

# EMANZIPATORISCHE WISSENSCHAFTS- KRITIK

in Zeiten von Klimakrise & Pandemie  
herausgegeben von Martin Birkner

# EMANZIPATORISCHE WISSENSCHAFTSKRITIK

in Zeiten von Klimakrise & Pandemie

herausgegeben von Martin Birkner

mandelbaum *kritik & utopie*

Gedruckt mit Unterstützung von



© mandelbaum *kritik & utopie*, wien, berlin 2022  
alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Jakob Frühmann  
Satz: Bernhard Amanshauser  
Umschlag: Martin Birkner  
Druck: Primerate, Budapest

# Inhalt

9 Einleitung des Herausgebers

FRANZ SCHANDL

18 Die toteste Kontinuität oder: Der Fetischismus  
der Fakten

MONA SINGER

32 Klimawandel, Technik und die Frage  
der Naturbeherrschung

LYDIA ELMER UND LORENA GULINO

53 Feministische Wissenschaftskritik in Pandemiezeiten

MARIA WÖFLINGSEDER

80 Mobilfunk und Impfungen  
*Wie lebensnotwendige Erkenntnisse ins Reich der  
Verschwörungen verbannt werden*

CHRISTIAN SCHUBERT

109 Mögliche gesundheitsgefährdende Folgen  
der maschinenmedizinischen Bekämpfung  
der SARS-CoV-2-Pandemie  
*Eine psychoneuroimmunologische Analyse*

THOMAS SCHMIDINGER

- 147 Sehnsucht nach der Philosophenherrschaft  
*Anmerkungen zu den antidemokratischen Elementen der  
Wissenschaftsgläubigkeit progressiver und ökologischer  
Bewegungen im 21. Jahrhundert*

JULIA LIS

- 164 Auf die Wissenschaft hören?  
*Feministisch-theologische Perspektiven  
linker Wissenschaftskritik*

ANDREAS HELLGERMANN

- 187 Instrumentelle Vernunft und linke Politik

MARIE SCHUBENZ UND FRIEDER OTTO WOLF

- 211 Die historische Aufgabe einer Erneuerung der  
Wissenschaftskritik

EVA GELINSKY

- 248 Ökosozialismus und Ökologie  
*Warum eine Kritik der „Ökologie“ Bestandteil einer  
Theorie des gesellschaftlichen Naturverhältnisses in  
kapitalistischen Gesellschaften sein sollte*

JEANNETTE FISCHER

- 267 Die aggressive Projektion des Opfers

IG LEKTORINNEN UND WISSENSARBEITERINNEN  
CHRISTIAN CARGNELLI, DANIELA HAARMANN, ANTON  
TANTNER, AURELIA WEIKERT, IG-ELF.AT

- 286 Gute Arbeit in der Wissenschaft:  
Ein Forderungskatalog

ALEX DEMIROVIĆ

297 Möglichkeiten und Grenzen emanzipatorischer  
Wissensproduktion an Hochschulen  
*Ein Gespräch mit Martin Birkner*

324 Autor:innen

IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen  
Christian Cargnelli, Daniela Haarmann, Anton Tantner,  
Aurelia Weikert, ig-elf.at

## Gute Arbeit in der Wissenschaft: Ein Forderungskatalog

286

Die katastrophalen Zustände der Beschäftigungsverhältnisse an österreichischen sowie auch deutschen Universitäten sind seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten bekannt: Je nach Berechnungsmethode sind 80 bis 90 Prozent der an den Universitäten lehrenden und forschenden Personen befristet beschäftigt, was gleichermaßen zum Nachteil von deren Lebensplanung, deren physischer und psychischer Gesundheit sowie der Qualität von Forschung und Lehre gereicht.

Zunehmend werden diese Zustände öffentlich thematisiert, zuletzt auch mittels einer Unzahl an erschreckenden Erfahrungsberichten, die per Twitter-Hashtag #ichbinhanna verbreitet wurden. Leider beschränkt sich diese Diskussion nur zu oft auf die Darstellung der Misere, ohne Auswege anzubieten – bestenfalls erscheint „Leaving Academia“, also der Ausstieg aus der Wissenschaft, als die einzig gangbare, oft mit starker psychischer Belastung verbundene Alternative. Umso wichtiger ist, dass das in Deutschland tätige *Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)* 2020 ein Diskussionspapier vorlegte, das unter dem Titel „Personalmodelle für Uni-

versitäten in Deutschland“ gut durchberechnete Alternativen zur aktuellen Situation vorstellte.<sup>1</sup>

In Österreich ist die während des Universitätsstreiks 1996 gegründete Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen darum bemüht, den universitären, bildungs- und forschungspolitischen Anliegen des befristet beschäftigten akademischen Personals, also in erster Linie Lehrbeauftragter und „freier“ Wissenschaftler\*innen, eine Stimme zu geben – so auch im Winter 2020/21, als die Diskussion um die universitären Arbeitsverhältnisse im Zuge der Novellierung des Universitätsgesetzes wieder stärker mediale Beachtung fand: Die damals von der türkis-grünen Regierung beschlossenen Änderungen bringen nochmals eine Verschärfung der ohnehin schon prekären Lage der an den Universitäten Beschäftigten mit sich. Bis dahin konnten sie nach einer Unterbrechung eines mehrjährigen befristeten Anstellungsverhältnisses – zum Beispiel durch ein Jahr Arbeitslosigkeit samt Finanzierung durch das Arbeitsmarktservice (AMS), das damit unfreiwillig zu einer bedeutenden Institution der Forschungsförderung in Österreich wurde – ihre befristeten Verträge an derselben Institution von Neuem aufnehmen – man befand sich dann in der „zweiten Kette“, so der interne Jargon für diese nie enden wollende Prekarität.

Die Intention der Novelle war – erzwungen durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs –, derlei Umgehung des Arbeitsrechts einen Riegel vorzuschieben und die Universitäten zu vermehrten Abschlüssen unbefristeter Arbeitsverträge anzuregen. Genau Letzteres wurde aber nicht gesetzlich vorgeschrieben, womit für viele Lehrende die neue Regelung ei-

1 <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/>

nem Berufsverbot gleichkommt: Nach sechs oder acht Jahren Anstellung an einer Universität ist nun endgültig Schluss mit der Arbeit für die jeweilige Institution, außer die Universität stellt die Person unbefristet an – wofür es aber keine Anreize gibt.

288 Vertreter\*innen der IG haben den 2021 zum Thema „Arbeit“ in Hallstatt abgehaltenen Momentum Kongress dazu genutzt, gemeinsam mit anderen Initiativen die weitere Vorgangsweise zu besprechen und einen Forderungskatalog zur Diskussion zu stellen, der auf die Lage an den österreichischen Universitäten abgestimmt ist und gleichermaßen realistische, kurzfristig verwirklichtbare Verbesserungen wie utopische Perspektiven umfasst – vergleichbar etwa einem auf die gesamtgesellschaftliche Situation abzielenden Forderungskatalog, der von sozialdemokratischen, dem Keynesianismus verhafteten Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und mehr Investitionen in klimaschützende Infrastruktur über die Forderung nach einem tendenziell systemtransformierenden Bedingungslosen Grundeinkommen bis hin zum „Fully Automated Luxury Communism“ (Aaron Bastani) reicht.

Wir stellen an dieser Stelle die überarbeitete Version dieses Katalogs vor – Rückmeldungen sind sehr erwünscht: [office@ig-elf.at](mailto:office@ig-elf.at)

## **Die IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen fordert:**

### **1. Eine neue Kennzahl für das Universitätsmanagement: Die Permanenz**

Wir schlagen die Implementierung einer neuen Kennzahl vor, der so genannten „Permanenz“. Diese soll aus der Perspektive der Ministerialbürokratie und der Universitätsleitung als

Indikator für qualitative Forschung und Lehre herangezogen werden. Diese Kennzahl ergibt sich aus dem Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse an der Gesamtzahl der an den Universitäten abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals. In Österreich liegt derzeit diese Kennzahl, nennen wir sie vorläufig „Permanenz“ oder „permanent ratio“, zwischen 15 und 30 Prozent. Auf diese Weise könnte die Prekarität und Unzumutbarkeit der Arbeitsverhältnisse an den Universitäten in kürzestmöglicher reduzierter Form als Zahl sichtbar gemacht werden. Darauf verweisend ließen sich entsprechende Forderungen erheben, zum Beispiel die nach der Erhöhung dieser Kennzahl auf einen Wert zwischen 70 und 90 Prozent. Die Erreichung dieser Kennzahl, der geforderten „Permanenz“, könnte zum Beispiel in den Leistungsvereinbarungen festgeschrieben werden.

Die Umsetzung dieser Forderung, den Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zu erhöhen, bedarf keiner Änderung des Universitätsgesetzes. Lehrbeauftragte können schon jetzt unbefristet angestellt werden, dasselbe gilt für die im Kollektivvertrag vorgesehenen Stellen der „Senior Scientists“ – dies wäre jedenfalls, womöglich auch unter inhaltlicher Redefinierung des Jobprofils, eine Lösung, die kurzfristig realisierbar ist.

## **2. Sichtbarmachung der Arbeitsbedingungen**

Die Sichtbarmachung der prekären Arbeitsbedingungen sollte selbstverständlicher Teil der wissenschaftlichen Kommunikation werden, etwa in der Kommunikation mit der Unibürokratie, mit Drittmittel vergebenden Stellen, Veranstalter\*innen von Tagungen, bei öffentlichen Vorträgen, in schriftlichen Präsentationen und Abschlussberichten: Arbeit, die ohne Finanzierung bzw. unter Aufwendung von Eigenmitteln oder durch

Arbeitslosenbezüge geleistet wurde, sollte genauso in den offiziellen Teilen wissenschaftlicher Kommunikation angeführt werden wie allfällige, durch die Prekarisierung (mit)bedingte psychische und physische Gesundheitsschäden. Als kleines Beispiel sei eine Episode bei einer Berliner Tagung zur Provenienzforschung im Jahr 2018 erwähnt:

„der Wiener Historiker Leonhard Weidinger [bat] (...) während seines Vortrags die Provenienzforscher im Auditorium (...), sich zu erheben. Etwa hundertfünfzig Frauen und Männer standen auf. Dann bat Weidinger jene, die eine feste Stelle hätten, sich wieder zu setzen. Fast alle blieben stehen.“ (FAZ, 29.II.2018)

290

### **3. Selbstaussbeutung von Teilzeitbeschäftigten verhindern durch anonymisierte Erhebung der Arbeitszeit**

Die Forderung danach, Arbeitszeit zu dokumentieren, wird üblicherweise nicht von Vertretungen der Arbeitenden erhoben und mag auf den ersten Blick verblüffen – im Falle der im Bereich der Wissenschaft oft gängigen „Zwangsteilzeit mit unbezahlter Mehrarbeit“ allerdings könnte sie ein wirksames Mittel sein, dass auch die Betroffenen vor Selbstaussbeutung schützt.<sup>2</sup>

2 Kristin Eichhorn, Tilman Reitz: Beschäftigungssicherheit, Gleichberechtigung und Wissenschaftsermöglichung an Hochschulen, Policy Paper vorgestellt bei Momentum 21: Arbeit, Hallstatt 22.10.2021

#### 4. Faire Arbeit als Bestandteil der Richtlinien für gute wissenschaftliche Praxis

Karoline Döring und Kristin Eichhorn haben zuletzt „Überlegungen zu einem Siegel „Faire Arbeit in der Wissenschaft“<sup>3</sup> angestellt. Tatsächlich boomten in den letzten Jahren „Code of Conducts“ und „Richtlinien zur Guten Wissenschaftlichen Praxis“.<sup>4</sup> Die Forderung, dass im wissenschaftlichen Bereich solche Richtlinien und Gütesiegel auch zu berücksichtigen haben, dass die Forschung und Lehre unter angemessen bezahlten Bedingungen erfolgt und die geforderte „Permanenz“-Rate eingehalten wird, ist nur zu gerechtfertigt.

291

#### 5. Eine Novelle der Novelle

Die mit Oktober 2021 in Kraft getretene Novelle des Universitätsgesetzes hat schon jetzt negative Auswirkungen. Bewilligte Forschungsprojekte können gar nicht oder nicht an der dafür vorgesehen Einrichtung durchgeführt werden, schon zugesagte Lehraufträge werden von Kolleg\*innen zurückgelegt, weil sich diese ansonsten negativ auf Ihre künftigen Karrieremöglichkeiten auswirken könnten. Eine Reparatur der UG-Novelle ist also äußerst dringlich, allerdings sollten diesmal auch die Betroffenen in die Vorbereitung der Gesetzesänderung mit einbezogen werden – und nicht nur Gewerkschaftsvertreter\*innen, die von der Lebensrealität der Mehrheit der in der Wissenschaft Beschäftigten allzu oft nur wenig wissen.

3 <https://publikum.net/uberlegungen-zu-einem-siegel-faire-arbeit-in-der-wissenschaft/>

4 z.B.: <https://oeawi.at/richtlinien/>

## 6. Organizing

292 In unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gilt „Organizing“ als Schlagwort der Stunde.<sup>5</sup> Im Bereich der Wissenschaft ist genau dies – die auf den je eigenen Erfahrungen basierende kollektive Debatte darum, welche Forderungen als besonders dringlich anzusehen sind sowie Aktionen, diese zu realisieren – ein großes Problem – oder „Herausforderung“, wie Neoliberale sagen würden: Wissenschaftler\*innen sind leicht erpressbar und zugleich schwer organisierbar, ihre Begeisterung für ihre Tätigkeit, ihre Obsession für Forschungsfragen lässt sie die Widrigkeiten des Betriebs und seine Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen, oft ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen. Gerade in Fächern, in denen individualisiertes Arbeiten die Norm ist und die für Dissertationen und Habilitationen oft jahrelanges, vereinsamtes Arbeiten verlangen, wird solidarisches Handeln dadurch erschwert. Kompetitives Verhalten wird oft verinnerlicht und die nur kurzfristigen Beschäftigungen schwächen die Bindung an die jeweilige Institution – auch zum Schaden der Studierenden.

Im Zuge der Debatten, die um das Hashtag #ichbinhanna auftauchten, wurde den vielen Empörten von jenen, die schon länger dafür kämpfen, die universitären Arbeitsverhältnisse zu verbessern, die Frage gestellt, ob sie denn schon gewerkschaftlich aktiv seien. Nur die wenigsten hatten dies bislang in Betracht gezogen, wobei gerade in Österreich die jahrelange Ignoranz der für die Universitäten zuständigen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) für die Belange der Prekären das

5 Vgl. u.a. Eric Mann: *Transformatives Organizing. 7 Bausteine, 12 Rollen, 16 Fähigkeiten*. Köln: ISP, 2017.

ihre dazu beitrug, gewerkschaftliches Engagement als wenig attraktiv zu betrachten.

Allerdings hätte die GÖD durchaus das Potenzial, einen solchen Organizing-Prozess im Bereich der prekär beschäftigten Wissenschaftler\*innen zu begleiten bzw. zu unterstützen – personell, finanziell, und auch durch die Zurverfügungstellung ihrer Infrastruktur. Ein Nutzen wäre für beide Seiten gegeben: ein vielleicht beträchtlicher Zuwachs an Mitgliedern für die Gewerkschaft, deren Vertreter\*innen wiederholt den niedrigen Organisationsgrad an den Universitäten beklagen, und ein höheres Maß an Durchschlagskraft für die Artikulation sowie auch für die Umsetzung ihrer Forderungen für die Prekären.

293

## **7. Allgemeines Arbeitsrecht statt Paragraph 109**

Im Zuge der 2020/21 stattgefundenen Protestbewegung wurde unter anderem die Forderung erhoben, die Sonderbestimmungen, mittels derer an den österreichischen Universitäten die Befristung von Arbeitsverhältnissen geregelt werden – des Paragraphen 109 des Universitätsgesetzes –, schlicht aufzuheben, womit die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung fänden. Für viele an den Universitäten, die insbesondere mit der Verwaltung der Lehre betraut sind, mag dies auf den ersten Blick als kaum umsetzbar erscheinen, doch besteht in der Realisierung dieser Forderung auch das Potenzial, mittels entsprechender Kreativität Verhältnisse zu schaffen, die beträchtliche Verbesserungen für universitäre Lehre und Forschung mit sich bringen.

## 8. Berechnung alternativer Personalmodelle

Nach Vorbild des Diskussionspapiers der NGAWiss wäre die auf Österreich umgelegte Berechnung alternativer Personalmodelle an den Universitäten sehr wünschenswert. Im Gegensatz zu den meisten deutschen Bundesländern ist in Österreich sogar eine öffentliche Einrichtung vorhanden, die solches mit professioneller Expertise leisten könnte: Die Kammer für Arbeiter und Angestellte, die seit der Ausgliederung der Universitäten vor 20 Jahren nun auch für diese zuständig ist.

294

## 9. Casinos schließen! Erhöhung des Globalbudgets statt Drittmittel-Zeitvergeudung

Der in den letzten Jahrzehnten stark gestiegene Betrag an Geldern, die Wissenschaftler\*innen selbst bei öffentlichen Förderstellen einwerben müssen, um befristet an Universitäten beschäftigt sein zu können, gerät zunehmend in Kritik – in Deutschland wird sogar pointiert die Abschaffung der dem österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) vergleichbaren Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verlangt, der größten Vergabestelle von Drittmitteln.<sup>6</sup> Tatsächlich darf angenommen werden, dass das Bemühen um Drittmittelförderungen und die Verwaltung der Auswahlverfahren mittlerweile eine der größten Zeit- und Ressourcenvergeudungen im Wissenschaftsbetrieb ist: In ungezählten Arbeitsstunden werden Anträge verfasst und Formulare ausgefüllt, wovon mittlerweile eine ganze Industrie des Coachings zum korrekten Verfassen von Anträgen lebt; aufwändige Begutachtungsverfahren und Jurysitzungen sind nötig, während die

6 <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/schluss-mit-dem-projektgeber>

Aussicht auf Bewilligung der eingereichten Anträge oft nur in einem niedrigen zweistelligen, bei manchen Programmen gar nur einstelligen Prozentbereich liegt. Hier wäre als erstes Kostenwahrheit zu verlangen: Wieviel Arbeits- und Lebenszeit wird hier vergeudet?<sup>7</sup> In der Folge sollte der Großteil der für das Drittmittelwesen öffentlicher Stellen aufgewandter Gelder dem Globalbudget der Universitäten zufließen und nur mehr in begründeten Ausnahmefällen befristete Forschungsförderungen ausgeschüttet werden.

## **10. Ein grundlegend neues Universitätsgesetz für eine demokratische Hochschule**

295

Jenseits kosmetischer Korrekturen wäre allerdings eine grundlegend andere, nämlich demokratische Organisationsform der Universitäten von Nöten: Es braucht eine Abschaffung der Kurienuniversität mit ihrer Privilegierung einer Minderheit, ein Faculty- oder Departmentmodell, bei dem alle Universitätsmitarbeiter\*innen die Möglichkeit haben, Entscheidungen an der Universität zu beeinflussen. Dafür nötig wäre ein gänzlich neues Universitätsgesetz – wie dieses beschaffen sein sollte, benötigt einen noch zu organisierenden Diskussionsprozess.

7 Dies gilt übrigens in ähnlicher Form für das Karussell der Preisverleihungen, bei denen zuweilen gerade Mal dreistellige Eurobeiträge ausgelobt werden – die Vermutung, dass die Verwaltung dieser Preise (Begutachtungen, Jurysitzungen, Preisverleihungen, ...) ein Mehrfaches von der Höhe des vergebenen Preises ausmacht, liegt nur zu nahe.

## Literatur

Cargnelli, Christian/Ehs, Tamara/Tantner, Anton: Organisation prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. Das Beispiel der IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 193, 48.2018, S. 641–661.

DOI (Open Access): <https://doi.org/10.32387/prokla.v48i193.1150>

Günther, Elisabeth/Fink, Dagmar: Wir brauchen ein anderes Universitätsgesetz!, in: Volksstimme, 2021, Nr. 1/2, S.16–18, <http://volksstimme.at/index.php/blog/item/475-wir-brauchen-ein-anderes-universitaetsgesetz.html>

IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen: Resolutionen, Interviews, Studien und Medienberichte seit 1996: <http://ig-elf.at>

296

Mann, Eric: Transformatives Organizing. 7 Bausteine, 12 Rollen, 16 Fähigkeiten. Köln: ISP, 2017

Niggemann, Jan: Warum sich Studierende und Lehrende gegen das neue Uni-Gesetz wehren, in: Mosaik Blog, 12.1.2021, <https://mosaik-blog.at/unigesetz-studienrecht-novelle/>

Tantner, Anton: Gegen Prekarität – für gute Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, in: Die Zukunft. Diskussionszeitschrift für Politik, Gesellschaft und Kultur, 11-12/2020, S. 14–17. [Redebeitrag zur Demonstration ADVENT, ADVENT, DIE #BILDUNGBRENNT vom 19. Dezember 2020 im Wiener Resselpark]

Online-Version: <http://www.ig-elf.at/index.php?id=106> sowie <https://wiener-bildungsakademie.wien/gegen-prekaritaet-fuer-gute-arbeitsverhaeltnisse/>

Tantner, Anton: Österreich schafft Quasi-Berufsverbote an Hochschulen, in: Jacobin Magazin, 9.2.2021

<https://jacobin.de/artikel/ig-lektorinnen-universitaetsgesetz-oesterreich-ugnovelle-befristung-entfristung-paragraph-109-bildung-brennt/>

Theißl, Brigitte: UG-Novelle: Wissenschaftlerinnen im Abseits, in: derstandard.at, 31.1.2021, <https://www.derstandard.at/story/2000123736564/ug-novelle-wissenschaftlerinnen-im-abseits>