



/ Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft

Angelika Schmidt* und Angela Wegscheider**

Zusammenfassung

Der Beitrag zeigt die Veränderungen der Arbeitsbeziehungen an österreichischen Universitäten mithilfe einer Mehrebenenanalyse auf und diskutiert Handlungsoptionen für die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten. Die Ergebnisse zeigen, universitäre Karrierewege werden beschränkt durch das UG 2002, unternehmerisch agierende Rektorate und normative Vorstellungen. An Universitäten arbeiten stratifizierte in der Zusammensetzung oft wechselnde Belegschaften, begleitet von niedriger Identifikation mit der kollektiven Interessenvertretung. Dabei fordern die Mitarbeiter:innen von dieser die Sicherstellung von transparent zugänglichen und planbaren Karrieremodellen.

Schlagwörter: Kollektive Interessenvertretung, Universität, Mehrebenenanalyse, Personalstruktur, Karriere

Collective representation at universities – an area of tension between human resource policies and demands of the workforce

Abstract

This paper explores changes in labour relations at public Austrian universities using a multi-level analysis and discusses options for action for the collective interest representation of employees. The results show that university career paths are shaped differently than professional careers in organisations due to the UG 2002, the entrepreneurial acting rectorates as well as normative ideas. Universities have increasingly stratified workforces, which are in addition accompanied low identification with the collective employee representation. The employees' demands on the collective representation of interests relate above all to ensuring transparently accessible and plannable career models.

Keywords: Collective interest representation, university, multi-level analysis, staff structure, career planning.



* Ao Univ. Prof. Mag. Dr. Angelika Schmidt (corresponding author), Institut für Change Management und Management Development, Wirtschaftsuniversität Wien, E-Mail: angelika.schmidt@wu.ac.at, <https://bach.wu.ac.at/d/research/ma/2612/>

** Mag. Dr. Angela Wegscheider, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Johannes Kepler Universität Linz, E-Mail: angela.wegscheider@jku.at, <https://www.jku.at/institut-fuer-gesellschafts-und-sozialpolitik/>

Conflict of interest: Als Wissenschaftlerinnen fühlen wir uns einer wertneutralen Forschungshaltung verpflichtet. Wir legen offen, dass wir jeweils im Betriebsrat an unseren Universitäten und in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) tätig sind.



1. Ausgangslage

In Österreich sind Universitäten die wesentlichen Träger der Grundlagenforschung und der akademischen Bildung. Im Wintersemester 2021 waren 44.576 Personen im wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal tätig (uni:data 2021). Insbesondere im Postdoc-Bereich hat ein Großteil die Entscheidung, im Berufsfeld der Wissenschaftler:innen und Lehrenden bleiben zu wollen, bereits gefällt. Bei dieser Entscheidung spielt eine Rolle, welche Faszination dieser Beruf ausstrahlt. Wesentliche Entscheidungsfaktoren neben der Strahlkraft des Berufs sind Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten bzw. die Perspektiven für eine (weitere) Beschäftigung. An den Universitäten, insbesondere in Österreich (Baierl 2021) sowie im gesamten deutschsprachigen Wissenschaftsraum (Hildbrand 2018; Hobler/Reuyß 2020; Bahr et al. 2022) als auch international (Kreckel 2016; Frölich et al. 2018; Woolston 2020; Gewin 2022), werden hohe Befristungsquoten gepaart mit unsicheren Arbeitsbedingungen und nachteiligen Auswirkungen festgestellt.

Im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte hat es in Österreich verschiedene Regelungen im Hinblick auf die rechtliche Verankerung der Beschäftigungsverhältnisse gegeben – aktuell gilt das Universitätsgesetz (UG) 2002. Unabhängig von der rechtlichen Verankerung ist für die Erfüllung von Lehre, Forschung, Selbstverwaltung und Transfer der Erkenntnisse in die Gesellschaft wesentlich, dass die gesamte Belegschaft diese Aufgaben im Blick hat und hier entsprechend die jeweilige Expertise zur Verfügung stellt. Dieses gemeinsame Aufgabenbündel hat sich auch durch die massiven Strukturreformen nicht verändert, wobei Wissenschaftler:innen und/oder Lehrende – das Ideal ist der/die forschende Hochschullehrer:in – verschiedene Karriereschritte durchlaufen und im institutionellen Gefüge unterschiedliche Aufgaben in den universitären Kernprozessen wahrnehmen.

Universitäten sind seit einigen Jahren vermehrt konfrontiert mit dem im Zuge der weltweiten Bildungsexpansion ansteigenden Lehrbedarfe und längerer Studiendauer, Ressourcenknappheit im Haushaltsbudget und einer stärker werdenden Bedeutung projektgebundener und befristeter Drittmittel, darunter kompetitive Forschungsförderungsmittel sowie einem intensivierten internationalen Qualitäts- und Leistungswettbewerb (Paradeise/Thoenig 2013; OECD 2014). Ausgehend von seinen vergleichenden Analysen der Beschäftigungsstrukturen im Hochschulbereich

fordert der Bildungsforscher Kreckel (2015: 37) die Beachtung der oben genannten Entwicklungen in Hinblick auf die universitäre Personalpolitik, neue Karrieremodelle und die Ermöglichung von durchgehenden akademischen Laufbahnen. Seit einiger Zeit kann auch beobachtet werden, dass (junge und erfolgreiche) Wissenschaftler:innen ihrem Ärger über die Auswirkungen von prekären Arbeitsbedingungen auf ihr Leben öffentlich Luft machen und auch entsprechende Forderungen stellen (Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2020, 2021; Gewin 2022; Bahr et al. 2022).

Ansprechpartner:innen für Forderungen aus dem Personal und für die Vertretung der Arbeitnehmer:inneninteressen in Betrieb und Branche sind in Österreich üblicherweise Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer. Als zentrale Organe der organisierten kollektiven Interessenvertretung sind sie in ihrer Arbeit zunehmend mit den Auswirkungen der Änderungen der regulatorischen Vorgaben des Universitätsgesetz (UG) 2002 und deren Umsetzung auf betrieblicher Ebene konfrontiert. Dabei zeigen sich als wesentliche Themen fehlende Karriereperspektiven für junge Forscher:innen einerseits und die mangelnde Verankerung und soziale Bindungswirkungen zur Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen andererseits (Michenthaler/Falter 2021; Schmidt/Wegscheider 2021; Wegscheider/Schön 2021). Deshalb nahm die Gewerkschaft für das wissenschaftliche Universitätspersonal zuletzt die große UG-Novelle 2021 wieder zum Anlass, um ihre Argumente und Forderungen hinsichtlich Planbarkeit und Sicherheit für Wissenschaftskarrieren medienwirksam gegenüber Bildungsministerium und Rektor:innen zu äußern (Tiefenthaler et al. 2020; Tiefenthaler 2022).

Hohe Befristungsquoten und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen lassen den Ruf nach starken interessenpolitischen Stimmen laut werden. Freeman und Medoff (1984) brachten den Begriff „voice“ mit organisierter Mitsprache der Belegschaft und gewerkschaftlicher Vertretung, insbesondere mit der Rolle der Gewerkschaften bei der Artikulation von Anliegen im Namen des Kollektivs, in Verbindung. Die Stärke der kollektiven Mitsprache (Voice) hat aber ein größeres Problem, denn in den vergangenen Jahrzehnten ist im universitären Bereich – ähnlich wie in anderen Sektoren und Ländern – ein Mitgliederrückgang bei den Gewerkschaften zu beobachten (z. B. Pernicka 2009). Diese Entwicklung erschwert kollektive Interessenvertretung und gewerkschaftliches Handeln auf

inner- und überbetrieblicher Ebene (Schmidt/Trinczek 1999). Begleitet wird dies von der Tatsache, dass Ausnahmeregelungen und Deregulierungen vielfach angestrebt und akzeptiert werden. Dieser Trend ist schon länger beobachtbar (Boni 2009).

Dieser Beitrag hat das Ziel, die Veränderungen der Arbeitsbeziehungen im österreichischen universitären Kontext auf Makro- und Mesoebene aufzuzeigen. Unsere leitende Fragestellung ist: Welche Herausforderungen haben sich aufgrund der Änderungen in den österreichischen öffentlich-rechtlich finanzierten Universitäten für die kollektive Interessenvertretung ergeben? Daran schließt sich die Diskussion an, inwieweit sich aus diesen Befunden Handlungsoptionen für die in diesem System agierende kollektive Interessenvertretung ableiten lassen. Nach der Identifikation von Einflussfaktoren für die kollektive Interessenvertretung an Universitäten auf mehreren Ebenen werden wir aus einer Makroperspektive zuerst die Änderungen der Rahmenbedingungen für die Universitäten Österreichs, daran anschließend die beobachteten Entwicklungen auf betrieblicher Ebene und Ansprüche aus der Belegschaft an die kollektive Interessenvertretung auf Mesoebene herausarbeiten. Am Ende des Beitrags erfolgt die Diskussion der Ergebnisse der Mehrebenen-Analyse und die Ableitung von Handlungsoptionen für die kollektive Interessenvertretung.

2. Einflussfaktoren für die kollektive Interessenvertretung

Kollektive Interessenvertretung im deutschsprachigen Raum baut auf zwei zentralen Säulen auf: Kollektivvertragsverhandlungen und betriebliche Interessenvertretung (Tempel et al. 2006). Österreich kann zwar ähnlich wie Deutschland, aber noch strenger, als dualistisches System eingestuft werden (Boni 2009; Müller-Jentsch 1999). Das bedeutet, dass Kollektivvertragsverhandlungen grundsätzlich in die Zuständigkeit von überbetrieblich agierenden Fachgewerkschaften und Arbeitgeberverbänden fallen (Tempel et al. 2006). Betriebsverfassung und Kollektivvertragsautonomie ermöglichen eine funktionale Differenzierung der Regelung der Interessenvertretung in zwei – nach Interessen, Akteur:innen und Durchsetzungsformen – voneinander getrennten Schauplätzen (Müller-Jentsch 1999). Betriebliche Interessenvertretung funktioniert über den Betriebsrat, der laut Gesetz als Organ der Belegschaft zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kul-

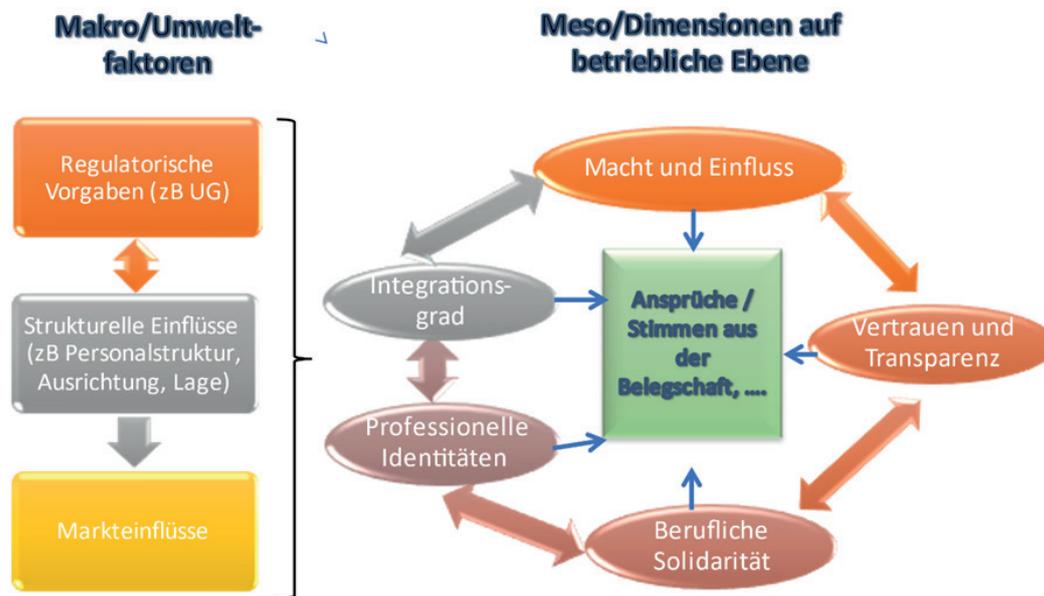
turellen Interessen der Arbeitnehmer:innen berufen ist (§ 38 ArbVG).

Üblicherweise ist der Organisationsgrad der Arbeitnehmer:innen in Gewerkschaften in den skandinavischen Ländern hoch, aber in Ländern wie Großbritannien, das einen ähnlichen Organisationsgrad wie Österreich aufweist (Dieke/Lesch 2016: 2), zeigen Untersuchungen, dass große Teile der Belegschaft aus Menschen bestehen, die während ihres Arbeitslebens (wahrscheinlich) nie gewerkschaftlich organisiert sein werden (Bryson/Gomez 2005; Guschanski/Onaran 2016). Ein schwächer werdender gewerkschaftlicher Organisationsgrad ist mit Nachteilen für die Arbeitnehmer:innen verbunden (Guschanski/Onaran 2016; Adam 2018). Der universitäre Bereich ist hier nicht ausgenommen. Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen werden zunehmend als „individualisierte“ Mitsprache (Voice) der Arbeitnehmer:innen wahrgenommen und im Sinne von willkürlich erscheinenden Einzelvereinbarungen abgehandelt (Dundon et al. 2004).

Die jeweiligen gesetzlichen und organisationalen Dynamiken im universitären Kontext als auch Individualisierungstendenzen haben einen besonderen Einfluss auf die betriebliche Personalpolitik. Wir gehen davon aus, dass *betriebliche Personalpolitik* zwei wesentliche Ausprägungen hat (Wächter 1992; Sydow/Wirth 2012): Als ‚policy‘ drückt sie die grundlegenden Entscheidungen im Personalbereich und ihren Zusammenhang mit der allgemeinen Unternehmenspolitik aus (Makroebene). Gleichzeitig verstehen wir betriebliche Personalpolitik auch als ‚politics‘ und betrachten das Zustandekommen der grundlegenden Entscheidungen im Personalbereich sowie die jeweiligen Handlungsgrundlagen (Machtressourcen) und -strategien, die sich zudem in den eingesetzten Kontroll-, Gratifikations-, Herrschafts- und Sozialisationsverfahren sowie im mikropolitischen Handeln auf der betrieblichen Ebene ausdrücken. Die Herausforderung dabei ist, zu untersuchen, inwieweit personalpolitische Entscheidungen den Anspruch der Ausrichtung auf einen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer:innen und dem Management (Macharzina 1992) erfüllen können und dabei auch der kollektiven und individualisierten Voice der Belegschaft den entsprechenden Raum zur Verfügung stellen.

Um die Mitsprache (Voice), sowohl für kollektive Interessenvertretung als auch für einzelne Arbeitnehmer:innen, zu ermöglichen und zu stärken, schlagen wir in Anlehnung an Dundon et al. (2004)

Abbildung 1: Übersicht der zentralen Einflussfaktoren



Quelle: Eigene Darstellung

eine Verknüpfung mit dem Spektrum an entsprechenden Umweltfaktoren und den Einflussdimensionen auf der betrieblichen Ebene vor. Abbildung 1 gibt einen Überblick über diese zentralen Einflussfaktoren auf universitärer Ebene.

Öffentlich-rechtliche Universitäten sind auf der Makroebene stark von *regulatorischen Vorgaben* wie dem UG 2002 einerseits und den Dynamiken in den jeweiligen *Arbeitsmärkten* der Fachdisziplinen andererseits beeinflusst. Das UG gibt den organisationalen Rahmen und wesentliche Steuerungsinstrumente vor. Der jeweilige Arbeitsmarkt in den verschiedenen Fachdisziplinen wiederum beeinflusst die *strukturellen Faktoren* wie Ausrichtungen, die Organisationsgröße oder Lage und besonders die Zusammensetzung der Personalstrukturen. Diese Faktoren wirken maßgeblich auf die Ausgestaltung der Stärke der erhobenen Stimme und damit Mitsprache und der Einflussmöglichkeiten der kollektiven Interessenvertretung im universitären Bereich.

Auf betrieblicher Ebene ist für die entsprechenden Voices die erlebte professionelle *Identität* wesentlich. Der Zusammenhalt in der Beschäftigtengruppe wird als eine potenziell starke Kraft in Aushandlungsprozessen angesehen und formt den Charakter dieser. Damit eng verbunden ist der Faktor der *Gruppensolidarität*,

die im Rahmen von kollektiver Interessenvertretung – sowohl der Gewerkschaftsbewegung als auch der Betriebsratskörperschaften – Stärkung erfahren kann. Aber ausgeprägte Regelungen wie z. B. Qualifizierungsregelungen in Form von Habilitationsvorschriften wirken noch immer als starke Ausschlussmechanismen und erschweren das Entstehen einer Solidarität der Gesamtgruppe der wissenschaftlich und künstlerisch tätigen Beschäftigten.

In Prozessen der betrieblichen Vertretung und Anhörung werden *Vertrauen und Transparenz* als Schlüsseldeterminanten angesehen (Rami/Hunger 2011). Vertrauen sollte auf mehreren Ebenen bestehen: einerseits zwischen den Beschäftigten und ihren Interessenvertreter:innen und andererseits zwischen den direkt am jeweiligen Aushandlungsprozess beteiligten Funktionärspersonen und den Vertreter:innen der Organisationen (Beaumont/Hunter 2005). Verbunden ist die Ausprägung des Vertrauens ebenfalls mit dem Faktor der Transparenz. Vertrauen und Transparenz prägen die Formen des Informationsaustauschs. Ob dieser Austausch auf Augenhöhe passiert, wird maßgeblich durch Ausprägungen der Faktoren *Macht und Einfluss* bestimmt. Ein weiterer Einflussfaktor ist der erlebte *Integrationsgrad*. Dabei geht es darum, wie die Einbeziehung der Mitarbeitenden in die jeweiligen

Aufgaben und Prozesse der Universitäten erlebt wird (Dörre 2009), dies ist ein Fundament für weiterführende Beteiligungen der Arbeitnehmer:innen.

Wie die meisten Unternehmen möchten auch die Universitäten die vorgegebenen Leistungsvereinbarungen erreichen und sich mit ihren Leistungen im Spitzenfeld ihres jeweiligen Feldes positionieren. Gleichzeitig wünschen sich die Mitarbeiter:innen einen angenehmen Arbeitsplatz und die Einbeziehung bei Angelegenheiten, die für ihre Arbeit wichtig sind. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen gibt es drei Schlüsselkonzepte: Effizienz, Gleichheit sowie Gerechtigkeit und Mitsprache. Effizienz bezieht sich auf die produktive Nutzung begrenzter Ressourcen. Gerechtigkeit und Gleichheit garantieren, dass die Mitarbeiter:innen für ihre Arbeit einen angemessenen Lohn erhalten, in einem diskriminierungsfreien Umfeld arbeiten und faire Arbeitsbedingungen vorfinden. Ebenso erwarten sich die Beschäftigten ein Mitspracherecht im Sinne von Input und Einfluss auf die Angelegenheiten ihrer Arbeit (Budd/Colvin 2008).

Alle diese behandelten Dimensionen haben Einfluss auf die individuelle und kollektive Mitsprache und zeigen potenzielle Spannungen und Irrationalitäten, weil gerade hier das Zusammenspiel zwischen externen Faktoren und internen Einflüssen zuweilen auf eine widersprüchliche Auseinandersetzung mit möglichen Ansprüchen von Betroffenen hindeutet (Dundon et al. 2004). Dies wird besonders deutlich an der Handhabung der betrieblichen Personalpolitik. Der folgende Abschnitt widmet sich den Besonderheiten auf Makroebene.

3. Rahmenbedingungen für Universitäten: Änderungen und Herausforderungen (Makroebene)

Der öffentliche Auftrag an die Universitäten in § 1 Absatz 1 UG 2002 lautet: „Die Universitäten sind berufen, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, der Entwicklung und der Erschließung der Künste sowie der Lehre der Kunst zu dienen und dadurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen. [...] Im gemeinsamen Wirken von Lehrenden und Studierenden wird in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft das Streben nach Bildung und Autonomie des Individuums durch Wissenschaft vollzogen.“ An diesem Auftrag hat sich auch durch die Einführung des UG in vergangenen beiden Jahrzehnten nichts geändert. Die neue gesetzli-

che Grundlage beeinflusste aber Arbeitsverhältnisse und entsprechende Interessenvertretungsorgane.

3.1 Der Einzug von New Public Management

Hochschulen haben sich seit den frühen 1990er-Jahren zu einem schnell wachsenden Sektor entwickelt, sie wurden durch Reformen – angeleitet vom New Public Management – mit Privatisierung, Deregulierung und Kürzungen konfrontiert und befinden sich demnach seit den vergangenen Jahrzehnten im Umbruch. Die Reformen haben das Ziel, das Hochschulmanagement zu zentralisieren und durch Leistungskontrolle und Wettbewerb Effizienzgewinne in den Arbeitsabläufen zu erreichen (Leišytė 2015, 2016; Ecker et al. 2020). Diese Managerialisierung der Universitäten bringt eine zunehmende betriebswirtschaftliche Kontrolle mit sich und wird begleitet von sehr spezifischen Leistungsnormen. Beides schlägt sich in der professionellen Selbstkontrolle nieder (Pernicka/Lücking 2012; Ecker et al. 2020). An den Universitäten scheint die Betonung der Exzellenz gleichbedeutend mit der höchsten Errungenschaft der akademischen Qualität oder der höchsten wissenschaftlichen Leistung zu sein. Sie wird aber zunehmend kritisch gesehen (Reitz et al. 2016). Es wird beanstandet, dass die sogenannte Exzellenz, verbunden mit der unternehmerischen Universität und deren favorisierten Karrieremodellen auf sehr spezifischen Leistungsnormen und Arbeitsbedingungen basieren, welche bestimmte Gruppen benachteiligen (van den Brink/Benschop 2012; Hark/Hofbauer 2018; Lauggas 2021).

Das UG 2002 leitete in Österreich die Umstrukturierung der Hochschulen und die Übergabe operativer Funktionen vom Ministerium an die Universitäten (= Ausgliederung, Vollrechtsfähigkeit) ein. Es wurde die Umwandlung von der staatlich gelenkten zur autonomen, also selbststeuerungsbefugten Universität betrieben. Die Finanzierung durch staatliche Mittel und eine, wenn auch anders ausgeprägte Einflussnahme durch das Bildungsministerium blieb dennoch bestehen (siehe Titscher 2003). Österreichs Universitäten bewegen sich in einem vom UG abgesteckten Rahmen. Dieser reicht von der Hochschulstrategieplanung des Bundes bis hin zu einzeluniversitären Steuerungsinstrumenten wie Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarung, die befristet auf drei Jahre abgeschlossen werden. Für die verschiedenen Gestaltungsbereiche auf Organisationsebene gibt es hier sehr ausgiebige Vorgaben für das Universitätspersonal (statt zuletzt dokumentiert

in BMBWF 2021). Das unternehmerische Denken und Handeln ist durch das UG zu einer fixen Aufgabe der universitären Leitungsebene geworden. Budget- und Personalplanung und insbesondere die Erfüllung der Performance-Indikatoren haben eine sehr hohe Bedeutung für die Rektorate bekommen, um Steuerung und Liquidität abzusichern (Ecker et al. 2020).

Seit Inkrafttreten des UG 2002 sind die Universitäten aus dem öffentlichen Dienst ausgegliedert. Alle neu eingestellten Beschäftigten unterliegen nicht mehr dem öffentlichen Dienstrecht und besonderen Regelungen durch den Beamtenstatus, sondern dem privaten Angestelltenrecht (AngG) und dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Letzteres regelt die kollektive Mitsprache im Betrieb. Das UG ermöglichte somit die Gründung von Betriebsräten und eröffnete für die nun privatrechtlich Beschäftigten den Zugang zur Arbeiterkammer.

Mit der Ausgliederung wurden die Rektorate zum Arbeitgeber. Das UG legt in § 108 fest, dass zwischen Arbeitgebervertreter:innen der Universitäten und der kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung (= Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, kurz GÖD) ein Kollektivvertrag (Uni-KV) für die Mitarbeiter:innen abzuschließen ist. Dieser trat nach jahrelanger Verhandlung mit 1. Oktober 2009 in Kraft. Ihn verhandelt arbeitnehmerseitig ein Team aus Mitgliedern des GÖD-Präsidiums und der Bundesvertretung 13 für das wissenschaftlich-künstlerische Personal und 16 für das allgemeine Personal (= Universitätsgewerkschaft). Für beide Gruppen sind Uni-Betriebsratsmitglieder und somit Uni-Bedienstete ehrenamtlich aktiv. Auf der Arbeitgeber:innenseite agiert ein Team bestehend aus Rektor:innen und Vize-Rektor:innen aus dem Dachverband der österreichischen Universitäten. Diese zwei Verhandlungsteams verhandeln in weiterer Folge jährlich die Gehaltsvalorisierungen als auch die Änderung inhaltlicher Regelungen im Uni-KV.

3.2 Entwicklungen der Zusammensetzung der Personalstruktur des wissenschaftlich-künstlerischen Personals

Wenn dem Uni-KV zugeschrieben wird, er sei der Grundstein für die beobachtbare Dominanz von Befristungen im wissenschaftlich-künstlerischen Personal, so ist das falsch. Der Uni-KV verbietet dem Arbeitgeber nicht das Ausstellen von unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Regeln zur Dauer von Beschäftigungsverhältnissen werden durch § 109 UG bestimmt. Hier wird

als Ausnahme die Möglichkeit für das Ausstellen von mehrfach befristeten Arbeitsverträgen hintereinander festgelegt und somit das übliche Verbot von Kettenverträgen im österreichischen Arbeitsrecht außer Kraft gesetzt. Ein wesentlicher Hebel sind in weiterer Folge Personalkennzahlen, basierend auf der Grundfinanzierung der Universitäten durch das zuständige Bundesministerium (BMBWF 2021: 83–85).

In Tabelle 1 werden verschiedene Differenzierungskriterien genutzt, wie die Verwendungen in Forschung und Lehre, die Dauer der Beschäftigungen und die zugrunde liegende Finanzierung, um zu veranschaulichen, in welcher Weise sich die Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Zeitverlauf verändert hat. Die Entwicklung einer starken Ausdifferenzierung im wissenschaftlich-künstlerischen Personal ist ein wichtiges Phänomen, das auch Einfluss auf die Gewerkschaftsarbeit hat.

Die Personalkategorien wurden generell geändert. Nach der Ausgliederung haben Verwendungen wie wissenschaftliche Bedienstete und Vertrags- oder Bundeslehrer:innen neue Bezeichnungen und zum Teil auch Aufgabenbündel erhalten: Vertrags- und Bundeslehrer:innen wurden von Senior Lecturers abgelöst, Wissenschaftliche Bedienstete von Senior Scientists. Hinzu gekommen sind Verwendungsgruppen, deren Anstellungen auf Drittmittelfinanzierung basieren und die als solche gekennzeichnet sind. Diese Personen gab es auch vor der Ausgliederung an Universitäten, aber die Anstellung lief nicht über reguläre Arbeitsverträge an der Universität, sondern mit anderen Vertragskonstrukten, wie z. B. Werkverträgen. Gab es im Drittmittelbereich reguläre Arbeitsverträge, war der Arbeitgeber nicht die Universität, sondern der/die Projektleiter:in als Einzelperson. Durch diese andere Form der Verrechnung wurden die Projektmitarbeiter:innen nicht in die offiziellen Beschäftigungszahlen der Universitäten eingerechnet. Das änderte sich nach der Ausgliederung durch das UG und mit der Einführung des Kollektivvertrags 2009 konnten sich die neuen Verwendungsgruppen stärker verfestigen. Tabelle 1 zeigt eine Zusammenschau der Entwicklung der Beschäftigungszahlen.

Beim Rückblick auf die Entwicklung der Beschäftigungszahlen an österreichischen Universitäten fällt der seit den 1970er-Jahren kontinuierlich stattfindende Ausbau auf. In den Beobachtungszeitraum der vergangenen fünf Jahrzehnte fallen einige maßgebliche Veränderungen des Lehr- und Wissenschaftsbetriebs: Qualitätsstandards haben sich für die Bewertung von



Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlich-künstlerischen Personals nach Verwendung in absoluten Zahlen/Personen (1970–2020)

Jahr	1970 ¹⁾	1980 ¹⁾	1990 ¹⁾	2000 ¹⁾	2010 ²⁾ KV-Vertrag	2020 ³⁾ KV-Vertrag
Personalkategorie						
(ordentliche) Professor:innen	863	1.372	1.586	2.267	2.232 <i>1.029</i>	2.623 <i>2.132</i>
(außerordentliche, assoziierte) Professor:innen	184	577	580		3.198 <i>370</i>	3.248 <i>1.514</i>
Universitätsassistent:innen (Prae- und Postdoc)	3.666	4.949	5.566	7.564	7.803 <i>5.886</i>	8.265 <i>7.263</i>
Wissenschaftlicher Dienst, Vertrags-/Bundeslehrer:innen (bis 2002)	438	824	932	1.374		
Lektor:innen (ab 2002)					8.362 <i>6.805</i>	9.349 <i>7.372</i>
Senior Lecturers, Senior Scientists (ab 2002)					765 <i>765</i>	2.325 <i>2.325</i>
Studentische Mitarbeiter:innen (ab 2002)					5.339 <i>5.331</i>	6.762 <i>6.760</i>
GESAMT Globalbudget wiss./künstlerisches Personal	5.151	7.722	8.664	11.205	27.699	32.572
Anteil Prof. (ordentl. und assoz.) an der Zahl der wiss. Stellen (Globalbudget) in %	20,3	25,2	25	20,2	19,7	18
Wiss./künstlerische Projektmitarbeiter:innen (§§ 26 und 27, ab 2002)					7.997	10.158
GESAMT wiss./künstlerisches Personal (Global + Projekt)					35.696	42.730
Anteil Projektmitarbeiter:innen in %					22,4	23,8
Allgemeines Personal – Globalbudget	3.533	4.613	6.158,5	8.700	14.287 <i>6.662</i>	16.843 <i>10.986</i>
INSGESAMT (Globalbudget)	8.684	12.335	14.822,5	19.905	41.986	49.445
Anteil wiss./künstlerisches Personal an Globalbudgetstellen in %	59,2	62,6	58,4	56,2	65,9	65,9
Projektmitarbeiter:innen Allgem. Personal (§§ 26 und 27, ab 2002)					2.184	2.463
INSGESAMT (Global- + Projektbudget)					52.167	62.066

Eigene Darstellung, Quellen:

1) Angaben 1970, 1980, 1990, 2000 – BMBWK 2002: 85

2) Angaben 2010 – BMBWF 2011: 76 (Kursive Angaben beziehen sich auf Anzahl der KV-Arbeitsverhältnisse in absoluten Zahlen)

3) Angaben 2020 – BMBWF 2021: 72 (Kursive Angaben beziehen sich auf Anzahl der KV-Arbeitsverhältnisse in absoluten Zahlen)



wissenschaftlichen Leistungen verändert (siehe Parades/Thoenig 2013; Kreckel 2015) und internationale Mobilität wurde als wesentliches Kriterium schon im Studium herausgestrichen und in Europa durch Bologna-Vereinbarungen erleichtert (OECD 2014). Diese Hintergründe sind bei der Deutung der Beschäftigungszahlen mitzudenken.

Tabelle 1 zeigt, dass in absoluten und relativen Zahlen eine sehr beachtliche Steigerung beim Anteil des wissenschaftlich-künstlerischen Personals zu beobachten ist. In den vergangenen fünf Dekaden hat der Staat das Budget für den universitären Bereich maßgeblich erhöht. Mit Blick auf die Aufgaben und Zielsetzungen der Universitäten merken aber Expert:innen an, dass die Budgetausweitungen an Österreichs Universitäten nicht ausreichend sind, um den bisherigen Standard der wissenschaftlichen Ergebnisse zu halten und im Wettbewerb um die besten Köpfe attraktiv zu bleiben (Janger/Pechar 2010).

Mit der Ausgliederung 2002 änderten sich die arbeits- und vertretungsrechtlichen Rahmenbedingungen: 2020 sind 82 Prozent des gesamten Universitätspersonals (87,6 Prozent des wissenschaftlich-künstlerischen Personals) bereits auf Basis des Uni-KV beschäftigt. Knapp ein Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse umfassen nach wie vor Dienst-, Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnisse, die bereits vor Inkrafttreten des Uni-KV im Jahr 2009 bestanden haben. Das verbeamtete Universitätspersonal ist zahlenmäßig nur mehr eine geringe wie auch auslaufende Personalkategorie. 2010 machte diese Gruppe noch 90 Prozent der außerordentlichen Professor:innen aus. 2020 ist es nur noch knapp die Hälfte und 2030 wird mit nur noch knapp 500 Personen in dieser Gruppe österreichweit gerechnet (BMBWF 2021: 72 und 79).

Beim Blick auf die Entwicklungen der einzelnen Gruppen fällt auf, dass der Ende des 20. Jahrhunderts herbeigeredete Trend der „Einzementierung“ oder „Versteinerung“ (z. B. Kreckel 2016: 31) gebrochen wurde: Professuren (ordentlich oder außerordentlich), die als unkündbar eingestuft wurden, machten in den 1990er-Jahren einen Anteil von 25 Prozent der gesamten globalbudgetfinanzierten Stellen aus. Dieser Anteil ist in der Zwischenzeit auf 18 Prozent (2020) gesunken.

Anders sehen die Entwicklungen der Prae- und Postdoc-Universitätsassistent:innen aus – hier steigen die Zahlen kontinuierlich an. Diese Gruppe ist fast ausschließlich befristet angestellt. Das gleiche gilt für studentische Mitarbeiter:innen und für Lektor:innen, wobei einzelne Lektor:innen es geschafft haben, entfris-

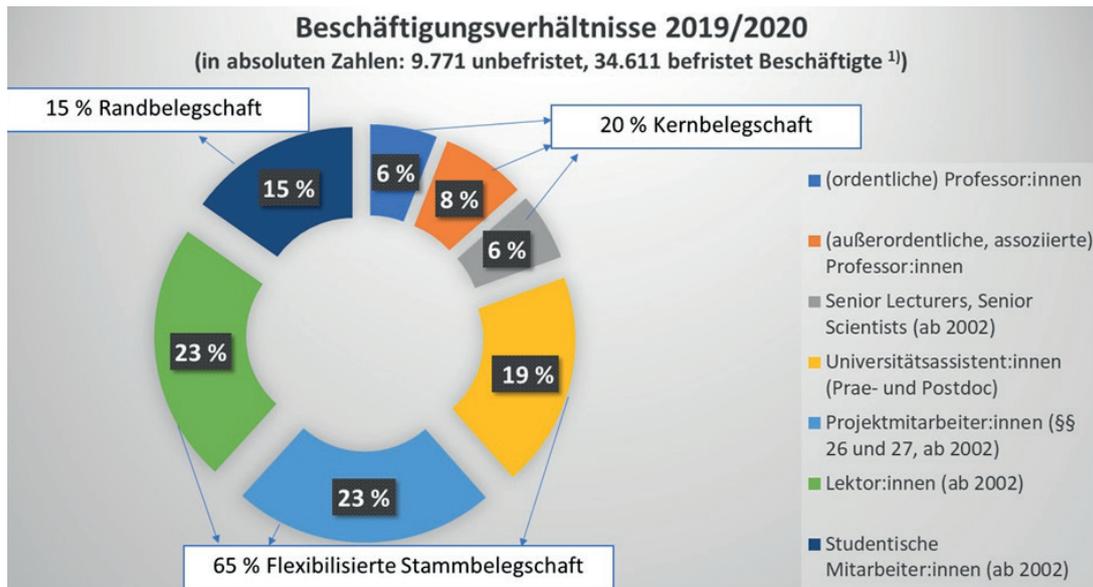
tet zu werden. Beide Gruppen sind globalbudgetfinanziert. Zur Gruppe der befristet Beschäftigten gehören auch die Projektmitarbeiter:innen. Die Entwicklung der drittmittelfinanzierten Beschäftigungen lässt sich erst durch die systematische Erhebung seit der Ausgliederung nachzeichnen. Sie hat schon recht bald einen beachtlichen Anteil an der Gesamtbelegschaft des wissenschaftlichen Personals eingenommen, der noch immer eine leicht steigende Tendenz hat (von 22,4 Prozent im Jahr 2010 auf 23,8 Prozent im Jahr 2020).

Gerade der Blick auf die *Ausprägungen der Befristungen* zeichnet weitere Konturen der Ausdifferenzierung. Aufgrund der Regelungen des UG (§ 109) lassen sich Beschäftigungsverhältnisse länger als in anderen Branchen befristen. Die Dauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann – muss aber nicht – sachlich begründet mit einer Qualifikation oder dem Vorhandensein von (Drittmittel-)Budgetmitteln auf mittlerweile eine Dauer von sechs bis teilweise zwölf Jahren festgelegt werden. Das ist eine Besonderheit in diesem Bereich und entsprechend wird in Abbildung 2 das Verhältnis der verschiedenen Personalkategorien im Hinblick auf das Merkmal der Befristungen dargestellt.

Abbildung 2 zeigt, dass der Anteil der überwiegend unbefristet Beschäftigten, bezogen auf die gesamten wissenschaftlichen Beschäftigten, bei 20 Prozent – also einem Fünftel – liegt. Unbefristete Arbeitsverhältnisse finden sich in einem sehr hohen Anteil in der Gruppe der Professor:innen – sowohl ordentliche als auch außerordentliche und assoziierte Professor:innen – und der Senior Lecturers und Senior Scientists. Diese Gruppen stellen mit Blick auf längerfristige Perspektiven die *Kernbelegschaft* der Universitäten dar. Sie unterscheidet sich von der *Randbelegschaft* durch eine längere Verweildauer und vor allem vielfältige Einsatzmöglichkeiten, teilweise bessere Entlohnung und vor allem sichere Arbeitsplätze (Krell 1992). Zur *Randbelegschaft* gehört an den Universitäten nur die Gruppe der studentischen Mitarbeiter:innen, da ihr ein beschränktes Qualifikationsprofil auferlegt ist und ihre Verträge laut den derzeit geltenden Regelungen ausschließlich für maximal vier Jahre befristet abgeschlossen werden können.

Einen Blick auf die Entwicklung lässt der Vergleich mit der Datenlage des Jahres 2013 – dem Jahr, in dem die Daten für Befristungen erstmals zur Verfügung gestellt werden – zu (BMBWF 2014: 104). Im Zeitraum von 2013/14 bis 2019/20 hat sich die Zahl der wissenschaftlich-künstlerisch Beschäftigten um 13 Prozent (bzw. absolut um 5.199 Personen) erhöht, aber der Anteil der Kernbelegschaft, bestehend aus den drei oben genann-

Abbildung 2: Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlich-künstlerischen Personals nach Befristung (2019/20)



ten Gruppen, hat sich seither nicht verändert. Vielmehr wuchs die Zahl an Beschäftigten in Bereichen, die durch die Anstellungspraktiken – insbesondere der Form der Befristung – und durch Marktkräfte bestimmt werden, in einem erheblich stärkeren Ausmaß. Hier wird nicht mehr wie bisher von Randbelegschaften, sondern von *flexibilisierter Stammebelegschaft* (Legge 2008) gesprochen. Die Hauptanteile in diesem Bereich fallen auf die Universitätsassistent:innen (Prae- und Postdoc), die überwiegend befristete Anstellungen erhalten. Ähnliches gilt für die Lektor:innen, die ebenfalls zu fast 100 Prozent befristete Arbeitsverträge halten. Eine dritte bedeutsame Gruppe sind die Projektmitarbeiter:innen, die hauptsächlich über Drittmittelgelder finanziert werden und fast ausschließlich befristet beschäftigt sind. Im Gegensatz zur Randbelegschaft, die von der Zuschreibung her über kein ausgeprägtes Qualifikationsprofil verfügt, sind bei Universitätsassistent:innen, Lektor:innen und Projektmitarbeiter:innen die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen bedeutsam und die beobachtete Jobmobilität ist hoch – diese Charakteristika zeichnen die flexibilisierte Stammebelegschaft aus.

Diese Entwicklungen bringen für Gewerkschaften besondere Herausforderungen mit sich, denn die Ansprüche, die von Kern-, flexibilisierter Stamm- und Randbelegschaft artikuliert werden, sind unterschiedliche, und entsprechend sind auch Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretungen mit Blick auf ihren Repräsentationsanspruch gefordert. Als freiwillige

Mitgliederverbände sind Gewerkschaften zwei grundlegenden, interdependenten Logiken unterworfen, die ihren Handlungsspielraum strukturieren: Sie müssen fähig sein, einerseits Beschäftigte als Mitglieder zu rekrutieren und an die Organisation zu binden („Mitgliedschaftslogik“) und andererseits die aggregierten Interessen ihrer Klientel gegenüber Arbeitgebern und dem Staat effektiv zu vertreten („Einflusslogik“) (Holst et al. 2008: 160). Wenn wir den Blick auf den Organisationsgrad der Gewerkschaften legen, dann war dieser – auch schon vor der Ausgliederung der Universitäten – in einem eher niedrigen Bereich im Vergleich zu anderen Branchen. Dieser Organisationsgrad ist nicht gestiegen und liegt derzeit bei einem Mitgliederstand von 1.552 Personen im Jänner 2021 bei einem Anteil von knapp 4 Prozent (!) bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Jahr 2020 (GÖD 2021; BMBWF 2021: 72).

Die vom Managerialismus inspirierten Reformen der vergangenen zwei Jahrzehnte haben die Universitäten dazu gebracht, sich auf Leistung und Wettbewerb zu konzentrieren, was Einfluss auf die Zusammensetzung der Belegschaft und die Spezifizierung der Verwendungsprofile im wissenschaftlich-künstlerischen Personal hatte. Wie oben aufgezeigt, hat sich die gesamtösterreichische Belegschaftsstruktur mit der Ausgliederung und den universitätsspezifischen arbeitsrechtlichen Regelungen im UG als auch im Speziellen durch die Kollektivvertragsautonomie stark ausdifferenziert (BMWF 2011; BMBWK 2002; BMWFW 2014; BMBWF 2021). In Ansätzen dargelegt ist die

Stratifizierung im Sinne einer hierarchisierenden und prekarisierenden Ausdifferenzierung der Belegschaften an österreichischen Universitäten auch schon in verschiedenen (internationalen) Studien (z. B. Finkelstein 2010; Kreckel 2016; Pernicka et al. 2017; Frölich et al. 2018). Die unternehmerische Universität orientiert sich in vielen Fällen an stark ausdifferenzierten und spezifizierten Aufgabenprofilen, die sich wiederum sehr stark an den Erfordernissen von einzelnen Fachbereichen orientieren. Kühl (2007) sieht diese starke Dezentralisierung und Entkoppelung im universitären Bereich als einen Effekt, in dem Lehre, Forschung und die gelebten Praktiken vornehmlich der jeweiligen individuellen Praxis überlassen werden und Steuerung sich massiv reduziert. Mit dieser betrieblichen ‚policy‘ – wie oben beschrieben – ist parallel dazu eine betriebliche Beschäftigungspolitik verbunden, bei der die einzelnen Institutionen vornehmlich befristete Arbeitsverträge einsetzen und damit eine flexibilisierte Stammebelegschaft herstellen. Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass hier mit Blick auf die Personalkosten durch die Ausnahmemöglichkeiten im UG § 109 bewusst eine unternehmerische Risikominimierung durch die Rektorate vollzogen wird.

Die Etablierung von Betriebsräten an den Universitäten brachte neue Einflussmöglichkeiten für die Organisation der Mitsprache und Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen auf betrieblicher Ebene.

4. Entwicklungen auf betrieblicher Ebene (Mesoebene)

Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer:inneninteressen auf betrieblicher Ebene und verhandelt Arbeitsbedingungen über Betriebsvereinbarungen mit den Rektoren. Diese Aufgabenbereiche gehen über die bisherigen Kompetenzbereiche der Personalvertretung für den öffentlichen Dienst hinaus und erweitern damit den Einflussbereich der kollektiven Interessenvertretung. Diese Ausweitung der Einflussmöglichkeiten einerseits und neue Governance-Strukturen andererseits, die nach der Ausgliederung an bestimmten Stellen statt auf Selbstverwaltung auf ein starkes Management gesetzt haben, sollten nach Einschätzung von Expert:innen die Basis dafür bilden, dass Interessengegensätze zwischen den verschiedenen akademischen Statusgruppen in den Hintergrund treten (Janger/Pechar 2010: 37).

Diese Einschätzung hat sich nicht erfüllt. Wie schon im vorigen Abschnitt dargelegt, setzen sich die Belegschaften an den einzelnen Standorten aus

einer kleineren Gruppe einer Kernbelegschaft, einem hohen Anteil an flexibilisierter Stammebelegschaft und einem auch beträchtlichen Anteil einer Randbelegschaft zusammen. Das Verhältnis dieser Gruppen zueinander variiert an den 21 Universitätsstandorten,¹ aber die Grundtendenz ist überall zu finden. Darüber hinaus ist an den Universitätsstandorten noch immer das Kuriensystem, das das wissenschaftlich-künstlerische Personal in Universitätsprofessor:innen und die anderen (= Mittelbau) teilt, aufrecht. § 94 UG verfestigte die Unterscheidung mit den damit verbundenen Regelungen. In den Selbstverwaltungsorganen ist die Zweiteilung der Beschäftigten gut sichtbar. Zur Professor:innenkurie zählen die nach UG §§ 98, 99 und 99a Beschäftigten. Der Mittelbau enthält alle den Universitätsprofessor:innen nachgereihten Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals: außerordentliche und assoziierte Professor:innen, Assistenzprofessor:innen, Universitätsassistent:innen, Senior Lecturers, Senior Scientists, Ärzt:innen in Facharztausbildung, Projektmitarbeiter:innen, Lektor:innen und studentische Mitarbeiter:innen.

Diese Spaltung errichtet eine Barriere und verzögert die volle Selbstständigkeit weit über die akademische „Trainingsphase“ hinaus (Janger/Pechar 2010). Sie zeigt sich besonders bei den Karrierewegen und -perspektiven, die auf betrieblicher Ebene eröffnet werden, als auch bei der Artikulation von Ansprüchen. Diesen Themenbereich werden wir in den folgenden beiden Teilabschnitten behandeln.

4.1 Karrierewege für das wissenschaftlich-künstlerische Personal

Beim Blick auf die betriebliche Personalpolitik an Universitäten erscheinen die Bekenntnisse zu einer Transparenz der Karrierewege des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) erwähnenswert: „Ziel der Neuregelung ist es nun, eine klare, europarechtskonforme Regelung zu schaffen. Aus diesem Grund wird für die zu Beginn des Jahres 2021 geplante Änderung des UG eine Lösung vorgeschlagen, die – im Unterschied zur bisherigen Regelung – erstmals den gesamten Karriereverlauf einer wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterin oder

¹ Noch ohne Universität für Weiterbildung Krams; diese Universität wurde zwar 2019 als 22. öffentliche Universität in das UG aufgenommen; die Überleitung des Personals in den Uni-KV ist nicht passiert.

eines wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiters von der Praedoc-Phase bis zur Erlangung einer Professur abbildet.“ (BMBWF 2021: 70) Als Grundlage für wissenschaftliche Karrieren bietet das Ministerium den Universitäten nun drei Möglichkeiten an: „eine rasche und flexible Besetzung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (der neue § 99a UG), „das Laufbahnmodell, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive, durchgängige Karrierewege zu ermöglichen“ (§ 99 Abs. 5 UG) und strukturierte Doktoratsprogramme (BMBWF 2021: 68).

Die Analyse der Personalstrukturdaten zeigt jedoch, dass es kaum durchgängige Karrierewege gibt, denn fast 80 Prozent der Belegschaft des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ist in befristeten Verhältnissen tätig. Die sachliche Begründung, warum so viele Verwendungsgruppen davon betroffen sind, wird seitens des BMBWF nicht explizit gegeben. Eine mögliche Begründung liegt in einer eng gefassten Interpretation des Laufbahn- bzw. Karrierebegriffs, welcher auf die Erreichung der Professur abzielt und alternative Positionen nicht berücksichtigt.

Eine Analyse zur Entwicklung der Beschäftigungsverläufe in den vergangenen zwei Jahrzehnten zeigt ein differenziertes Bild (Baierl 2021): Bei der Betrachtung der Verwendungen über einen Zeitraum von mehreren Jahren (2017–2019) hinweg, befanden sich damals nur 8,9 Prozent der Beschäftigten in Verwendung des vom BMBWF vorgesehenen Karrieremodells. Der Anteil von langfristigen Beschäftigungen als Senior Scientist bzw. Senior Lecturer lag bei nur 3,1 Prozent der Verwendungen. Lektor:innen, die insbesondere auch „unterjährige Lektor:innen“ umfassen, machten über den Zeitraum 2017–2019 einen gemittelten Anteil von 23,2 Prozent aus. In der Längsschnittbetrachtung ist hervorzuheben, dass 2019 nur noch 23,4 Prozent der bereits 2010 Beschäftigten an den Universitäten tätig waren und davon hatten 5,9 Prozent eine Laufbahnstelle (Baierl 2021: 6–10).

Die von Baierl erhobenen Verlaufsdaten korrigieren die oben angeführten Narrative der „Versteinerung“ und „Einzementierung“ und zeigen, dass eine durchgehende Laufbahn eines:r wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten von der Praedoc-Phase bis zur Erlangung einer Professur kaum zu erreichen ist. Sowohl im Laufbahnmodell des BMBWF als auch in den konkreten Karrierewegen an den einzelnen Standorten wird nicht berücksichtigt, dass es neben dem Erreichen einer Professur auch noch andere erstrebenswerte Positionen geben kann und soll. In der

Karriereliteratur (z. B. Schein 2005) werden grundsätzlich drei mögliche Karriererichtungen unterschieden:

- Die *vertikale* Bewegungsrichtung ist durch den Wechsel von hierarchischen Positionen gekennzeichnet und meistens auch mit Veränderungen von Verantwortlichkeiten verbunden. An Universitäten wird hier vielfach der Aufstieg in die Position eines:r (Assoziierten:r) Professors:in gemeint.

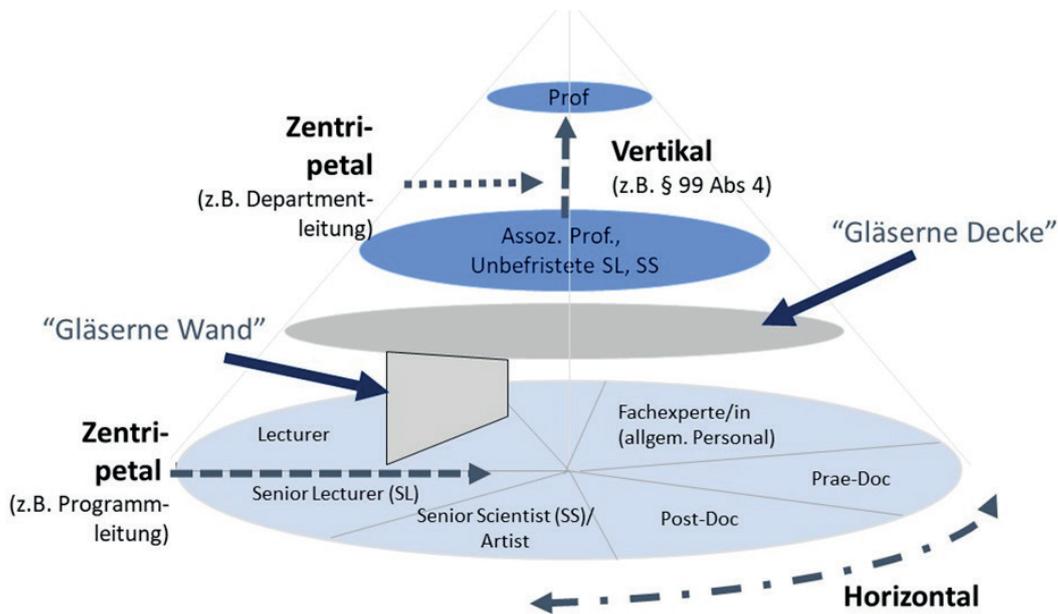
- *Horizontale* Karrierebewegungen bezeichnen den Wechsel von Funktionen auf derselben hierarchischen Ebene, z. B. den Wechsel in verschiedene Verwendungsbereiche durch Änderung der Personalkategorie von einer befristeten Postdoc- zur unbefristeten Senior-Lecturer- oder Senior-Scientist-Position.

- *Zentripetale* Karrierebewegungen bedeuten, dass es durch die Übernahme von Verantwortungen zu einer Erweiterung des Einflusses auf organisationale Entscheidungen kommt. Inwieweit diese Richtung als Karrierebewegung erlebt wird, hängt vom Ausmaß der erlebten Einflussmöglichkeiten ab und oft geht dies auch mit der erlebten Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppierungen innerhalb einer Organisation einher. In Universitäten wird diese Bewegungsrichtung derzeit eher nur auf hierarchisch höheren Stufen explizit wahrgenommen.

Abbildung 3 fasst die Bewegungsrichtungen von Positionen, wie sie sich derzeit an österreichischen Universitäten widerspiegeln, zusammen. Beim Blick auf die vertikale Bewegungsrichtung wird immer wieder bei Betroffenen sichtbar, dass keine Perspektiven in Aussicht gestellt werden und viele dies als eine Art „gläserne Decke“ wahrnehmen (Paulitz/Wagner 2020). Es gibt aber auch die Möglichkeit der horizontalen Karrierebewegung – das Angebot, die Verwendung im Arbeitsvertrag zu ändern und z. B. vom Arbeitsprofil eines Postdocs in das eines Senior Lecturers zu wechseln. In der Praxis beschränkt die „gläserne Wand“ (Wasserman/Frenkel 2015) einen solchen Wechsel am Universitätsstandort und lässt ihn als nicht möglich erscheinen. Ebenso ist die zentripetale Bewegungsrichtung kaum zu beobachten.

Die derzeitigen Beschäftigungsverläufe von Wissenschaftler:innen an österreichischen Universitäten kreieren prekäre Situationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, wie Baierl (2021: 10) in seiner empirischen Studie zu universitären Beschäftigungsverläufen feststellt: „In Summe zeigt die Analyse der Beschäftigungsverläufe, dass innerhalb des Karrieremodells die Übergänge zur Assistenzprofessur und

Abbildung 3: Karriereverläufe an österreichischen Universitäten



1) eigene Darstellung, Daten basierend auf BMBWF 2021: 83

Assoziierten Professuren funktionieren und dass immer noch ein guter Teil der neuen Professuren aus Dozent/innen rekrutiert wird (aktuell 20 %). Dem gegenüber stehen sehr geringe Wahrscheinlichkeiten für Beschäftigte als Universitätsassistent/in oder wissenschaftliche Projektmitarbeiter/in, den Sprung in ein Beschäftigungsverhältnis mit langfristiger Perspektive zu schaffen. Auch nach der Rückkehr von Unterbrechungen der Beschäftigung in Österreich, in denen potenziell Erfahrungen im Ausland gesammelt wurden, ist kein Karriereboost identifizierbar.“

Die Stratifizierung im wissenschaftlich-künstlerischen Personal und die eingeschränkten Karrierebewegungsmöglichkeiten führen dazu, dass ganze Gruppen von Uni-Mitarbeiter:innen geringes Vertrauen in die jeweiligen Institutionen haben und wenig Möglichkeiten sehen, Einfluss auszuüben. Die Ausdifferenzierung in verschiedene Gruppen bewirkt außerdem, dass es nicht eine integrative professionelle Identität der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gibt, sondern multiple Identitätskonstruktionen entstehen können. Die Erfahrungen der Menschen werden durch selektive Aufmerksamkeit, die diesen verschiedenen Teilgruppen zukommt, geformt und daher eröffnet sich für Beschäftigte die Möglichkeit mehrerer unterschiedlicher Bezugspunkte für die berufliche Identität und damit auch unterschiedliche Integrationsformen.

Die oben beschriebenen Karrierebewegungen sind als ein zentraler Bereich der betrieblichen Personalpolitiken an den einzelnen Universitätsstandorten einzustufen. Damit verbunden sind entsprechende Kontroll-, Gratifikations-, Herrschafts- und Sozialisationsverfahren, in welche die Betriebsräte bisher wenig involviert waren, Gewerkschaft und Arbeiterkammer bislang gar nicht. Die Herausforderung für die Interessenvertretung besteht in diesen Bereichen, entsprechende Transparenz, Macht und Einfluss zu erlangen und parallel dazu auch das entsprechende Vertrauen und die entsprechende Solidarität der verschiedenen Gruppen und damit auch professionelle Identitäten zu gewinnen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist ein Blick auf die Ansprüche, die Belegschaftsmitglieder an kollektive Interessenvertretungen herantragen.

4.2 Ansprüche an die kollektiven Interessenvertretungsorgane

Die Zusammenarbeit zwischen den drei Interessenvertretungsorganen GÖD, Arbeiterkammer und Betriebsräte an den Universitäten hat sich erst in den vergangenen Jahren intensiviert. Anknüpfungspunkte an die Arbeiterkammer bildete deren Angebot der individuellen Beratungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen und Betriebsräte.



Tabelle 2: Potenzielle Ansprechpartner:innen für arbeitsrechtliche Themen

Ansprechpartner:innen	Antworten absolut	Relativ zu Antworten	Relativ zu Fällen
Kolleg:innen	183	27,7%	81,7%
Institutsvorstand/-vorständin	99	15,0%	44,2%
Familie und Freunde	95	14,4%	42,4%
Betriebsrat	88	13,3%	39,3%
Personalmanagement an der JKU	69	10,4%	30,8%
Arbeiterkammer	42	6,4%	18,8%
Projektleiter:in	42	6,4%	18,8%
Österreichische Hochschülerschaft (ÖH)	19	2,9%	8,5%
Andere Personen/Institutionen	13	2,0%	5,8%
Gewerkschaft	11	1,7%	4,9%
Summe	661	100%	

n = 224 (Mehrfachantwort war möglich)

Quelle: Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2020: 29

Die Arbeiterkammer hat erst seit kurzem die Arbeitsbedingungen der Uni-Mitarbeiter:innen im Fokus. Eine bedeutende Aktivität war die im Vorfeld der AK-Wahlen 2019 durchgeführte Mitgliederbefragung der Arbeiterkammer Wien an den Universitäten der Bundeshauptstadt (Michenthaler/Falter 2021). Die Befragten berichteten über befristete Verträge, die vielfach keine berufsbiografische Übergangerscheinung sind, von hohen Teilzeitraten, Arbeitszeitlagen in der Nacht oder am Wochenende. Sie gaben auch an, von Konkurrenz und Rivalität unter den Kolleg:innen, schlechter Kommunikationskultur, mangelnder Wertschätzung der Arbeit sowie Publikationsdruck belastet zu sein. Gerade die Nachwuchskräfte klagten über hohen zeitlichen Stress sowie schlechte Vereinbarkeit der Forschungstätigkeit mit privaten und familiären Interessen und Verpflichtungen. Trotz teilweise schwieriger Rahmenbedingungen an der Universität zeigten sich die Befragten mit der flexiblen Arbeitszeitregelung, der selbstbestimmten Arbeitsgestaltung und der beruflichen Tätigkeit an der Universität dennoch relativ zufrieden (Michenthaler/Falter 2021: 6–9).

Die AK-Befragung ergab auch, dass sich die jüngeren Uni-Mitarbeiter:innen in Konfliktsituationen mit Vorgesetzten signifikant häufiger an Kolleg:innen, während sich Ältere eher an den Betriebsrat oder auch die Arbeiterkammer wenden würden (Michenthaler/Falter 2021: 10). Das Herantreten an kollektive Interessenvertretungsorgane wurde ebenso in einer Befragung

im Praedoc-Bereich des wissenschaftlichen Personals² an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU Linz) thematisiert. Die mehrheitlich rund 30-jährigen an der JKU beschäftigten Doktorand:innen wurden gefragt, an wen sie sich wenden, wenn sie arbeitsrechtliche Fragen oder Probleme haben (Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2021: 28–29).

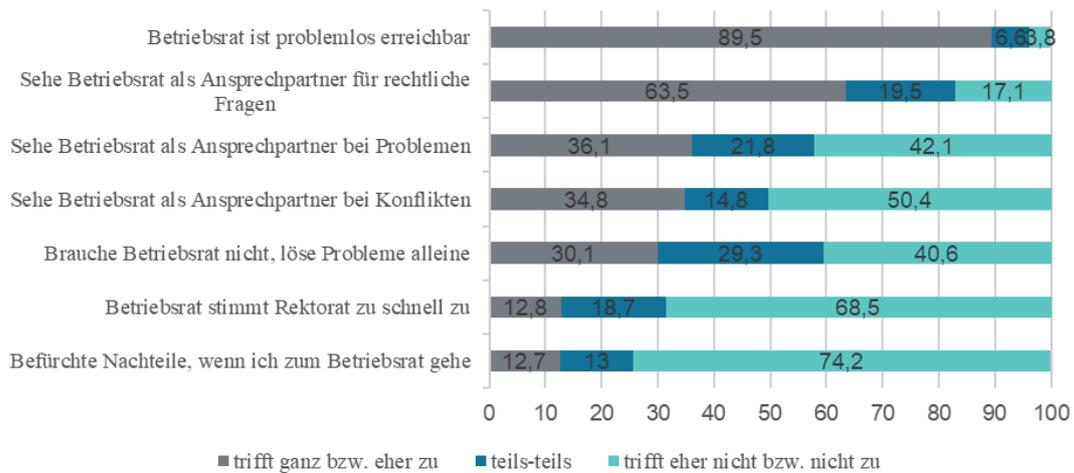
Die Ergebnisse zeigten, dass die jungen Mitarbeiter:innen sich bei arbeitsrechtlichen Fragen zuerst an Kolleg:innen wenden. Mit Abstand aber oft genannt wurden in weiterer Folge der/die Institutsvorstand/-vorständin sowie Familie und Freunde, dann erst der Betriebsrat. Die Gewerkschaft ist ganz hinten gereiht.

An der JKU Linz wurden in einer vorangegangenen Online-Umfrage im Jahr 2020, die sich an das gesamte wissenschaftliche Personal richtete, die Befragten gebeten, verschiedene Aspekte in Bezug auf die Arbeit des Betriebsrates einzuschätzen.

Der Betriebsrat galt bei den Befragten als gut erreichbar und wurde bei rechtlichen Fragen als Auskunftsstelle gesehen. Nur etwa ein Drittel der Befragten sah den Betriebsrat als Ansprechpartner bei Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz. Positiv für die Wahrnehmung der kollektiven Interessenvertretung ist, dass fast 68,5 Prozent der Befragten den Eindruck hatten, dass der Betriebsrat dem Rektorat nicht zu

² Zusätzlich wurden Dissertationsbedingungen und Arbeiten während der COVID-Pandemie abgefragt.

Abbildung 4: Einschätzung des wissenschaftlichen Personals an der JKU



Quelle: Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2020: 17

schnell zustimmt, sondern die Interessenvertretungsfunktion ernst nimmt. Ein Großteil der Befragten (gut drei Viertel) sieht keine ernsthaften Nachteile für ihren Arbeitsplatz im Falle einer Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat.

In den beiden Umfragen wurden auch Anliegen an den Betriebsrat erhoben. Die Teilnehmer:innen wünschten sich mehr Einsatz für befristet Beschäftigte im Mittelbau, insbesondere im nicht-habilitierten Bereich und gegen prekäre Vertragssituationen. Die Befragten äußerten sich negativ über ihre Beobachtungen zur Vermeidung von Entfristungen und forderten dauerhafte oder längere Arbeitsverhältnisse. Ein Drittel der Befragten gab an, mehr Informationsbedarf in Bezug auf rechtliche Aspekte (Arbeits- und Universitätsrecht, Kollektivvertrag) zu haben (Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2020: 24–26 und 37–39). Die Befragten im Praedoc-Bereich nannten am häufigsten das Problem der befristeten Verträge und die Unsicherheit der Karrieremöglichkeit an der JKU bzw. allgemein im universitären Bereich. Sie wünschten sich vor allem Verbesserungen im Bereich Entfristung, Kettenverträge, Nachwuchsförderung oder Vernetzung bzw. Mentoring und zudem mehr Informationen bezüglich Universitäts- und Arbeitsrecht und Karrieremöglichkeiten an Universitäten (Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU 2021: 29–33).

Diese Analysen zeigen, dass die Uni-Mitarbeiter:innen vermehrt über Unsicherheiten als auch über schlechte Arbeitsbedingungen und ein

schlechtes Arbeitsklima klagen. Gerade Konkurrenz und Rivalität unter der Kolleg:innenschaft, mangelnde Anerkennung sowie der hohe Leistungsdruck machen zu schaffen. Ebenso wird deutlich, dass die Arbeitsbeziehungen an der Universität noch immer sehr hierarchisch und auch durch das Fehlen von Vertrauen, Transparenz und Solidarität geprägt sind. Die Erkenntnisse zur Situation an den Universitäten stimmen auch mit internationalen Befunden überein: In einer Umfrage von *Nature* beklagten Postdoc-Wissenschaftler:innen vor allem mangelnde Arbeitsplatzsicherheit in Verbindung mit Mobbing und Diskriminierung und schlechte „work-life balance“ (Woolston 2020).

Auffällig ist, dass sich die Mitarbeiter:innen bei Problemen kaum an den Betriebsrat oder noch viel weniger an die Gewerkschaft wenden. Es scheint, als sehen sie keinen Zugang. Betroffen sind insbesondere die jungen und prekär beschäftigten Mitarbeiter:innen. Sie befinden sich bei Problemen in großer Distanz zur kollektiven Interessenvertretung. Auch ist die Sichtbarkeit der Gewerkschaft in der Belegschaft durch den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad schwach. Konflikte oder schlechte Arbeitsbedingungen werden eher intern und mit Kolleg:innen oder auch mit Vorgesetzten besprochen – sicher auch, weil die Beziehung zu den Professor:innen und oft direkten Vorgesetzten und Dissertationsbetreuer:innen die Karrierechancen von Praedoc-Mitarbeiter:innen und gleichzeitig Doktorand:innen beeinflusst. Betroffen sind hier gleichfalls Lektor:innen, Projektmitarbeiter:innen oder Postdocs und Habilitierte und hier vor allem jene, die

befristete Arbeitsverträge haben und das Ziel verfolgen, in der Wissenschaft zu verbleiben. Auch können sich befristet Beschäftigte – eingeschränkt durch ihre kurze und unsichere Vertragslage – kaum selbst in gewählten Funktionen in Betriebsrat und Gewerkschaft engagieren. Die fehlenden Erfahrungen von Solidarität, demokratischer Partizipation und mangelnder Repräsentation in den Organen kollektiver Interessenvertretung führen zu höherer Frustration.

5. Diskussion der Ergebnisse und Handlungsoptionen für die kollektive Interessenvertretung

In den vorangegangenen Abschnitten haben wir verdeutlicht, dass Arbeitsverhältnisse an Universitäten durch die rechtlichen Grundlagen anders als übliche Arbeitsverhältnisse in Österreich gestaltet werden können. Die Möglichkeit der Befristung und des Kettenvertrags wird von den Arbeitgeber:innen sehr oft genutzt. Das führt zu den oben erwähnten hierarchisierten und sehr heterogenen, in der Zusammensetzung oft wechselnden Belegschaften an den Universitätsstandorten. Parallel dazu zeigt die Analyse des Status quo auf, dass universitäre Karrieremodelle intransparent und statisch erscheinen und wenig Bewegungsrichtungen eröffnen – so wird es von den Beschäftigten artikuliert. Sie fordern auch einen verstärkten Einsatz der Interessenvertretung, d. h. von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Betriebsrat.

Die Organe kollektiver Interessenvertretung sind, wie Abbildung 1 veranschaulicht, in ihrer Arbeit mit folgenden zentralen Einflussfaktoren, die zudem in den vergangenen zwei Jahrzehnten neue Formen angenommen haben, an den Universitäten auf verschiedenen Ebenen konfrontiert: Auf Makroebene sind es der rechtliche Rahmen durch das UG 2002, die Aufgaben einer Universität, die Personalstruktur und die Markteinflüsse auf die Wissenschaftsdisziplinen. Auf Mesoebene interagieren die Vertrags- und Arbeitsbedingungen für das wissenschaftlich-künstlerische Personal, der Integrationsgrad und die professionelle Identität als auch Vertrauen und Transparenz und die berufliche Solidarität innerhalb des Personals als Einflussfaktoren. Außerdem sind die Ansprüche der einzelnen Mitarbeiter:innen und ihre unterschiedlichen Ausgangs- und Problemlagen zentrale Einflussfaktoren für die kollektive Interessenvertretung.

Ziel dieses Beitrags ist es, die Veränderungen der Arbeitsbeziehungen im österreichischen universitären Kontext aufzuzeigen und darauf aufbauend die

Änderungen und Herausforderungen für die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen an den österreichischen öffentlich-rechtlich finanzierten Universitäten zu diskutieren. In der Folge werden Handlungsoptionen für die kollektive Interessenvertretung abgeleitet.

Die *Makroperspektive* hat gezeigt, dass der internationale Trend hin zur unternehmerischen, zuletzt auch „responsible“ genannten Universität ebenso in Österreich deutlich sichtbar angekommen ist. Seit der Einführung des UG 2002 und in der Folge des Uni-KV 2009 haben sich die Personalkategorien an den Universitäten zunehmend differenziert. Zum einen wurden Personalkategorien und damit verbundene Aufgabenprofile spezifiziert und prekariert. Zum anderen sind heute österreichweit mehr als 80 Prozent des wissenschaftlich-künstlerischen Personals in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, davon eine zunehmende Anzahl im Postdoc-Bereich ohne inhaltliche Begründung der Befristung oder Aussicht auf Entfristung. Der Integrationsgrad im Uni-Personal als auch die Identifikation mit der professionellen Identität – das Ideal ist der:die forschende Hochschullehrer:in – wurde damit zunehmend geschwächt, da die Aussicht auf Verbleib an der Universität – selbst bei nachgewiesener Exzellenz – nicht gesichert wird. Die Steuerungsinstrumente im UG schreiben der Universität die Drei-Jahresplanung vor und verlangen von den Rektoren Maßnahmen für Risikominimierung auf der einen und Outputmaximierung auf der anderen Seite. Sie geben der Universität nicht vor, durchgängige, transparente und erreichbare Karriereperspektiven auf verschiedenen Ebenen bzw. für unterschiedliche Aufgaben bereitzustellen. Vielmehr förderten sie eine betriebliche Personalpolitik, die unsicher, unverbindlich, flexibel und an die Ausschöpfung der Möglichkeiten von § 109 UG in der geltenden Fassung orientiert ist, wie es Interessenvertreter:innen bereits befürchteten (Tantner 2021; Tiefenthaler et al. 2020; Schmidt/Wegscheider 2021). Es etablierte sich die dauerhafte Befristung von Arbeitsverhältnissen – selbst für dauerhafte Aufgaben – für die meisten Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur.

Die unternehmerische Universität zielt darauf ab, mit befristeten Arbeitsverträgen und Leistungsdruck den Output von Forschungsleistungen zu vergrößern. Sie nimmt gleichzeitig in Kauf, dass die prekäre Arbeitssituation im wissenschaftlich-künstlerischen Personal ein Klima von Leistungsdruck, Ungleichheit, Konkurrenz und Bevorzugung von Forschung zum

Nachteil der Lehre und Selbstverwaltung erzeugt. Die Handlungsoptionen der kollektiven Interessenvertretungsorgane Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer beziehen sich auf der Makroebene vor allem auf die Vertretung der kollektiven Arbeitnehmer:inneninteressen gegenüber den Medien und der Politik. Dabei können diese Interessen öffentlichkeitswirksam und mit breit getragenen Kampagnen in den Blickpunkt gerückt werden. Dies zeigen aktuelle Kampagnen in Deutschland. „#Ich bin Hanna“, „#Ich bin Reyhan“ oder „Frist ist Frust“ haben auf die prekäre Situation von Wissenschaftler:innen und die fehlenden Karriereperspektiven an den Universitäten aufmerksam gemacht und dazu beigetragen, entsprechenden politischen Druck aufzubauen. Unterstützt werden solche Kampagnen auch von Berichten in etablierten wissenschaftlichen Zeitschriften, in denen auf den Rückzug von erfolgreich performenden Wissenschaftler:innen aus Academia hingewiesen wird (zuletzt auch in *Nature*, siehe Gewin 2022).

Eine zentrale Handlungsoption bezieht sich auf die Professionalisierung der Außendarstellung der kollektiven Interessenvertretung für das wissenschaftlich-künstlerische Personal und das Sichtbarmachen der Mitsprache (Voices) sowie die Suche nach Verbündeten in Politik und Bildungsverwaltung und Partner:innen im eigenen Feld. Von einzelnen Bottom-up-Initiativen, wie z. B. der IG Lektor:innen, unibrennt (aktiv bis 2019) oder seit kurzem das Netzwerk Unterbau Wissenschaft, werden die Forderungen nach Organizing-Prozessen aufgebracht. Organizing im Sinne von möglichen Erneuerungsprozessen (Dörre/Nachtwey 2009) wäre auch für die Universitätsgewerkschaft in der GÖD eine mögliche Option, um die Bewegungsorientierung, Mitgliederpartizipation und Kampagnefähigkeit wieder zu stärken. Bisher hat sich die Universitätsgewerkschaft vornehmlich als Problemlöser in Einzelfällen gesehen oder durch stetige Nachverhandlungen von einzelnen Teilbereichen im Uni-KV auch Verbesserungen für die Beschäftigten tatsächlich erreicht. Die Sacharbeit allein ist für die Beschäftigten, die nicht unmittelbar von den Problemen oder der Verbesserung betroffen sind, schwer erfassbar. Auch das Zustandekommen von Verbesserungen muss mit Kommunikation nachvollziehbar sein. Von den Verhandlungsergebnissen allein gehen keine Beteiligungsimpulse aus (Cregan 2005). Die Interessenvertretungsorganisationen sollen sich vielmehr eine reflexive und transparente Kommunikation aneignen. Zur Mobilisierung bieten sich Interessenpolitikbereiche an, die mit Gerechtigkeits-,

Verteilungs- oder Gleichbehandlungsfragen verbunden sind (Fantasia/Voss 2004). Diese Fragen sind in zentrale gesellschaftliche Themen und Konfliktfelder eingebettet und könnten zu mehr Sichtbarkeit in den gewählten Themen führen. Aber auch die Kommunikation der erreichten Verbesserungen und das Zustandekommen durch Verhandlung der Interessenvertretung muss beständig und zielgruppenorientiert kommuniziert werden.

Ein weiterer Anknüpfungspunkt liegt in einer Verstärkung der Mitgliederpartizipation. Dabei ist vor allem achtsam damit umzugehen, dass gewerkschaftlich bislang schwach vertretene Gruppen stärker integriert werden. Damit bewegen wir uns auf die betriebliche Ebene, auf der diese Ansprache passieren kann und soll. Auf der *Mesoebene* befinden sich die verschiedensten Belegschaftsgruppen des wissenschaftlich-künstlerischen Personals. Die Ausdifferenzierung und zugleich Stratifizierung des Personals auf Mesoebene wird durch die engen Karrierekorridore und vor allem aber auch durch den sehr intensiven Einsatz der Befristung als personalpolitisches Steuerungsinstrument an den einzelnen Universitätsstandorten hervorgerufen. Dies führt schlussendlich zu mangelnden Integrationsgraden vieler Gruppen zu ihrer Universität und schwächt auch die Identifikation mit dem Ideal des:der forschenden Hochschullehrers:in, das Engagement für Selbstverwaltung oder kollektive Interessenvertretung. Die Umsetzung der akademischen Mitbestimmung geschieht üblicherweise in Gremien oder Arbeitsgruppen, in der sich eine mit bestimmten Anliegen befasste Gruppe trifft, die sich aus dem Kreis der Universitätsangehörigen zusammensetzt. Es sollen damit verschiedene Interessen an der Universität repräsentiert werden. Die Grundidee der akademischen Mitbestimmung durch Universitätsgremien ist, dass alle Gruppen an der Universität, also Studierende, Assistent:innen und Professor:innen, gemeinsam entscheiden.

Befristet beschäftigte Personen werden sowohl von institutionellen (z. B. Stichtagregelungen) als auch persönlichen Barrieren daran gehindert, sich einzubringen (Gallagher/Sverke 2005). So lehnen viele befristet Beschäftigte eine Beteiligung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung oder in einer kollektiven Interessenvertretung aufgrund fehlender Perspektiven ab. Aufgrund dieser geringen Teilhabe fehlen in diesen Foren dann jedoch die Sichtweisen dieser Belegschaftsgruppen bei der Beurteilung verschiedenster personalpolitischer Maßnahmen. Diese fehlende Repräsentation in der Selbstverwaltung der Universität



und in der kollektiven Interessenvertretung schwächt Vertrauen und Transparenz und die berufliche Solidarität beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal. Die Universität fördert vielmehr alle Arten von (Des-)Integration (Dörre 2009):

- Der „klassische“ Typ des integrierten Beschäftigten zeichnet sich durch Arbeitssicherheit aus, zeigt Interesse an der langfristigen Planung der Organisation und beteiligt sich auch an den entsprechenden Prozessen. Diese Gruppe dauerhaft angestellter Wissenschaftler:innen wird beim Blick auf den Zeitverlauf zunehmend kleiner.

- Die Zahl von Wissenschaftler:innen mit befristeten Verträgen wächst. Diese Gruppe zeigt schon Formen der Desintegration auf und parallel dazu finden sich mehrfach Züge des Prekariats, da arbeitsbezogene Sicherheit fehlt. Standing (2014) differenziert Prekaritätssituationen und beschreibt unter anderem den Fall des „kreativen Prekariats“, das mit einer hohen sozialen Akzeptanz und einem breiteren Handlungsspielraum gepaart beschrieben wird. In dieser Form der Prekarität besteht die Chance zur Integration, wobei in manchen Fällen Prekarität eine dauerhafte Einrichtung ist. Diese ambivalente Form gibt es im wissenschaftlichen Bereich häufig (Ullrich 2016; Cargnelli et al. 2018). In diese Gruppe fällt personenmäßig eine wachsende Zahl an Beschäftigten, vor allem Projektmitarbeiter:innen und Universitätsassistent:innen.

- Die dritte Gruppe, die identifiziert werden konnte, bezeichnen wir als eine Art entkoppelte Position, die mit den Prozessen der Gesamtorganisation kaum bis gar nicht verbunden ist. Entkoppelt zu sein, bedeutet, keine Form der Integration, Repräsentation und des Zugangs zur Interessenvertretung. In diese Gruppe fällt ebenfalls personenmäßig eine wachsende Zahl an Beschäftigten, wie z. B. Lehrende oder studentische Mitarbeiter:innen.

Diese drei Formen von unterschiedlichen Integrationsgraden haben sich in der Wissenschaft entwickelt und bedeuten für die Interessenvertretung eine Herausforderung, sich für all diese Gruppen und ihre guten Arbeitsbedingungen einzusetzen, da damit verschiedene soziale Strukturen und Beziehungen verbunden sind (Sieben/Haunschild 2012).

Die unterschiedlichen Arbeitspraktiken, Arbeitsbedingungen und mittlerweile auch Arbeitsverträge führen zu vielseitigen Identitätskonstruktionen der Beschäftigten an Universitäten. Aufgrund unterschiedlicher Arbeitsvertragsbedingungen und auch verschiedenartigster Formen der Integration am Arbeitsplatz

entwickeln sich aus diesen Differenzierungen sehr unterschiedliche Selbstbilder davon, zu welcher Gruppe der:die Einzelne sich zugehörig erlebt. Da findet sich die Gruppe der Universitätsassistent:innen mit Diplom, der Universitätsassistent:innen mit Doktorat, der Senior Scientists und Senior Lecturers, der Professor:innen, der Lektor:innen oder der Projektmitarbeiter:innen. Diese einzelnen Identitätskonstruktionen sind insofern dialogisch, als sie durch Interaktionen mit den Kolleg:innen an den jeweiligen Universitäten konstruiert werden (McNay 2008). Gleichzeitig sind diese Identitätskonstruktionen auch situativ, da sie auf den gerade verfügbaren Diskurs, zum Beispiel zu Berufsbildern in der Wissenschaft, angewiesen sind, um ein Selbstverständnis auszubilden (Kuhn 2006). In diesen Diskursen werden die Unterschiede betont und eher selten das Gemeinsame hervorgehoben. Die Ursache liegt nicht nur in der Heterogenität und Stratifizierung der Personalkategorien, sondern auch in der oftmaligen Änderung der Zusammensetzung der Gruppen, weil es im wissenschaftlich-künstlerischen Personal eine hohe Fluktuation gibt. Eine zentrale Handlungsoption der kollektiven Interessenvertretungsorgane Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer bezieht sich auf der Mesoebene somit vor allem auf die Ansprache und Integration der höchst unterschiedlichen Personalkategorien in der Belegschaft an den Universitätsstandorten.

Um einen Interessenausgleich und Solidarität innerhalb der Universitätsangehörigen zu schaffen, erscheint für die kollektive Interessenvertretung der Austausch auf Augenhöhe und unter Repräsentation der verschiedensten Beteiligten zielführend. Kommunikation von ‚Angesicht zu Angesicht‘ und Authentizität der aktiven Gewerkschaftler:innen sind ausschlaggebend für nachhaltig veränderte Beziehungen zwischen Repräsentant:innen und Repräsentierten (Dörre/Nachtwey 2009). Dabei ist die kollektive Interessenvertretung mit den zentralen Einflussfaktoren der Ansprüche aus den unterschiedlichen Personalkategorien und ihren unterschiedlichen Ausgangs- und Problemlagen konfrontiert. Es gilt somit Teilhabe und Bindungskraft auszuweiten und dazu kann das Schaffen eines gemeinsamen kollektiven „Wir“, also die Idee einer Belegschaft, helfen. Dieses kollektive „Wir“ kann als Bezugspunkt für das Gefühl der Solidarität dienen und bis hin zur ausdifferenzierten und zielgruppenspezifischen Ansprache von einzelnen Personalgruppen helfen. Der Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses aller Beschäftigten der jeweiligen Institution als ein



„kollektives Wir“ ist somit ein wesentlicher Ankerpunkt für den Erfolg von Interessenvertretung.

Die kollektiven Interessenvertretungen können dabei als „dialogische“ Organisationen agieren, die die explizite Aushandlung von offenkundigen internen Differenzen ermöglichen und auf dieser Basis ihre politische Arbeit gestalten. Damit hier ein breiterer Dialog als bisher geführt werden kann, wird es wesentlich sein, auch Gruppen wie Personen mit befristeten Verträgen oder auch Personen, die bestimmten Statusgruppen (z. B. der Professor:innengruppe) angehören, die sich (noch) nicht als Teil vom „kollektiven Wir“ erleben, in diesen Austausch zu integrieren. Dafür braucht es aber auch eine Bereitschaft der verschiedenen Gruppen, sich als Teil vom „kollektiven Wir“ zu sehen und am Austauschprozess zu partizipieren. Diese Partizipation an den verschiedenen Austauschprozessen erfordert von Gewerkschaften und den Betriebsräten eine neue Form des Auftretens und kreative Ideen in Richtung der Organisation dieser Prozesse und der Kampagnen- bzw. Öffentlichkeitsarbeit. In beiden Bereichen gibt es für die Universitätsgewerkschaft noch einigen Aufholbedarf. Bei der Entwicklung von verschiedenen Arten von Austauschforen und Kampagnen, die einen wesentlichen Einfluss auf die verstärkte Wahrnehmung von potenziellen Mitgliedern haben können (Bronfenbrenner/Hickey 2004), wurde die Erfahrung gemacht, dass die Implementierung dieser auf dezentraler Ebene an den jeweiligen Universitätsstandorten noch nicht sehr erfolgreich war.

Der Weg, eine bessere und breitere Legitimationsbasis für die kollektive Interessensvertretung zu erreichen, ist noch ein langer. Aber es zeigt sich vor allem im Bereich der Universitätsgewerkschaft – ganz im Sinne des Organizing-Modells –, dass die Stärkung kollektiver Organisationsmacht sowohl innergewerkschaftlich als auch in der betrieblichen Arena wieder an Bedeutung gewinnt. Die kollektive Interessenvertretung von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Betriebsrat wird stärker sichtbar und es braucht (noch) intensivere Informations- und Aufklärungsarbeit.

Literatur

- Adam, G. (2018): Zum Zusammenhang von schwindender Gewerkschafts- und steigender Unternehmensmacht – ein korporatismus-theoretischer Versuch. *Kurswechsel* (1), 27–36.
- Bahr, A./Eichhorn, K./Kubon, S. (2022): *#IchBinHanna: Präkäre Wissenschaft in Deutschland*. Berlin: Suhrkamp.
- Baierl, A. (2021): *Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten*. Online: https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/fb_38_wissenschaftliche_beschaeftigungsverlaeuft.pdf [22.06.2022].
- Beaumont, P. B./Hunter, L. C. (2005): *Making consultation work: The importance of process*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bendl, R./Schmidt, A. (2010): From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewalls’ – Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*, 17 (5), 612–634.
- Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU (2020): *Ergebnisse der Umfrage zur Arbeit des Betriebsrates und Arbeitssituation im Sommersemester 2020*.
- Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU (2021): *Ergebnisse der Praedoc-Umfrage zu Arbeits- und Dissertationsbedingungen*.
- BMBWF (2021): *Universitätsbericht > 2020*. Online: [https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202020%20\(barrierefrei\).pdf](https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202020%20(barrierefrei).pdf) [22.06.2022].
- BMBWK (2002): *Hochschulbericht 2002*. Band 2. Online: <https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Hochschulbericht%202002,%20Band%202.pdf> [22.06.2022].
- BMWF (2011): *Universitätsbericht > 2011*. Online: <https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202011.pdf> [22.06.2022].
- BMFW (2014): *Universitätsbericht > 2014*. Online: <https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202014.pdf> [22.06.2022].
- Boni, G. (2009): Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy. *International Labour Review*, 148 (1–2), 69–91.
- Bronfenbrenner, K./Hickey, R. (2004): Changing to organize: A national assessment of union organizing strategies. In: Milkman, R./Voss, K. (Hg.): *Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 17–60.
- Bryson, A./Gomez, R. (2005): Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), 67–92.

- Budd, J. W./Colvin, A. J. S. (2008): Improved Metrics for Workplace Dispute Resolution Procedures: Efficiency, Equity, and Voice. *Industrial Relations*, 47 (3), 460–479.
- Cargnelli, C./Ehs, T./Tantner, A. (2018): Organisierung prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. *PROK-LA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 48 (193), 641–661.
- Cregan, C. (2005): Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes toward Union Membership. *ILR Review*, 58 (2), 282–304.
- Dieke, S./Lesch, H. (2016): Gewerkschaften. Hundert Jahre Anerkennung. *Gewerkschaftsspiegel* (4), 2.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 35–64.
- Dörre, K./Nachtwey, O. (2009): Auf dem Weg zur Erneuerung – Organizing als politisches Instrument. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 22 (4), 32–42.
- Dundon, T./Wilkinson, A./Marchington, M./Ackers, P. (2004): The meanings and purpose of employee voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (6), 1149–1170.
- Ecker, B./Campbell, D. F. J./Danler, C./Gogola, G. (2020): *Universitäten als unternehmerisch handelnde Institutionen: Steuerungsrelevanz finanztechnischer Instrumente und Kennzahlen*. Online: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:28bc8c4c-b69c-4c19-a52d-d3a128170845/BMBWF_Universitaet_C3%A4ten%20als%20unternehmerisch%20handelnde%20Institutionen_Endbericht_barrierefreie%20Version_20210811_final.pdf [02.06.2022].
- Fantasia, R./Voss, K. (2004): *Hard work: Remaking the American labor movement*. Berkeley: University of California Press.
- Finkelstein, M. J. (2010): Diversification in the Academic Workforce: The Case of the US and Implications for Europe. *European Review*, 18 (Supplement no 1), 141–156.
- Freeman, R. B./Medoff, J. L. (1984): *What do unions do?* New York, NY: Basic Books.
- Frølich, N./Wendt, K./Reymert, I./Tellmann, S. M./Elken, M./Kyvik, S./Vabø, A./Larsen, E. (2018): *Academic career structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. Online: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2487666/NIFUreport2018-4.pdf?sequence=1> [22.06.2022].
- Gallagher, D. G./Sverke, M. (2005): Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant? *Economic and Industrial Democracy*, 26 (2), 181–203.
- Gewin, V. (2022): Has the ‘great resignation’ hit academia? *Nature*, 606 (7912), 211–213.
- GÖD (Jänner 2021): *Mitgliederstatistik: wissenschaftlich-künstlerisches Universitätspersonal*.
- Guschanski, A./Onaran, Ö. (2016): *The political economy of income distribution: industry level evidence from Austria*. Online: https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC13337879/1/LOG_0003/ [22.06.2022].
- Hark, S./Hofbauer, J. (2018): *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Hildbrand, T. (2018): *Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung: Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksameren Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz*. Online: https://www.sagw.ch/fileadmin/redaktion_sagw/dokumente/Publikationen/Berichte/Next_Generation_Deutsch.pdf [22.06.2022].
- Hobler, D./Reuß, S. (2020): *DGB-Hochschulreport: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland*. Online: https://www.dgb.de/++co++bb03675a-4e8f-11eb-b39d-001a4a160123/DGB-Hochschulreport_Beschaeftigtenbefragung.pdf [11.05.2022].
- Holst, H./Aust, A./Pernicka, S. (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften. *Zeitschrift für Soziologie*, 37 (2), 158–176.
- Janger, J./Pechar, H. (2010): *Organisatorische Rahmenbedingungen für die Entstehung und Nachhaltigkeit wissenschaftlicher Qualität an Österreichs Universitäten*. Online: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=40013&mime_type=application/pdf [22.06.2022].
- Kreckel, R. (2015): Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. *Akademie Aktuell* (03), 36–40.
- Kreckel, R. (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38 (1–2), 12–40.
- Krell, G. (1992): Arbeitsbedingungen. In: Gaugler, E./Weber, W. (Hg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 60–70.
- Kühl, S. (2007): Von der Hochschulreform zum Veränderungsmanagement von Universitäten. In: Altrichter, P./Bauer, Y./Gilch, H. (Hg.): *Organisationsentwicklung in Hochschulen*. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, 1–11.
- Kuhn, T. (2006): A ‘Demented Work Ethic’ and a ‘Lifestyle Firm’: Discourse, Identity, and Workplace Time Commitments. *Organization Studies*, 27 (9), 1339–1358.
- Lauggas, M. (2021): Wissenschaftskarriere als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung. In: Wroblewski, A./Schmidt, A. (Hg.): *Gleichstellungspolitik revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis*. Wiesbaden: Springer VS, 245–257.
- Legge, K. (2008): *Human resource management: Rhetorics and realities*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Macharzina, K. (1992): Personalpolitik. In: Gaugler, E./Weber, W. (Hg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1780–1797.
- McNay, L. (2008): *Against recognition*. Cambridge: Polity.
- Michenthaler, G./Falter, M. (2021): *Kettenverträge und andere Zumutungen. Der Arbeitsplatz Universität anhand der Hochschulbefragung der AK Wien 2018 und Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung*. Beitrag zu Momentum 2021, Track: # 6 Lernen für die Arbeit. Online: https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2021/paper_michenthaler_falter_final-version.pdf [22.06.2022].
- Müller-Jentsch, W. (1999): Industrielle Beziehungen. In: Hemmer, H. O. (Hg.): *Bilanz mit Aussichten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 97–110.
- OECD (2014): *The State of Higher Education 2014: OECD Higher Education Programme (IMHE)*. Online: <https://www.oecd.org/education/imhe/StateofHigherEducation2014.pdf> [02.06.2022].
- Paradeise, C./Thoenig, J.-C. (2013): Academic Institutions in Search of Quality: Local Orders and Global Standards. *Organization Studies*, 34 (2), 189–218.
- Paulitz, T./Wagner, L. (2020): Geschlecht, Arbeit, Organisation. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 12 (2), 133–148.
- Pernicka, S. (2009): Trade union representation of contingent workers in further education in the UK and Austria. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15 (3–4), 461–480.
- Pernicka, S./Lücking, S. (2012): How Knowledge Shapes Collective Action: Professionalism, Market Closure and Bureaucracy in the Fields of University and Non-university Research. *Journal of Industrial Relations*, 54 (5), 579–595.
- Pernicka, S./Reichel, A./Hefler, G. (2017): Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken. In: Holst, H. (Hg.): *Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, 269–304.
- Rami, U./Hunger, A. (2011): Vertrauen als Legitimation für die Betriebsratsarbeit. *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 18 (3), 167–189.
- Reitz, T./Graf, A./Möller, C. (2016): Nicht förderungswürdig. Weshalb die Evaluation der Exzellenzinitiative gegen deren Fortsetzung spricht. *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, 4 (2/3), 221–232.
- Schein, E. H. (2005): *Karriereanker – Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung*. Darmstadt: Lanzenberger Looss Stadelmann.
- Schmidt, A./Wegscheider, A. (2021): *Arbeiten in der Wissenschaft – ein Drahtseilakt ohne Netz?* Online: <https://awblog.at/arbeiten-in-der-wissenschaft/> [22.06.2022].
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München/Mehring: Hampp, 103–128.
- Sieben, B./Haunschild, A. (2012): Paradoxes of Luxury Work. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 26 (2), 189–194.
- Standing, G. (2014): *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Sydow, J./Wirth, W. (2012): Personalpolitik oder Arbeitskräftewirtschaft? In: Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.): *Geschenkt wird einer nichts – oder doch? Festschrift für Gertraude Krell*. Augsburg: Rainer Hampp Verlag, 13–18.
- Tantner, A. (2021): Österreich schafft Quasi-Berufsverbote an Hochschulen. Online: <https://jacobin.de/artikel/ig-lektorinnen-universitaetsgesetz-oesterreich-ugnovelle-befristung-entfristung-paragraph-109-bildung-brennt/> [20.06.2022].
- Tempel, A./Edwards, T./Ferner, A./Muller-Camen, M./Wächter, H. (2006): Subsidiary responses to institutional duality: Collective representation practices of US multinationals in Britain and Germany. *Human Relations*, 59 (11), 1543–1570.
- Tiefenthaler, M. (21.09.2022): *Einspruch gegen befristete Karrieren: Die Universitätsgewerkschaft lädt zum Dialogforum*. Online: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220921_OTS0110/einspruch-gegen-befristete-karrieren [25.11.2022].
- Tiefenthaler, M./Reiter, K./Schön, S. (2020): *Die Universitätsgewerkschaft in der GÖD lehnt Neufassung von Kettenvertragsregelung an Universitäten ab (OTS)*. Online: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20201201_OTS0053/die-universitaetengewerkschaft-in-der-goed-lehnt-neufassung-von-kettenvertragsregelung-an-universitaeten-ab [22.06.2022].
- Titscher, S. (2003): *Hochschulreform in Europa – Konkret: Österreichs Universitäten Auf Dem Weg Vom Gesetz Zur Realität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ullrich, P. (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus: Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. *Soziologie*, 45 (4), 388–411.
- uni:data (31.12.2021): *Personal an Universitäten – Kopfzahl*. Online: <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx> [31.05.2022].
- van den Brink, M./Benschop, Y. (2012): Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19 (4), 507–524.
- Wächter, H. (1992): Vom Personalwesen zum Strategic Human Resource Management. In: Staehle, W. H./Conrad, P. (Hg.): *Managementforschung 2. Flache Hierarchien und organisatorisches Lernen*. Wiesbaden: Gabler Verlag, 313–340.
- Wasserman, V./Frenkel, M. (2015): Spatial Work in Between Glass Ceilings and Glass Walls: Gender-Class Intersectionality and Organizational Aesthetics. *Organization Studies*, 36 (11), 1485–1505.



Wegscheider, A./Schön, S. (2021): *Faire Arbeitsbedingungen an den Unis: Was sich dringend ändern muss*. Online: <https://awblog.at/faire-arbeitsbedingungen-an-den-unis/> [22.06.2022].

Woolston, C. (2020): Postdocs under pressure: ‘Can I even do this any more?’. *Nature*, 587 (7835), 689–692.

