und 2 Männern, davon 2 außeruniversitär Beschäftigte (Konzentration aber auf Differenzen Mann/Frau, nicht auf: Interne/Externe).

“Die Relevanz von Lebensgeschichten liegt unseres Erachtens darin, daß in ihnen bzw. im Habitus des ‘dahinterstehenden’ Individuums soziale Strukturen gewissermaßen inkorporiert vorliegen. Dadurch wird allerdings auch eine ansatzweise Rekonstruktion des sozialen Kontexts und der Beziehungen nötig, in welchen die (‘biographierten’) Einzelpersonen – in unserem Fall also die Wissenschaftler/innen im universitären Feld – handeln. Gleichzeitig gilt es aber auch, auf dieser Folie der (krypto)normativen Strukturen die ‘biographischen Freiheiten’ dieser Akteure/Akteurinnen, die Freiräume für Entscheidungen zu rekonstruieren, wie dies jüngst Giovanni Levi einforderte.” (S. 80)

**Bathe, Silvia; Biermann, Ingrid; Hunfeld, Maria; Ruhne, Renate; Schlosser, Irmtraud (Hg.):** Frauen in der Hochschule. Lehren und Lernen im Wissenschaftsbetrieb, Weinheim: Deutscher Studienverlag 1989.
Enthält den danach allgemein zitierten Aufsatz:


*63 Interviews mit Wissenschaftlerinnen an der Uni Freiburg*, 1983.

- Beispiele für: “(...) wie aus unbescheidenen Wünschen pragmatische Pläne werden und aus diesen Plänen unverhoffterweise eine Realität, die der Unbescheidenheit der Wünsche dann doch weitaus näher ist als dem Pragmatismus der Pläne.” (S. 143)

- “Gut zwei Drittel der von uns befragten Wissenschaftlerinnen nehmen an entscheidenden Stellen der Rekonstruktion ihres Berufsweges Bezug auf Kategorien wie Glück oder Zufall; sie erklären sich ihren Berufsweg als Ergebnis einer Serie von Glücksfällen, als Produkt puren Zufallsgeschehens; sie sind in die Wissenschaft ‘reingerutscht’; sie wurden in diesen Beruf ‘reingeholt’ oder gar ‘reingezogen’.” (S. 145)

-“(Es) wird deutlich, daß sich hinter den zum Teil fast identischen Formulierungen über Glück und Zufall durchaus Unterschiedliches verbirgt. Für die einen war nicht antizipierbar, daß die Hochschulexpansion zur Einrichtung so vieler neuer Stellen führt, für die anderen ist nicht antizipierbar, daß gerade sie eine Stelle bekommen, wo es doch eigentlich keine mehr gibt.” (S. 150)

- Interviewte sprechen z.T. nicht von “Berufsweg”, sondern in Formulierungen wie: “sich mit diesen Dingen beschäftigen wollen”.

- Akademische Berufslaufbahn in Redefiguren der Fremdheit und Gefahr: Wetterer: “Eine Verlockung, über die man lieber nicht redet; ein Verdacht, den man sich erst im Nachhinein zugeben kann; ein Wunsch, den man nur heimlich hat.” (S. 152)

Die Wortschöpfung “Karriere nach dem Zufallsprinzip” (als kennzeichnend für Erzählweisen von Frauen) wird seither immer wieder zitiert und aufgegriffen, in eigenen Befragungen bestätigt oder widerlegt etc.

**Seiser**, Gertraud (Hg.): Von den Bemühungen der Frauen, in der Wissenschaft Fuß zu fassen (=Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; 3), Wien: (Bundes-ministerium für Wiss. u. Forschung) Österr. Staatsdruckerei 1994.

Transkribiertes Gruppengespräch zu ihren biographischen Hintergründen, Identitäten, Forschungsmethoden und -inhalten, Grenzgängen und Utopien.

Diskutiert wird die Werkvertrags- und Söldnerinnen-Identität und die Frage, wieviel Freiheit eigentlich in der “Freien Forschung” überhaupt möglich ist.

Darin:


Clemens, Bärbel; Metz-Göckel, Sigrid; Neusel, Ayl; Port, Barbara (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Frankfurt/New York: Campus 1986.

Dokumentation einer Tagung in Kassel 1985, die aktuelle Forschungsprojekte versammelte.


Oral History-Projekt am IFF Bielefeld, halbstrukturierte biographische Interviews mit Frauen der Geburtsjahrgänge 1905-1920; wollen Unterschiede Studium in der Weimarer Republik/NS/Nachkriegsjahre analysieren.

Bericht über großes, überwiegendes quantitatives Projekt mit strukturierten Leitfaden-interviews, die sie u.a. so auszuwerten planen:
- Sie definieren “weiblichen” und “männlichen” Modus des Lehrens und des subjektiven Stellenwerts von Lehre;
- lassen Textpassagen (nach Streichung von Hinweisen auf Geschlecht der befragten Person) diesen Modi zuordnen
- und schauen dann, wie Frauen und Männer im weiblichen oder männlichen Modus streuen (S. 106f).


Insgesamt also etliche Berichte zu biographisch orientierten Forschungsprojekten. Allerdings: NICHTS über Positionen am Rande der Hochschulen.

Enders, Jürgen (Hg.): Der Hochschullehrerberuf: aktuelle Studien u. ihre hochschul-politische Diskussion, Neuwied u.a.: Luchterhand 1995.
Ist die Dokumentation einer Tagung mit ganz realpolitischen Diskussionen (Deutschland). Der 
"Mittelbau" kommt wenn, dann nur summarisch vor.
siehe dazu auch:

**Enders**, Jürgen; Teichler, Ulrich: Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen: 
Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen 
Hochschulen, Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wiss., Forschung und Technologie, Referat 

**Enders**, Jürgen; Teichler, Ulrich: Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich : Ergebnisse 
einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern, Bonn: Bundesministerium für 

*Die dt. Studie wurde am Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität 
Gesamthochschule Kassel, durchgeführt.*

**Fallend**, Karl: Wir sind die Ersten, die es wagen : Biographien deutschsprachiger 
Wissenschaftlerinnen, Forscherinnen, intellektueller Frauen, Wien : Bundesministerium für 

*Historische Kurzbiographien für SchülerInnen.*


*Historische Biographien "prominenter"Wissenschaftsinnen.*

**Gerl**, Beate: "Ich bin da so reingerutscht ..." : eine qualitative Untersuchung über Berufswge und - 
Hintergrund war: universitäres Forschungsprojekt “Frauen an der Uni Innsbruck”, Anfang der 80er Jahre, teilweise organisiert als Proseminar für PsychologInnen/PädagogInnen. In einer nach und nach schrumpfenden Arbeitsgruppe erhoben sie statistische Daten und machten 150 Tiefeninterviews mit weiblichen und männlichen Lehrenden und Lernenden (ca. 1984/85), die alle transkribiert wurden (7 Ordner etc.). Das waren 121 Befragte, davon offenbar 19 Wissenschaftlerinnen.


Auswertung/ Darstellung zunächst nach Bereichen: Studienfachwahl; Berufseinstieg; Beruf/ Familie; Frauenbilder-Erwartungen-Widersprüche.

Konstatiert werden drei Strategien, mit Schwierigkeiten im Beruf umzugehen: Ignorieren und Dankbarkeit überhaupt “hier” sein zu dürfen; Reagieren mit Humor; Kämpfen.

Folgt, als Beispiel für eine “Kämpferin”, detaillierte Darstellung des Berufswegs einer Assistentin (Medizin).


**Narrative Leitfadinterviews** mit 11 Frauen und, als Vergleichsgruppe, mit 5 Männern. Alle habilitiert zwischen 1940 und 1960 (Österreich), Geburtsjahrgänge der Frauen 1905 bis 1929, Maturajahrgänge 1923 bis 1947. 7 Ordinariae, 3 a.o.Profs, 1 Dozentin, alle anonymisiert.

Darstellung/Auswertung etwa entlang folgender Themenbereiche:

Wie kam’s zum Studienwunsch und zum Interesse am jeweiligen Fach; Bedeutung und Wahrnehmung NS/Krieg; Rolle der Mütter, der Väter, der Familie, des Milieus; Weiblichkeit-Männlichkeit-Vorbilder; Erfahrungen mit Antifeminismus, Diskriminierung, Durchsetzungsstrategien, “Emanzipation”. “Meine Mutter hat schon behauptet, mein Ideal ist es, auf einem schwarzen Rappen, wie Winnetou von Karl May, auf die Universitätsrampe hinaufzupreschen und dort zu studieren.” “Man kann nicht alles haben. Es ist einfach nicht möglich. Man kann zwar mit einem schwarzen Rappen mit 16 Büchern zur Universität reiten, trampeln, rasend reiten. Aber meistens, wenn man reitet, fallen einem die halben Bücher herunter.” (o.Prof, Juristin und Theologin) (S. 120)

- Diskutiert anhand veröffentlichter Wissenschaftler-Autobiographien, Memoiren etc. (seit dem 18. Jhd.) diese Texte als historische Quellen, als Erzählungen von Verhältnissen zwischen Sache und Person, in der Bedeutung für den Leser/Kollegen, etc.
- Entwickelt eine Typologie der “Kontinuitätssicherung” des Wissenschaftler-Ichs, das die eigene Lebensgeschichte darstellt, und diskutiert die Bedeutung von “Rationalitätssicherung” in diesen Darstellungen.
- Es gibt offenbar nicht sehr viele Versuche, Wissenschaft/Lebenslauf/Selbstreflexivität analytisch und (forschungs-)praktisch zusammendenken, daher doch lesenswert.


- Darin:


  Einer der wenigen sich als wissenschaftlich verstehenden Selbst-Berichte zu (sehr relaterer) akademischer“Erfolglosigkeit”. Trotz Larmoyanz Momente des Wieder-erkennens.

Arbeitet sehr viel Literatur auf, aber offenbar keine eigenen (systematischeren) Befragungen. Thematisiert u.a.:
- Psychologische Deutung von „Schreibproblemen“. Psychologisch geht es um „Trennungsproblematik“ (Alleinsein am Schreibtisch; sich lösen von bisherigem Status, von LehrerInnen usw.); „Unterwerfungsproblematik“ (Lesen bedeutet Abhängigkeit); „narzißtische Problematik“ (Alles-oder-Nichts-Grandiositätsphantasien gegenüber der eigenen Schreibfähigkeiten) (S. 109-115);
- Ablehnung der Spielregeln der Scientific Community, was hat's damit auf sich;
- Was zählt bei Stellenvergabe? Historischer Vorsprung; Status- und Generationen-Vorsprung; Koalitionsvorsprung; Vorsprung gemeinsamer Sprache und Wertvorstellungen; Familien- und Versorgungsvorsprung (S. 120-128).


USA und Kanada, v.a. Medizin und Technik.


Diskutiert werden zunächst u.a. Theorien zu „Karrieredistanz“ von Frauen (nicht replizierte „Angst vor Erfolg“-Studie; Cinderella-Komplex und Gilligan; „Karriere nach dem Zufallsprinzip“; geringerer „forschender Lernstil“).
Teilstandardisierte Leitfadeninterviews, transkribiert, mit 10 Frauen an der Uni Salzburg: 4 habilierte, 2 halbe Assistentinnen, 2 ganze Assistentinnen, 2 Lektorinnen (Mischung ist bewußt gewählt, Autorin differenziert im weiteren aber nicht nach diesen Positionen).
Auffallend ist wiederum die “Gleichzeitigkeit” mit anderen Studien zu Uni-Frauen-Biographien, Österreich Anfang der 90er.

**Schwab, Renate; Enzinger, Hildegard; Schmid-Bortenschlager, Sigrid (Hg.):** Zwischen Autonomie und Vereinnahmung. Frauenforschung und Feministische Wissenschaften an Österreichs Universitäten, Klagenfurt: Hermagoras 1990.

*Dokumentiert die Erste Wissenschaftlerinnentagung 1989, geht zurück auf die “Ist-Zustand”-Studie zur Lage der feministischen Wissenschaft an Österreichs Unis, und enthält:*


*Über ihre Sicht der Konflikte in Innsbruck etc.*


*Hat Dissertationen aus dem o.g. Zeitraum zusammengesucht, stützt sich in ihren biographischen Rekonstruktionen auf die Lebenslauf-Anhänge in den Dissertationen, Telefonate, Antworten auf Briefe mit offen formulierten Fragen, Gespräche (nicht näher dokumentiert). Durchgeführt ca. 1994/95.*

*Leben-und-Werk-Darstellung der gefundenen Frauen in alphabetischer Reihenfolge: 70 Promoventinnen; von 2 gar keine weiteren Informationen mehr aufgetrieben. 17 leben jetzt von der Wissenschaft (Prof., Museen, wiss. Beamtin, nicht unbedingt Österreich!); 13 leben als freiberufliche Wissenschaftlerinnen.*

*Erfaßt Frauen, die aus dem Karrieresystem gänzlich rausgefallen sind.*

Leitfadengespräche auf Band und transkribiert, mit 10 Befragten aus verschiedenen Teildisziplinen der Künstlichen Intelligenz, tätig an verschiedenen (deutschsprachigen) Unis und Einrichtungen; darunter eine Frau. Interviews verliefen folgendermaßen:

- Leitfadenfragen beginnen mit Kindheit; Verhältnis zu Gott und Religion; Verhältnis zu Science Fiction und Kunst; schließlich Einstellungsfragen zu Technik, KI-Systemen, Datenaubahnahmen und Vernetzungen;
- endend mit: ein Wunsch an die Kollegen?
- dann ließ er die Befragten zu “Spielkarten” assoziieren, auf denen je zwei Begriffe standen, die mit “ethischen Bedenken” zu tun hatten;
- ließ den/ die Befragte/n einen Satz aufschreiben, der ihm/ihr wichtig erscheint
- bat um eine Unterschrift
- und Daumenabdruck als “Identitätszeichen”.

Typoskript der Arbeit hat neben jeder Biographie dann also auf der linken Seite stark vergrößert diesen Fingerabdruck und ist auf der rechten Seite layoutiert wie zeitgeistiges Männermagazin mit Fotos; inhaltlich bunter Marginalie und recht lockerem biographischem Haupttext. (Weiters: große Diagramm-Rekonstruktion, in der die Interviewten via eigene Zitate zueinander bzw. zu den jeweiligen Institutionen in Beziehung gesetzt werden, und geschlossenes Kapitel KI-Forscher und moralisch/ethische Bedenken.)

“Mein biographischer Zugang war dadurch geprägt, bestimmte Impulse aus der Vergangenheit der Forscher mit ihrem aktuellen Forschungsfeld in Zusammenhang zu bringen, um eventuelle Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten.” (S. 84)

Eine der ganz wenigen Studien, die sich Männern in der Wissenschaft biographisch nähert – und dabei, durchaus funny zu lesen, die “männliche” Position des Genialen, Gewagten und Science-Fiction-Mäßigen durch die Beforschung und Darstellung nochmal wiederholt.
8.2. Materialien zu den quantitativen Interviews

8.2.1. Begleitbrief

IG Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen
c/o Institut für Zeitgeschichte
Spitalgasse 2-4
A-1090 Wien

Wien, im Jänner 1999

Sehr geehrte Kollegin!
Sehr geehrter Kollege!

Wir möchten Sie hiermit um Ihre Mitarbeit ersuchen, indem Sie diesen Fragebogen beantworten und im beiliegenden Kuvert an uns zurückschicken. Die Beantwortung des Fragebogens erfordert zweifelsohne ein gewisses Maß an hochschulpolitischem Interesse und Bereitschaft, über die eigene Lebenssituation zu reflektieren. Bedenken Sie bitte, daß Ihr Beitrag an dieser Studie gleichzeitig eine Unterstützung in der politischen Auseinandersetzung um die gesellschaftliche Aufwertung der Freien WissenschaftlerInnen und Externen Lehrkräfte ist.
Wir bitten Sie somit, im Interesse aller Externen den Fragebogen auszufüllen und bis Ende Februar 1999 zu retournieren.

Mit bestem Dank und kollegialen Grüßen,
für die Interessengemeinschaft,

Dr. Sergius Kodera (Präsident)
8.2.2. Fragebogen

Zur Beantwortung des Fragebogens: bei “o” bitte Zutreffendes ankreuzen
bei “…..” bitte Antwort einsetzen
bei “(M)” Mehrfachantworten möglich
Danke!

1. Wann hatten Sie Ihren ersten Lehrauftrag an einer Universität?

   im Winter-Semester 19..../.... im Sommer-Semester 19.......

2. Wo hatten/haben Sie einen oder mehrere universitäre Lehraufträge? (M)

2.1. Universitätsstadt:

vor 1995/96 95/96 96/97 97/98 98/99

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Graz</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>Innsbruck</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>Wien</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>anderer Standort</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.2. Universität/Fakultät:

vor 1995/96 95/96 96/97 97/98 98/99

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GE(I)WI</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>GRUWI</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>SOWI</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>NA(T)WI</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>WU</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
<tr>
<td>Kunsthochschule</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.3. An welchem/n Universitäts-Institut/en haben Sie bisher gelehrt? (M)

<table>
<thead>
<tr>
<th>vor 1998/99:</th>
<th>derzeit:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>................................................</td>
<td>................................................</td>
</tr>
<tr>
<td>.............................................</td>
<td>................................................</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3. Hielten/Halten Sie Ihre Lehrveranstaltung/en an der Universität gemeinsam mit anderen Kolleg/inn/en ab? (M)

<table>
<thead>
<tr>
<th>o vor 1998/99</th>
<th>o derzeit</th>
<th>o nein</th>
</tr>
</thead>
</table>

4. Wieviele remunierter und nicht-remunierter Wochenstunden umfaßt/e Ihr Lehrauftragskontingent an der Universität pro Semester? (M)

<table>
<thead>
<tr>
<th>rem.</th>
<th>nicht rem.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>vor 1995 im SS</td>
<td>...... ...... Stunden pro Semester</td>
</tr>
<tr>
<td>im SS 1995:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im WS 1995/96:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im SS 1996:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im WS 1996/97:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im SS 1997:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im WS 1997/98:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im SS 1998:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>im WS 1998/99:</td>
<td>...... ...... Stunden</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. Wird/Wurde zumindest einer Ihrer Lehraufträge an der Universität (auch) aus Sondermitteln abgegolten?

| o ja | o nein | o weiß nicht |
Folgende Frage 6 bitte nur beantworten, wenn zumindest eine Ihrer Lehrveranstaltungen aus dem ÔFrauentopfÓ bezahlt wurde/wird, andernfalls setzen Sie die Beantwortung des Fragebogens bitte mit Frage 7 fort.

6. Wird/Wurde zumindest eine Ihrer Lehrveranstaltungen auch aus dem Hauptkontingent finanziert?

   ja  | nein  | weiß nicht

6.1. vor 1998/99  o  o  o
6.2. derzeit       o  o  o

7. Ihr hauptsächliches Einkommen (M)

7.1. beziehen Sie derzeit aus

   o Ihrer Tätigkeit als Universitäts-Lektor/in
   o Forschungsprojekt/en in einer/mehreren universitärer/en Einrichtung/en
   o Forschungsprojekt/en in einer/mehreren nicht-universitärer/en Einrichtung/en
   o sonstiger freiberuflicher Tätigkeit: ...........................................................

   sonstigen befristeten Dienstverhältnissen:
   o - an einer Universität
   o - an einer Fachhochschule

   o - bei einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
   o - im öffentlichen Dienst
   o - in der Privatwirtschaft
   o - in einem Verein / in einer kulturellen Einrichtung

7.2. bezogen Sie im Jahr 1995 aus

   o - an einer Universität
   o - an einer Fachhochschule

   o - bei einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
8. Seit wann arbeiten Sie erwerbsmäßig im Bereich der Wissenschaft?

Seit 19....... 

9. Hatten/Haben Sie als Lehrbeauftragte/r an der Universität folgende Infrastruktur? (M) 

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>o ein Büro/Lektorenzimmer</td>
<td>o</td>
<td>o einen PC</td>
<td>o</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>o einen Schreibtisch</td>
<td>o</td>
<td>o einen Institutsschlüssel</td>
<td>o</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>o ein Postfach</td>
<td>o</td>
<td>o Sonstiges: .....................</td>
<td>o</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

10. Fühlen Sie sich als “Teil” des/r Universitäts-Instituts/e, an dem/denen Sie lehr(t)en? (Bitte entsprechende Nummer auf der Skala einringeln!) 

sehr stark 1 2 3 4 5 gar nicht 

11. Auf welche Weise sind Sie zu Ihrem/n Lehrauftrag/Lehraufträgen an der Universität gekommen? (M)
o Ich wurde von einem/r Kollegen/in (externe/r Lektor/in) angesprochen
o Ich wurde von einem Institutsmitglied angesprochen
o Ich wurde von den Studierenden angesprochen
o Ich habe mich selbst um einen Lehrauftrag bemüht
o Ich bin über ein konkretes Projekt zum Lehrauftrag gekommen
o Ich wurde aufgrund einer/mehrerer wissenschaftlichen/r Publikation/en angesprochen
o Ich habe mich aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung um den Lehrauftrag beworben
o Sonstiges: ............................................................................................................

12. Bestehen für Sie als Lehrbeauftragte/r an der Universität folgende Formen der Kooperation mit dem internen Personal und den externen Lehrbeauftragten des/r Uni-Instituts/Institute, an dem/denen Sie lehr(t)en? (M)

12.1. mit Internen

- gemeinsame Herausgeberschaft und/ oder gemeinsame Publikationen
- gemeinsam durchgeführte Projekte/ Tagungen
- regelmäßiger wissenschaftlicher Austausch
- informeller wissenschaftlicher Austausch
- Abstimmung der Lehrinhalte
- gemeinsame Lehrtätigkeit
- Information über Arbeits- und Publikationsmöglichkeiten
- regelmäßige Information über Institutsangelegenheiten
- Sonstiges, und zwar: .........................................................................................

12.2. mit Externen

- gemeinsame Herausgeberschaft und/ oder gemeinsame Publikationen
- gemeinsam durchgeführte Projekte/ Tagungen
- regelmäßiger wissenschaftlicher Austausch
- informeller wissenschaftlicher Austausch
- Abstimmung der Lehrinhalte
- gemeinsame Lehrtätigkeit
- Information über Arbeits- und Publikationsmöglichkeiten
- regelmäßige Information über Institutsangelegenheiten
- Sonstiges, und zwar: .........................................................................................

13. Nahmen Sie an den folgenden formalen Instituts-Sitzungen teil? (M)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dienstbesprechung</th>
<th>regelmäßig</th>
<th>fallweise</th>
<th>nie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>o</td>
<td>o</td>
<td>o</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Institutskonferenz  o  o  o
Studienkommission  o  o  o
Institutsversammlung  o  o  o
sonstige Sitzungen:  o  o  o
............................................

14.1. Waren/Sind Sie in die universitäre Forschung eingebunden? (M)

o vor 1995/96   o im Jahr 95/96   o im Jahr 96/97    o im Jahr 97/98     o im Jahr 98/99

14.2. Falls ja, wie sind Sie in den Bereich der universitären Forschung gekommen? (M)

o Ich wurde von einem Institutsmitglied angesprochen
o Ich wurde von einer/m Bekannten angesprochen
o Ich bin über meine/n Lehrauftrag/Lehraufträge zu dem/n Projekt/en gekommen
o Ich bin über das Studium zu dem/n Projekt/en gekommen
o Ich bin über (eine) konkrete wissenschaftliche Arbeit/en zu dem/n Projekt/en gekommen
o Ich bin über eine nicht-universitäre Forschungseinrichtung zu dem/n Projekt/en gekommen
o Ich habe mich aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung um das/die Forschungsprojekt/e beworben
o Sonstiges: ..................................................................................................................

15. In welcher Form arbeiten Sie - neben Ihrer universitären Lehrtätigkeit - auch in der Forschung? (M)

o ja:         universitär    außeruniversitär
  projektbefristet  o  o
  zeitbefristet    o  o
  nicht befristet   o  o
o nein
Falls Sie nicht bei einer außeruniversitären Forschungseinrichtung arbeiten, setzen Sie die Beantwortung des Fragebogens bitte mit Frage 18 fort.

16. Haben Sie an der außeruniversitären Forschungseinrichtung, bei welcher Sie tätig sind, (M)

- ein eigenes Büro
- einen Schreibtisch
- ein Telefon
- E-mail
- ein Postfach
- den Service des Sekretariates
- einen PC
- einen Schlüssel
- Sonstiges: ..............................................

17. Bestehen in Ihrer Arbeit bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung folgende Formen der Kooperation mit den Angehörigen dieser Einrichtung? (M)

- gemeinsame Herausgeberschaft und/oder Publikationen
- gemeinsam durchgeführte Projekte/Tagungen
- regelmäßiger wissenschaftlicher Austausch
- Information über Arbeits- und Publikationsmöglichkeiten
- Sonstiges: ............................................................................

18. Halten Sie Sprechstunden für die Studierenden ab, und falls ja, (18.1.) wie oft und (18.2.) wo?

- ja, und zwar: 19.1. o wöchentlich 19.2. o am Uni-Institut
  - o monatlich
  - o anderswo
  - o nach Vereinbarung
- nein

19. Sprechen Sie sich in universitätspolitischen Angelegenheiten mit den Studierenden ab?

- ja o gelegentlich
- nein

<table>
<thead>
<tr>
<th>alleine</th>
<th>Mitbetreuung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>o</td>
<td>bezahlt</td>
</tr>
<tr>
<td>o</td>
<td>unentgeltlich</td>
</tr>
<tr>
<td>o</td>
<td>nein</td>
</tr>
</tbody>
</table>

21. Kooperieren Sie mit Studierenden im Rahmen Ihrer eigenen

21.1. universitäre Forschungsarbeit? 21.2. außeruniversitäre Forschungsarbeit?

<table>
<thead>
<tr>
<th>o ja</th>
<th>o nein</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

22. Wo gehen Sie hauptsächlich Ihrer Forschungstätigkeit nach? (M)

- o in der eigenen Wohnung
- o an einem privat angemieteten Arbeitsplatz
- o am/an Universitäts-Institut/en
- o in der Bibliothek, im Archiv, im Labor etc.
- o in einer anderen Forschungseinrichtung
- o sonstwo: ....................................................

23.1. Falls Sie Ihren Arbeitsplatz (auch) in Ihrer Privatwohnung haben, welche der folgenden Infrastruktureinrichtungen stehen Ihnen daheim zur Verfügung? (M)

- o ein Arbeitszimmer
- o ein Schreibtisch
- o ein Telefon
- o ein PC
- o E-mail
- o ein Telefax
- o Sonstiges: .................................................

23.2. Müssen Sie für die Finanzierung dieser privaten Infrastruktur selbst aufkommen?

- o ja, zur Gänze
- o ja, größtenteils
- o ja, zu einem geringen Teil
- o nein
24.1. Angenommen, Sie wären vor die Wahl gestellt, würden Sie lieber in der eigenen Wohnung oder in institutionellem Rahmen wissenschaftlich arbeiten?

o in der eigenen Wohnung  o in einem Institut  o woanders: .........................

24.2. Können Sie Ihre Präferenz in wenigen Worten begründen?

....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
.......................................................................................................

25.1. Was war zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit Ihr berufliches Ziel? (M)

o klassische Universitäts-Laufbahn  o
o Lehrende/r  o
o wissenschaftliche Laufbahn  o
o Laufbahn in der Privatwirtschaft  o
o Laufbahn im öffentlichen Dienst  o
o unbestimmtes Ziel  o

25.2. Was ist derzeit Ihr berufliches Ziel? (M)

26.1. Glauben Sie, daß politisches Engagement zur Erreichung Ihrer beruflichen Ziele sinnvoll ist?

o ja  o nein

26.2. Welche persönlichen Schritte sollten Sie Ihrer Meinung nach zur Erreichung Ihrer beruflichen Ziele setzen? (M)
27. Hat sich Ihre berufliche Perspektive aufgrund des Sparpakets, der universitären Strukturen oder der Universitäts-Reform verändert? (M)

28. Bietet Ihnen Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit die Gestaltungsmöglichkeiten, Ihre ideellen Lebensziele zu verwirklichen?

   o ja    o teilweise    o nein

29. Sind Sie mit Ihrer Lebenssituation insgesamt zufrieden oder unzufrieden?

   o zufrieden    o unzufrieden

30. Betrachten Sie sich aufgrund Ihrer universitären Lehrtätigkeit als gesellschaftlich angesehen?

   o sehr    o ausreichend    o kaum    o gar nicht

31. Betrachten Sie sich aufgrund Ihrer universitären Forschungstätigkeit als gesellschaftlich angesehen?

   o sehr    o ausreichend    o kaum    o gar nicht

32. Für wie wichtig schätzen Sie persönlich Ihre Tätigkeit als Universitätslektor/in ein?
32.1. wissenschaftlich:
- o sehr wichtig
- o eher wichtig
- o eher unwichtig
- o unwichtig

32.2. gesellschaftlich:
- o sehr wichtig
- o eher wichtig
- o eher unwichtig
- o unwichtig

33. Entsprechen die von Ihnen vermittelten Lehrinhalte Ihren (zentralen) Forschungs-themen?
- o stark
- o teilweise
- o kaum
- o gar nicht

34. Halten Sie sich in fachlicher Hinsicht von seiten Ihres Universitäts-Institutes für akzeptiert? (Bitte entsprechende Nummer auf der Skala einringeln!)
- sehr
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- gar nicht

35. Ist/Sind Ihre Lehrveranstaltung/en (M)

35.1. aus dem Bereich der:
- o Pflichtfächer
- o Wahlfächer
- o weiß nicht

35.2. o Vorlesung/en
- o Proseminar/e
- o Seminar/e
- o Übung/en
- o Arbeitsgemeinschaft/en
- o Sonstiges: ...........................................

36. Wie viel Zeit etwa müssen Sie durchschnittlich für die Vor- und Nachbereitung Ihrer Lehrveranstaltung/en (inklusive Beurteilung, Besprechungen etc.) pro Semester aufbringen?

etwa .............. volle Arbeitstage

Zuletzt bitten wir Sie noch um einige persönliche Daten:

Geschlecht:
- o weiblich
- o männlich
In welchem Jahr wurden Sie geboren? 19.....

Vollständiger akademischer Titel: .................................

Falls Sie in diesem Fragebogen etwas mitteilen möchten, das Ihnen wichtig und durch die bisherigen Fragen nicht abgedeckt erscheint, tun Sie es bitte hier:

....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................
....................................................................................................................................................................

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!
8.3. Materialien zu den ExpertInneninterviews

8.3.1. Kurzbiographien der ExpertInnen


Dr. Frank HARTMANN, geb. 1959 in Bregenz, Studium an der Univ. Wien, Dr.phil. 1987. Lehrbeauftragter an der Universität Wien (Publizistik) und an der Donau-Universität Krems (Electronic


Studienrechtes als Vorsitzender einschlägiger Fakultäts- und Senatskommissionen oder
Arbeitsgruppen befaßt, zusätzlich im Auftrag des Rektors verantwortlich für das “Studienrecht-Service”.
Von beiden Elternteilen (Volks- bzw. Hauptschullehrer) erblich belastet zwangsläufig großes
Engagement für die Lehre.

8.3.2. Interviewleitfaden

1) Das Bild und das Wissen von Externen/Freien

Wann und in welchem Zusammenhang wurden Sie erstmals mit der Problematik der Externen
LektorInnen und freien WissenschafterInnen konfrontiert?

Hat sich Ihre Wahrnehmung seit damals verändert, wodurch, in welcher Weise?

Wie ist diese Gruppe aus Ihrer Sicht soziologisch und institutionell definiert? Oder auch: Was ist Ihr
Bild von den Externen und Freien?

Was bringen Externe und Freie WissenschafterInnen aus Ihrer Perspektive in die Universität und auch
in die Forschungslandschaft ein?

Was sind aus Ihrer Sicht die spezifischen Probleme dieser Gruppe?

2) Bildungs- und wissenschaftspolitischen Diagnosen und Perspektiven

Wovon hängt die Produktivität von Forschung ab? Was sind Parameter dieses Produktivitätsbegriff?

Wovon hängt die Produktivität von Lehre ab? Was sind Parameter dieses Produktivitäts-begriffes?

Was bedeutet für Sie Innovativität? (Wissen /Arbeitsverhältnisse)
Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht der strapazierte “Praxis”-Begriff? Was wird durch die vorgeblich dadurch erzielte Anbindung von Wissenschaft an Gesellschaft produziert?

Wie sollte für Sie die Verkörperung zukünftiger Wissenschaft und Forschung aussehen?

3) Möglichkeiten und Behinderungen einer zukünftigen Wissenschaftspolitik, die die Potentiale Externer Lehrender und Freier WissenschafterInnen ermöglicht und nützt

Wie würden Sie den Begriff “Nachwuchs” verstehen und die damit verbundenen aktuellen Programme zur sogenannten Nachwuchsförderung einschätzen?

Wie sehen Sie die Möglichkeiten und die Sinnhaftigkeit der Evaluierung von Forschung und Lehre hinsichtlich selbstreferentieller und selbstkontrollierender Systeme. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Evaluationserfordernisse zu alten Gratifikationssystemen der Universitäten?

Wie könnten Lösungsmodelle aussehen, d.h. wie könnte aus der Perspektive Ihrer Institution ein vermehrter Rückfluß von Ressourcen an Freie und Externe in Zukunft aussehen?

Welche zukünftigen Modelle der Forschungsförderung sind in diesem Zusammenhang relevant, welche Reformen der aktuellen Forschungsförderung sind geplant?

Abschließend: Wie sehen Sie die Bedeutung des Verhältnisses nationaler Wissenschaftspolitik und Wissenschaftspolitik der EU? Sollte nicht auch im Rahmen der EU dem Expandieren der Freien WissenschafterInnen Rechnung getragen werden?

8.4. Materialien zum EU-Projekt

8.4.1. Call an PartnerInnen für ein EU-Projekt

Interessensgemeinschaft Externe LektorInnen und Freie WissenschafterInnen – Universität Wien – Österreich
EU-Project on External University Lecturers and Freelance Scientists

University Lecturers without a permanent position at the university and who are working as freelance scientists play a crucial role in the European system of higher education. Recent studies show, that they not only have a big share in the transmission of scientific knowledge, but they also contribute to the progress and renewal of academic knowledge and scientific research to a dimension, which is widely underestimated. This holds for the methodology of scientific research and academic teaching as well as for the contents and results. This lies in contrast to their precarious professional scientific and social status, which seems to us in need for explanation and change.

1. Outline of our current research project

In our current research project “Between Autonomy and Exclusion? On the significance of External Lecturers and Freelance Scientists at Austrian Universities” we elaborate on the profile of this highly heterogenous segment of scholars from several perspectives: We consider the socio-economic situation in relation to the previous and actually changing labor legislation at the university as well as outside of it, especially freelance work legislation. A second major focus is their professional identity, which is characterized by the tension between a very heterogenous and discontinuous socio-economic status and a more homogenous image of the profession of a scientist. To approach this problems we use a theory of (collective) identity which is based upon ruptures, multiplicity and migration as important elements. The perspective of “class” predominates in relation to the socio-economic status, which is categorized by the impossibility of being defined in standard economic categories. On the other hand, the corporatist perspective of “rank” predominates in regard of the profession as a scientist. The institutional fields between which professional migration takes place are first, the university, second, research institutes outside the university, and third, the external (non-scientific) labor market. The fourth institutional field we include in our inquiry is the public research financing. Additionally, we investigate in media representations as they contribute to the profile of the group in question.

The empirical methods we use are quantitative as well as qualitative. Gender, but also generation are central categories of the investigation: The statistical survey concerns three major university towns in Austria. The sample includes the faculties of cultural, human, and natural sciences in Graz, Innsbruck and Vienna as well as the university of the arts and the university of economics in Vienna. The
questionaires are structured by the following topics: Frequency of lecturing; mentoring; portion of the income for the lecturing and for freelance research; proveniance of financial resources for research; economical precarities and discontinuities in the scientific career; integration in the department; frequency of publications together with other members of the university; specification of the research done outside the university; specifications about the work place and infrastructure; self description concerning the in/voluntariness of the situation, the image as a scholar (also in relation to the discipline) and political consciousness. Thereby, only these questionaires have been utilized which has been sent back by university lecturers who are also working as freelance scientists. At the moment we are in the state of evaluation and interpretation of the questionaires.

For the biographical interviews we use a procedure of several steps to elucidate the complex relations between social and professional position and the subjective experiences of external lecturers and freelance scientists. The first step is a narrative biographical interview; the second step is an interview structured by thematical questions, which contain workplace; forms of cooperation and international contexts; personal approach and attitude towards the advantages and disadvantages of freelance research as well as towards the standard academic career; the individual scientific contents and their relation to those of the staff in the department; money and financial security; “science and society”; political self positioning; relation between “profession” and “privat life” (partnership, children, holiday and travelling); perspectives of the career and aging; self images. The third step is the structural hermeneutical reading of selected transcripted passages with special consideration upon recurrent thematical-rhetorical tropes (e.g. luck and chance as determining factors in the career, genius, success, fear of starving). The sample consists in five men and three women which reflects the real percentage of gender distribution and reacts to the dominance of women in the samples of previous investigations in this field. The interviews take place in Graz, Innsbruck and Vienna in the faculties mentioned above.

Expert interviews are conducted with persons who are positioned functionally or informally in the four major fields mentioned above. A central goal is to figure out possible and realizable concepts and measures concerning the scholars in question as well as projected models of freelance science in the system of higher education. Furthermore we are interested in rediscovering innovative knowledge and positionings, which have been hold back for political reasons. The goal of these interviews is not to get results representative for the fields, but to confront decisionmakers and persons in key positions of public life with our research questions. This presupposes that we position ourselves as coexperts and work in favor of a transfer of knowledge in the field. This status of coexpertise needs a permanent
methodological reflection and explicification. Questions are asked concerning concrete knowledge about, perception of and perspectives towards external lecturers and freelance scientists; diagnoses and perspectives in education policies especially in view of the advancement and the taking advantage of the resources of this segment of scholars.

We are an interdisciplinary research group of 15 members, all working in small part-time units on the project; the project is financed by the austrian ministry of science and transport through a period of 18 months.

2. Recent developments of the situation of external university lecturers

The situation of the external lecturers in Austria has been changed by a law in 1996. The remuneration, which has been cut off 17%, is now approx. 370 Euro per month for a seminar of two hours weekly, social security included (about 45% of the external lecturers in the social- and cultural sciences have their social security only through this activity). Most of them (60%) teach only one or two ours weekly. These data stemm from a first inquiry among lecturers during a strike in 1996 (a sample of 500 lecturers in Innsbruck and Vienna), 50% are less then 42 years old and 58% earn less then 15.385 Euro (brut) a year. In the natural sciences, jurisprudence, medical and technical sciences the portion of lectures done by external lecturers was 20%, in the social and cultural sciences up to 55%. This has changed since, because of the new law which obligates the “internal” staff to teach more than before.

Lecturers were massively called to teach at the university since the seventies, when the number of students began to grow very fast (especially in the beginning of the eighties): from 1970 to 1985 the number of students trippled, the number of staff members grew to plus 63%, until 1996 the number of students was multiplied by 4,4, the number of staff members by 2,2.There is certainly an analogy with the “GastarbeiterInnen”, the foreign workers, who were called for to work in Austria (also in Germany) but never got equally integrated in the labor market and/or the social system there (the term differenciates this “host workers” from immigrants because they are always supposed to go back when they are not needed anymore). The high amount of lecturers was even termed “Überfremdung der Lehre” (too many foreigners in the teaching system) by a professor of psychology in Vienna (Fischer).
The legal situation also has been changed in this direction: Until the implementation of the new organizational law for the universities (UOG ’93) lecturers were regular members of the university and had an active as well as a passive right to vote. They lost their right to vote since the UOG ’93, except for one university of arts in Vienna where it got reinstituted in its new autonomous regulation. A general amendment of this law concerning the right to vote is getting discussed at the moment, but the interests against it are very strong.

We do not know the exact number of external lecturers without employment at the university, but approximately there are 5,000 all over Austria, almost as many as assistant professors. It is very difficult to count the portion of freelance scientists among the external lecturers, but those among the 500 lecturers who sent back the questionnaire in 1996 working on research projects financed by one of the two main public research fonds are about 13%. In total, the lecturers doing research are about 60% (the rest are mainly “practicians” or people doing halftime-research). The portion of women among the external lecturers is about 30%, which is the highest compared to all other professional categories of teaching personnel at the university. Female external lecturers have a 30% lower income in toto than their male colleagues.

Our current quantitative inquiry will certainly show different aspects and we can be sure that the numeric data will also be different, especially because of the new legal situation. For some questions (the portion of external lecturers among the teaching personnel and the portion of the quantity they teach) we will now have official data which did not exist before. This is because the teaching activity of the university staff was also counted as “Lehrauftraege”, or “charges de cours”, in that it was not included in their salary until 1997 and was payed like the teaching activity of the external lecturers. Until 1997 external lecturers did not constitute a proper category in the university-statistics.

Therefore, the main goal of our study is less to build up, found or trace a common professional identity for external university lecturers who are also freelance scholars or scientists. Rather, we seek to explore possibilities and realities of existence in the context of changing conditions of job situation and social security, of university laws and research opportunities, of models of teaching and research, of research institutions inside and outside of the university, of exclusion from and inclusion in the management of the university. We try to structure this context of changing conditions for external lecturers and freelance scientists in systematic correlations and try to sketch a continuity of discontinuities.

3. Topics of relevance for an internationally comparative EU-project
• Exploration in the diversity of existing national models and actual changes in the policies concerning directly and indirectly external lecturers and freelance scientists.

• Investigation in the employment structures of the universities, their actual (non)-permeability for not employed scholars, their changes in view of “privatization”or neoliberal “deregulation” and the dangers of these changes.

• Evaluation of the conditions for creative research activities and individual planning of careers.

• Inquiry of the gender relations in the field between universities, non-universitarian research institutions and gender relevant policies in the various european countries (in Austria the situation is characterized by the fact that legislative measures concerning anti-discrimination of women at the universities did not increase the percentage of women in permanent and especially in higher academic positions, in contrast, the more effective measures of affirmative action laws have led to a higher percentage of women in marginal and unpermanent positions).
8.4.2. EU-PartnerInnen

Enrico Fravega
Facoltà di Scienze della Formazione
Dipartimento di Scienze Antropologiche – Sezione di Sociologia
Via Lomellini 8/3
16124 – Genova
E-Mail: enricofravega@hotmail.com
[efravega@libero.it, bremen@magister.magi.unige.it, debened@tin.it, queipas@aitek.it]

Dr. Xavier Lemaire
SORGEAM
131, rue Marceau
F-91120 Palaiseau
(EHESS
54, boulevard Raspail
F-75007 Paris)

Koos Koopal
p/a Afdeling Sociologie U.v.A.
Oude Hoogstraat 24
NL-1012 C.E. Amsterdam
020-5252227
020-4681482 (P)
E-Mail: koopal@pscw.uva.nl

Emanuela Reale
Researcher Cnr-Isrds
Via Cesare de Lollis 12
I-00185 Rome – Italy
Phone +39 06/44879203
Fax +39 06/4463836
E-Mail: reale@www.isrds.rm.cnr.it
Silvia Lange
Bergfriedstr. 11, Woh. 187,
D-10969 Berlin
E-Mail: s61lange@mail.zedat.fu-berlin.de