

Prekarisierte Wissenschaft

HOCHSCHULPOLITIK Die Uni-Proteste machen die Krise des tertiären Bildungssektors immer deutlicher. Opfer verfehlter Hochschulpolitik sind nicht nur die Studierenden, sondern auch Lehrende. Thomas Schmidinger zeigt, dass die finanzielle Aushungerung österreichischer Universitäten nicht vor den Beschäftigungsverhältnissen eines Großteils der HochschullehrerInnen Halt gemacht hat.

In den letzten Jahren griff die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen zunehmend auch auf hochqualifizierte Arbeitskräfte über. Befristete Verträge, Teilzeitjobs, die wesentlich mehr Arbeit verlangen als sie bezahlen, und fehlende oder mangelhafte Arbeitsplätze, sind auch im Wissenschaftsbetrieb die Regel geworden. Mit dem UG 2002 und der 2004 in Kraft getretenen Ausgliederung aus der Bundesverwaltung ist die alte Universität mit ihren beamteten WissenschaftlerInnen tot. Prekäre Arbeitsverhältnisse, wie sie schon bisher für LektorInnen existiert hatten, greifen seither auf den neuen Mittelbau über.

Aus der von Politik und Rektoraten ersehnten Möglichkeit, beamtete WissenschaftlerInnen bei mangelnder Leistung wieder los werden zu können, wurde der Zwang, die eigenen Lehrenden und Forschenden nach einigen Jahren in die Wüste zu schicken. Langfristige Perspektiven für jüngere WissenschaftlerInnen sind selbst für international anerkannte ForscherInnen nicht mehr gegeben.

LEKTORINNEN

LektorInnen mussten auch vor dem UG 2002 mit Prekarität zurechtkommen. Sie sind zwar Angestellte von Universitäten, werden aber nur von Semester zu Semester für die jeweiligen Lehraufträge, die von ihnen gehalten werden, bezahlt. In den 1960er-Jahren zur Überbrückung von Engpässen in der Lehre entstanden, bieten Lehraufträge für freie WissenschaftlerInnen durchaus den Vorteil in die universitäre Lehre eingebunden zu sein und den Kontakt zu den Universitäten nicht zu verlieren. Wenn eine ökonomische Absicherung außerhalb der Universität vorhanden ist, sind einzelne Lehraufträge durchaus will-

kommene Möglichkeiten außeruniversitär erworbenes Wissen an Universitäten zur Verfügung zu stellen.

Die inhaltliche Breite des Lehrangebotes wäre insbesondere in den Sozial- und Kulturwissenschaften ohne diese LektorInnen unvorstellbar. Eine Studie der *IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen* aus dem Jahr 2000 macht deutlich, wie stark die Inhalte außeruniversitärer Forschung durch die forschungsgeleitete Lehre von LektorInnen an die Universitäten einfließen. 48,6% der befragten LektorInnen gaben an, dass sich ihre Lehrinhalte stark mit ihren (Kern)Forschungsthemen decken. Weitere 42,6% erklärten »zumindest teilweise ihre zentralen Forschungsergebnisse in ihren Lehrveranstaltungen«¹ zu vermitteln.

Obwohl LektorInnen in einigen Studienrichtungen mehr als die Hälfte der Lehre abdecken, sind sie allerdings kaum in die universitären Strukturen eingebunden. Insgesamt gaben 40% der LektorInnen an, dass sie sich eher oder gar nicht als Teil ihres jeweiligen Instituts fühlen. Nur 12,5% fühlten sich ihrem Institut zugehörig.² Wenn von Seiten der jeweiligen Institute überhaupt Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird, sind dies allenfalls Kopierkarten, Institutsschlüssel oder ein Postfach. Kaum irgendwo steht ein Schreibtisch zur Verfügung. In einigen Studienrichtungen müssen sogar Kopien für Studierende selbst bezahlt werden.³

LektorInnen haben aber nicht nur keine Büros und an den meisten Instituten keinerlei Räumlichkeiten, sondern im Gegensatz zum anderen wissenschaftlichen Universitätspersonal auch keinen Zugang zu universitärer Unterstützung beim

1) Interessensgemeinschaft Externer LektorInnen und Freier WissenschaftlerInnen: Endbericht des Forschungsprojekts »Zwischen Autonomie und Ausgrenzung? Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen«. Wien, 2000: 149, <http://www.ig-elf.at/fileadmin/homepage/Archiv/Studien/ZwischenAutonomieundAusgrenzung.pdf>, 10.11.2009

2) Ebenda: 152

3) Eigene Befragung von externen LektorInnen an unterschiedlichen Instituten an der Universität Wien, September 2009

Besuch von internationalen wissenschaftlichen Konferenzen oder bei der Übersetzung wissenschaftlicher Arbeiten. Möglichkeiten sich an der Konzeption der Lehre oder der Weiterentwicklung einer Studienrichtung zu beteiligen, sind wenn überhaupt allenfalls auf informeller Ebene gegeben. Diese Verlagerung einer Institutseinbindung auf eine rein informelle Ebene, dürfte einer der Gründe sein, dass sich bezüglich des subjektiven Akzeptanzgefühls in der Studie der IG externer LektorInnen ein geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt: »Männer fühlen sich wesentlich eher von ihrem Universitätsinstitut akzeptiert als Frauen. Während 30 Prozent der Lektorinnen und Forscherinnen erklären, sich sehr akzeptiert zu fühlen, sind es bei den männlichen Kollegen 38 Prozent.«

LektorInnen stellen eine intern stark diversifizierte Gruppe dar. Während es sich bei einem Teil der LektorInnen um junge NachwuchswissenschaftlerInnen handelt, unterrichtet ein anderer Teil seit vielen Jahren regelmäßig – die einen zwischen 2 und 4 Semesterwochenstunden, einige bis zur derzeit gültigen Obergrenze von 7,9 Semesterwochenstunden.

VIELE KATEGORIEN

An der größten Universität Österreichs, der Universität Wien, wurden LektorInnen bislang für einen Lehrauftrag mit zwei Semesterwochenstunden, knapp über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt – 2009 sind das 357,74 Euro brutto im Monat. Zwischen den Universitäten gab es jedoch enorme Unterschiede bei den LektorInnengehältern. Die Gehälter von LektorInnen wurden allerdings auch innerhalb der Universitäten differenziert.

Während es an einigen Universitäten nur eine Kategorie von LektorInnen gab, unterschieden anderen zwischen bis zu sieben verschiedenen Kategorien.⁵ An der Universität Innsbruck mit nur 900,- Euro Bruttogehalt (pro Semester) für eine Semesterwochenstunde lag die Bezahlung für einen zweistündigen Lehrauftrag bis zuletzt deutlich unter der Geringfügigkeitsgrenze, was dazu führte, dass die meisten Lektor-

4) Interessensgemeinschaft Externer LektorInnen und Freier WissenschaftlerInnen: Endbericht des Forschungsprojekts »Zwischen Autonomie und Ausgrenzung? Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen«. Wien, 2000: 153

5) Susanne Mann: Vergleich der Gehälter von LektorInnen, 26.3.2008

Innen an dieser Universität bis zum Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrags in diesem Semester nicht einmal angestellt wurden, also auch nicht sozialversichert waren.

Wie viele Stunden ein Lehrauftrag an realem Aufwand darstellt, wird in keiner der Universitäten für die Bezahlung berücksichtigt. Steigende Studierendenzahlen, die bei qualitativ ähnlicher Betreuung die Arbeitszeit für eine Lehrveranstaltung deutlich erhöhen, werden allenfalls durch sehr niedrige Prüfungstaxen abgegolten. Der erhöhte Betreuungs- und Vorbereitungsaufwand für größere Gruppen wird damit jedoch nicht im Geringsten abgegolten.

VON EINEM PROJEKT ZUM NÄCHSTEN

Sind neben der Lehre andere langfristige finanzielle Absicherungen vorhanden, eine unbefristete Anstellung oder ausreichende Einkommen aus selbstständigen Tätigkeiten, bedeutet diese Situation zwar unbezahlte Mehrarbeit, aber noch keine Verelendungsfahr. In technischen oder medizinischen Studienrichtungen oder an den juristischen Fakultäten sind viele LektorInnen außerhalb der Universitäten finanziell gut abgesichert, in sozial- und kulturwissenschaftlichen Studienrichtungen sind die Möglichkeiten außeruniversitärer Forschung und Anstellung hingegen äußerst begrenzt.

In diesen Studienrichtungen muss sich die überwiegende Mehrheit der LektorInnen von einem Projekt zum nächsten hanteln. Viele sind gezwungen, immer wieder in fachfremden Jobs finanzielle Notlagen zu überbrücken. Die Situation von LektorInnen ist damit im Kontext einer generellen Liberalisierung des Arbeitsmarktes zu sehen, die auch außerhalb der Universitäten zunehmend zeitlich befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse erzeugt.

Trotzdem sind gerade für WissenschaftlerInnen, die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung stehen, Lehraufträge von besonderer Bedeutung. Gerade angesichts der oft auch außeruniversi-

tär prekären Beschäftigungsverhältnisse und des Versuchs vieler LektorInnen und freien WissenschaftlerInnen sich von einem Stipendium und Projekt zum nächsten durchzukämpfen, stellt diese Krankenversicherung oft ein wichtiges Motiv dar trotz Unterbezahlung und Befristung der Beschäftigung auf jeweils ein Semester als LektorIn zu lehren. Für jene, die ihre Krankenversicherung über einen Lehrauftrag organisieren, stellt die mangelnde Planbarkeit von Lehraufträgen ein gravierendes Problem dar. Manchmal werden Lehraufträge sehr kurzfristig aus budgetären Gründen wieder entzogen, für die Betroffenen fällt damit auch die Sozialversicherung weg.

NEUER MITTELBAU

Von den beschriebenen Prekarisierungsprozessen sind jedoch nicht nur LektorInnen betroffen. Prekarisierung ist grundsätzlich ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der auch jene betrifft, die selbst noch nicht in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, aber durch deren bloße Existenz diszipliniert werden. Welche Arbeitsverhältnisse dabei konkret als »prekär« gelten, ist durchaus umstritten. Wissenschaftliche Vollzeitstellen an Universitäten sind mit Sicherheit – selbst wenn sie zeitlich befristet sind – nicht im engeren Sinne als prekär zu verstehen. Wenn zur zeitlichen Befristung aber noch eine Halbzeitanstellung kommt und die befristeten Jobs keine Möglichkeit zur Verlängerung bieten, dann sind auch diese Beschäftigungsverhältnisse zunehmend von Prekarisierung bedroht.

Waren vor dem UG 2002 weite Teile des Mittelbaus verbeamtet, also nicht nur auf Dauer angestellt, sondern sogar unkündbar, so wurde dieser »alte« Mittelbau mit der Liberalisierung der Universitäten zunehmend als Problem gesehen. Ihm wurde unterstellt, durch die dauerhafte Anstellung vielfach nichts mehr wissenschaftlich zu leisten. Die so genannte »Autonomie« der Universitäten, die durch das UG 2002 unter der damaligen Wissenschaftsministerin Elisabeth Gehringer umgesetzt wurde und die weitgehend den Charakter einer Auslagerung und privatwirtschaftlichen Führung, sowie der Entdemokratisierung der Universitäten hatte, ermöglichte hier

einen ideologisch motivierten Umbau der Beschäftigungsverhältnisse für den neuen Mittelbau. Thomas König, der jahrelang als Studierendenvertreter und im Graduiertenzentrum der sozialwissenschaftlichen Fakultät diesen Umbau der Universitäten von innen verfolgte, fasst die Haltung der damaligen Wissenschaftspolitik wie folgt zusammen:

»Unter den EntscheidungsträgerInnen hatte sich das Vorurteil breit gemacht, dass WissenschaftlerInnen, sobald sie eine solche Anstellung erhalten, unproduktiv würden. Vielmehr wäre der Arbeitsmarkt Universität zu liberalisieren, die Unis sollten also das Recht zur Definition der Anstellungsverhältnisse bekommen sowie die Möglichkeit, diese auch aufzulösen.«⁶

KETTENVERTRAGSREGELUNG

Der gesamte »neue Mittelbau«, also verschiedenen pre- und postdoc-Stellen, wurde so zu einer zeitlich befristeten Angestelltengruppe, die durch die so genannte »Kettenvertragsregelung« auch keine langfristige Verlängerung ihrer befristeten Anstellungen hatte. Ursprünglich zum Schutz der ArbeitnehmerInnen gedacht, führt die Handhabung der Kettenvertragsregelung durch die Universitäten derzeit dazu, dass die befristet Beschäftigten des Mittelbaus dazu gezwungen werden, nach Ablauf ihres Vertrags zu gehen – sei es ins Ausland, an eine andere Universität oder weg von der Wissenschaft in die Privatwirtschaft.

Unter demselben Problem leiden auch MitarbeiterInnen von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten. An vielen Instituten kommt bei diesen noch verschärfend hinzu, dass ihnen die universitäre Unterstützung mit Infrastruktur nur formal zugesichert wurde, um ein Projekt bei Fördergebern wie dem FWF einreichen zu können. In der Realität verfügen Drittmittelangestellte an manchen Instituten nicht einmal über einen Arbeitsplatz, können einen solchen allerdings auch nicht bei ihren GeldgeberInnen einreichen, da sie ihn ja von der jeweiligen Universität zur Verfügung gestellt bekommen müssten.

6) Thomas König: Eclipse of Reason, Malmoe, Juni 2009, S. 24

7) § 26 (3) des Kollektivvertrags

8) Stellungnahme der IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen zur bevorstehenden Umsetzung des Kollektivvertrags. <http://www.ig-elf.at/index.php?id=75>, 10.11. 2009

9) Stellungnahme der IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen zur bevorstehenden Umsetzung des Kollektivvertrags. <http://www.ig-elf.at/index.php?id=75>, 10.11. 2009

10) Eigene Befragung von AktivistInnen der »Plattform Drittmittel-Personal« und der »Zukunft der Wissenschaft«.

EIN KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE UNIVERSITÄTEN

Der mit diesem Semester in Kraft tretende Kollektivvertrag (KV) der österreichischen Universitäten bringt für die beschriebenen Gruppen sehr unterschiedliche Veränderungen mit sich. Grundsätzlich wird zwar von allen Beteiligten begrüßt, dass es zumindest endlich einen Kollektivvertrag gibt. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass er nicht nur viele der in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt, sondern in der Praxis sogar die Gefahr von Verschlechterungen für einige der prekarisierten WissenschaftlerInnen mit sich bringen wird. Für die meisten LektorInnen bedeutet der Kollektivvertrag zunächst nur eine geringe Veränderung. Sie wurden in den letzten Verhandlungsrunden zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und der Universitätenkonferenz zur Verhandlungsmasse.

Für sie tritt die im KV vorgesehene Gehaltserhöhung für langjährige LektorInnen erst nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren in Kraft, dafür konnten in letzter Minute noch Verbesserungen für die predoc-Stellen erzielt werden. Immerhin müssen nun aber alle LektorInnen angestellt werden – auch jene der Universität Innsbruck. Gefahren sieht die IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen jedoch im Bestreben, die bisherigen LektorInnen durch »Senior Lecturers«⁷ zu ersetzen: »Diese von der Universität Wien angestrebten »Senior Lecturers« haben nichts mit den gleichnamigen Positionen an amerikanischen oder britischen Universitäten zu tun. Dort ist es selbstverständlich, dass Senior Lecturers auch forschen, ihre Positionen sind eher mit den A.O. Professuren im deutschsprachigen Raum vergleichbar. Der »international klingende Name des neuen Lehrpersonals soll verschleiern, dass es sich dabei um bloße Lehrer handelt, die durch eine extreme Stunden- und Studierendenüberlastung von 13 bis 16 Semesterwochenstunden, an Forschung gehindert werden.«⁸

Der Kollektivvertrag selbst lässt an einigen entscheidenden Punkten Fragen offen, die in so genannten Betriebsvereinbarungen geklärt werden müssen und an den jeweiligen

Universitäten zu unterschiedlichen Regelungen im Detail führen. Eine Vielzahl dieser Betriebsvereinbarungen, die zwischen den Betriebsräten und den Universitäten ausgehandelt werden müssen, ist noch immer nicht beschlossen. So tritt zwar der Kollektivvertrag mit dem laufenden Herbstsemester 2009/2010 in Kraft, viele in den Betriebsvereinbarungen festzulegende Details jedoch noch nicht.

Die IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen richtete im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag acht Forderungen an die Universität Wien, die u. a. die Beibehaltung der Einheit von Forschung und Lehre, durch eine Höchstzahl von acht Wochenstunden für Senior Lecturers beinhalteten. Weiters wurde eine Aufstockung der Gehälter und längerfristige Verträge für LektorInnen verlangt.⁹ Bislang blieben diese Forderungen unbeantwortet.

Große Unzufriedenheit mit dem Kollektivvertrag zeigten jedoch auch andere betroffene Gruppen, insbesondere NachwuchswissenschaftlerInnen auf predoc-Stellen und das Drittmittel-Personal. Im Laufe des Studienjahres 2008/2009 organisierten sich beide Gruppen zunehmend um ihre eigenen Interessen zu vertreten. Die Verhandlung des Kollektivvertrages und das Gefühl, von Seiten der Gewerkschaft und des Betriebsrates nicht ausreichend vertreten zu werden¹⁰ bildeten ein zentrales Motiv für mehrere AktivistInnengruppen sich selbst zu organisieren. So fanden sich bereits im Herbst 2008 über so genannte Drittmittel finanzierte ProjektmitarbeiterInnen in der »Plattform Drittmittel-Personal« zusammen. Im Sommersemester traten schließlich NachwuchswissenschaftlerInnen überwiegend auf so genannten S1- und S2- Stellen unter dem Namen »Initiative Zukunft der Wissenschaft« an die Öffentlichkeit.

Die Befürchtung der Initiative Zukunft der Wissenschaft, wonach etwa den zukünftigen predoc-Stellen nur noch ein Teil der Arbeitszeit zum Verfassen ihrer Dissertation zur Verfügung stehen werde, hat sich etwa an der Universität Wien dahinge-

11) Praedoc-Arbeitsvertrag der Universität Wien: 10.4.2009

12) http://www.ig-elf.at/fileadmin/homepage/Archiv/Resolutionen/Aufruf_Bildungsaktionstag_20091117.pdf, 17.11. 2009

hend bewahrt, als neue »pre-doc« B1-Stellen nicht mehr als Vollzeitstellen ausgeschrieben werden, sondern nur noch als 30-Stunden-Stellen. Statt bisher 40 Stunden, davon 20 für die Erbringung eigener wissenschaftlicher Leistungen, also etwa der Dissertation, sind es nun 30 Stunden mit 10 Stunden für die Erbringung eigener wissenschaftlicher Leistungen.

Die Folge davon ist, dass die theoretische Lohnerhöhung durch den Kollektivvertrag zu keiner faktischen Lohnerhöhung für die einzelnen MitarbeiterInnen wird. Löhne und Kosten für die Universitäten stagnieren. Ein Teil der wissenschaftlichen Arbeit wird allerdings in die Freizeit verlagert. Zudem fanden sich in den mit Beginn dieses Semesters von der Universität Wien ausgegebenen neuen Verträgen für Praedoc-Stellen Mehrarbeitsverpflichtungen ohne Abgeltung, die Möglichkeit für Nebenbeschäftigungsverbote – obwohl es sich teilweise um Teilzeitstellen handelt – und eine Klausel die der Universität Wien »sämtliche Eigentums- und Immaterialgüterrechte« einräumt und ihr »falls eine Vollrechtsübertragung rechtlich nicht möglich ist, zeitlich, räumlich und sachlich unbeschränkte ausschließliche und unwiderrufbare Nutzungsrechte«¹¹ sicherstellt.

SQUATTING TEACHERS

Die Organisationsversuche des neuen Mittelbaus, der LektorInnen und der Drittmittelangestellten, die sich mit Beginn des Wintersemesters 2009/2010 zunehmend vernetzten, bildeten die Basis für die Beteiligung der Lehrenden an der gegenwärtigen Protestbewegung. Die *IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen* solidarisierte sich bereits nach der ersten Nacht der Audimax-Besetzung mit den Protestierenden und forderte den Abzug der die Universität umstellenden Polizeikräfte. Wenige Tage später lud sie zu einem Lehrendentreffen ein, an dem ca. 150 Lehrende und Forschende an den Universitäten teilnahmen, überwiegend LektorInnen, Drittmittelangestellte und neuer Mittelbau. Daraus entwickelte sich eine regelmäßig tagende Lehrenden- und Forschendenversammlung, die von einem rotierenden Organisationsteam vorbereitet und mode-

riert wird und aus der sich eine Vielzahl von Protestaktivitäten von Lehrenden und Forschenden, wie etwa die Squatting Teachers entwickelt haben, die offene und kritische Lehre im Rahmen der Uni-Besetzungen durchführen.

Auch die Lehrenden versuchen sich dabei in ihren Organisationsformen an den basisdemokratischen Formen der Studierenden zu orientieren. Ein gemeinsamer Forderungskatalog wurde entwickelt, der nicht nur in die Bildungsdebatte eingebracht wird, sondern auch weiterentwickelt wird.

Die Forderung der Lehrenden und Forschenden umfassen konkrete arbeitsrechtliche Forderungen. So lautet etwa § 7 des Forderungskataloges derzeit:

»Wir fordern neue Formen finanzieller Absicherung für alle! Die existentielle Situation des akademischen Mittelbaus und des wissenschaftlichen Nachwuchses ist beispielhaft für gegenwärtige prekäre Arbeitsbedingungen. Die kurzfristige und ungesicherte Vergabe von Semesterverträgen für LektorInnen bedroht die Existenz der Lehrenden wie die Lehre selbst. Die immer zwingendere Selbstfinanzierung des eigenen Arbeitsplatzes durch Drittmittel führt zu immensen zusätzlichen Belastungen. Wissenschaftliches sowie nicht-wissenschaftliches Personal leistet in diesen Kontexten unter hohem Zeitdruck ein untragbares Ausmaß an unbezahlter Arbeit.

Wir fordern langfristige Verträge mit Aussicht auf Verlängerung, fixe Arbeitsplätze und Versammlungsräume für alle Lehrenden und Forschenden. Wir fordern fixe Arbeitsplätze und angemessene Entlohnung für Lektorinnen, Lektoren und Forschende in Drittmittelprojekten. Die Qualität der Lehre ist durch prekäre Arbeitsverhältnisse nicht zu gewährleisten. Im Sinne des Erhalts der Einheit von Forschung und Lehre sowie der Vielfalt an Lehrinhalten und Forschungsansätzen fordern wir, dass Senior Lecturers ausschließlich als Ergänzung des augenblicklichen Lehrangebots eingeführt werden – keinesfalls dürfen sie die derzeit tätigen Lektorinnen und Lektoren er-

setzen. Die Flexibilisierung wissenschaftlicher Arbeitsmärkte ist symptomatisch für allgemeine Tendenzen am Arbeitsmarkt, die immer mehr Menschen immer weniger kontinuierliche, finanzielle Absicherung bieten. Wir fordern daher eine ernsthafte Diskussion über das bedingungslose Grundeinkommen und einen allgemeinen Mindestlohn als Möglichkeiten kontinuierlicher, finanzieller Absicherung statt prekarisierter Arbeitsmärkte.«¹²

Der Forderungskatalog enthält aber auch Forderungen zur Redemokratisierung der Universitäten, gegen Diskriminierungen und für einen emanzipatorischen Bildungsbegriff. Damit interveniert er auch in eine durch die Proteste der Studierenden losgelöste gesamtgesellschaftliche Bildungsdebatte. Die eigenen prekären Arbeitsverhältnisse werden damit im Kontext einer breiteren politischen und ökonomischen Entwicklung gesehen, der sich auch die Lehrenden und Forschenden entgegenstellen.



THOMAS SCHMIDINGER

ist Lektor am Institut für Politikwissenschaft der Uni Wien mit Schwerpunkten zum Nahen Osten, zu Migration und politischem Islam. Er ist Präsident der IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen.