

Beitrag zu Momentum 2021  
Track: # 6 Lernen für die Arbeit

**Kettenverträge und andere Zumutungen.  
Der Arbeitsplatz Universität anhand der  
Hochschulbefragung der AK Wien 2018  
und Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung**

Georg Michenthaler (IFES) / Matthias Falter (AK Wien)

**Kontakt**

Matthias Falter  
AK Wien - Service und Information  
Prinz Eugen Straße 20-22  
1040 Wien  
Mail: [matthias.falter@akwien.at](mailto:matthias.falter@akwien.at)  
Mobil: +43 664 8815 6281

## 1. Einleitung

Der Twitter Hashtag „#IchbinHanna“ und die Novelle des Universitätsgesetzes in Österreich sowie der Fall einer Chemikerin, deren Klage für eine unbefristete Anstellung an der Medizinischen Universität Wien bis zum EuGH ging, haben die Arbeitsverhältnisse an den Universitäten ein Stück weit vor den Vorhang geholt. Im Zentrum steht dabei, die gängige Praxis von Universitäten als Arbeitgeber, befristete Arbeitsverträge zu vergeben, die sich teilweise aneinanderreihen. So sind mehr als drei Viertel der künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten an den österreichischen Universitäten in einem befristeten Arbeitsverhältnis.<sup>1</sup>

Im Auftrag der AK Wien hat sich das IFES-Institut 2018 die Situation von Hochschulbeschäftigten genauer angesehen und ungefähr 2.300 Beschäftigte an Wiener Hochschulen befragt. Die Ergebnisse, die wir im Folgenden vorstellen werden, geben einen guten Einblick in die Arbeitsbedingungen und Probleme am Arbeitsplatz Universität. Gleichzeitig werden damit auch die Herausforderungen für eine kollektive Interessensvertretung analysiert.

## 2. Spezifika des Arbeitsplatzes Universität

„Das akademische Leben ist also ein wilder Hazard“. Ein Glücksspiel, so beschreibt Max Weber (2002: 481) den Arbeitsplatz Universität 1919 in seinem bekannten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“. Die Hochschule ist ein Ort, an dem man als Wissenschaftler:in „mindestens eine Anzahl Jahre aushalten [muss], ohne zu wissen, ob [...] [man] nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht“. Die Universitäten haben sich in den letzten 100 Jahren zweifellos verändert, aber die Beobachtung von Weber trifft immer noch einen zentralen Punkt: das prekäre Arbeiten an Universitäten.

Die Prekarität des derzeitigen akademischen Jobmarkts wird in Österreich aufgrund besonderer arbeitsrechtlicher Ausnahmen verstärkt. Die bekannteste Ausnahme ist der § 109, der sogenannte Kettenvertragsparagraf, der die (begrenzte) Aneinanderreihung von

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020, S. 83. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf> [Letzter Zugriff: 31.8.2021]

befristeten Arbeitsverträgen erlaubt. Während diese Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen (Kettenverträgen) dem Arbeitsrecht entsprechend einer sachlichen Rechtfertigung bedarf, ist diese aufgrund des § 109 im Universitätsgesetz bei Universitäten nicht notwendig. Diese Bestimmung im Universitätsgesetz 2002 war ursprünglich als Ausnahme gedacht, hat sich jedoch rasch zur Regel entwickelt. Die gestiegene Anzahl von befristeten Drittmittelprojekten, die Struktur wissenschaftlicher Laufbahnen (Dissertation, Habilitation, etc.) oder auch die Struktur universitärer Lehre haben diese Entwicklung sicherlich ebenso gefördert wie die Anforderungen des internationalen akademischen Jobmarkts (Mobilität, Internationalität und Flexibilität). Gleichzeitig haben die Universitäten als Arbeitgeber befristete Verträge zur Regel erhoben, weil sie dadurch de facto keine langfristige und nachhaltige Personalpolitik machen müssen und sich etwaige „Probleme“ mit Auslaufen von Verträgen quasi von selbst auflösen. Das ist ein zentraler Kritikpunkt von Betriebsräten, Gewerkschaft und Arbeiterkammer, die nicht nur eine Anpassung der Kettenvertragsregelung an die arbeitsrechtlich üblichen Bestimmungen sondern eben auch eine Verpflichtung der Universitäten zu einer nachhaltigen Personalstrukturplanung fordern.<sup>2</sup> Die Universitäten sollten hier, so die Argumentation, ähnliche Verpflichtungen gegenüber ihren Mitarbeiter:innen haben wie andere Arbeitgeber.

Die insgesamt fast 60.000 Beschäftigten an österreichischen Universitäten sind in zwei Gruppen aufgeteilt und organisiert. Das sogenannte *Allgemeine Universitätspersonal* umfasst all jene Beschäftigten, die in der Administration, in Technik (z.B. IT), in Bibliotheken u. ä. tätig sind. Als *Künstlerisches und wissenschaftliches Universitätspersonal* werden all jene eingestuft, die eben als Künstler:innen (z.B. an den universitären Einrichtungen der Kunst- und Musikausbildung) oder Wissenschaftler:innen an den Universitäten beschäftigt sind. (Professor:innen, Universitätsassistent:innen, Projektmitarbeiter:innen, Lektor:innen, Studienassistent:innen und Tutor:innen).

78 % der Arbeitsverträge von künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an österreichischen Universitäten sind laut Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums

---

<sup>2</sup> AUGE/UG: „Kettenvertragsregelungen im §109 UG 2002, Personalstrukturplanung an Universitäten verpflichtend festlegen.“ Antrag auf der 175. Vollversammlung der AK Wien am 5.5.2021 mehrheitlich angenommen. Online unter:

[https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/gremien/vollversammlung/antraegeonline/05\\_05\\_2021/Fraktion\\_AUGE\\_UG\\_in\\_der\\_AK\\_Wien/AUGE03\\_-\\_S\\_-\\_UGNovelle\\_109.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/gremien/vollversammlung/antraegeonline/05_05_2021/Fraktion_AUGE_UG_in_der_AK_Wien/AUGE03_-_S_-_UGNovelle_109.pdf) [Letzter Zugriff am 31.8.2021]

Siehe auch Stellungnahme der AK zu Novelle des Universitätsgesetzes, J12.1.2021. Online unter:

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME\\_36189/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/SNME/SNME_36189/index.shtml) [Letzter Zugriff: 31.8.2021]

befristet. Entgegen der medialen Wahrnehmung betrifft diese Problematik jedoch nicht nur künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte, sondern zunehmend auch das allgemeine Universitätspersonal: Ungefähr ein Drittel der Arbeitsverhältnisse sind hier befristet.<sup>3</sup> Die Grenzen zwischen allgemeinem und künstlerisch-wissenschaftlichem Personal ist in der Praxis jedoch oft fließend. Wissenschaftler:innen nehmen vor allem am Anfang der Karriere oft auch Jobs in der Verwaltung an, um ein zusätzliches Einkommen zu haben und den Kontakt zur Institution aufrecht zu erhalten. Viele versuchen, sich von einem befristeten Vertrag in den nächsten – wiederum befristeten Vertrag – zu retten und haben oft mehrere Arbeitsverträge gleichzeitig. Wenn sich dann die eigentlich angestrebte (ebenfalls befristete) Stelle realisiert, ist es oft gar nicht mehr möglich, die volle Laufzeit der Stelle in Anspruch zu nehmen, da die Maximalanzahl von Jahren laut Kettenvertragsregelung überschritten werden würde. Die Universitäten als Arbeitgeber vermeiden in der Praxis sämtliche Konstellationen, in denen Beschäftigten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsprechend § 109 zustehen würde. Wenn dies in einzelnen Fällen dennoch überschritten wird und die betroffenen Mitarbeiter:innen die Entfristung einfordern, wird häufig mit Kündigung gedroht. Selbst wenn Wissenschaftler:innen beispielsweise selber Drittmittel einwerben, können sie aufgrund dieser *policy* oft nicht in den eigenen Projekten mitarbeiten bzw. müssen, wenn dies überhaupt möglich ist, an anderen Universitäten arbeiten.

Die Anstellungspraxis von Kettenverträgen ist für die Universitäten als Arbeitgeber zugegebenermaßen bequem, hat neben den massiven Auswirkungen auf die Biographie von Mitarbeiter:innen aber auch forschungs- und bildungspolitisch problematische Effekte. Dem Versprechen einer ständigen flexiblen Neujustierung und Ideeninnovation einerseits steht nämlich der kontinuierliche Abfluss von Wissen auf der anderen Seite gegenüber. Viele Themen und Fragestellungen können oft nur in einem größeren und längerfristigen Setting bearbeitet werden. Bei Kooperationen mit Forschungsprojekten sind Unternehmen oft an personeller Kontinuität interessiert, die jedoch die Universität aus Angst vor unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht gewährleisten möchte.

Die Vertretung von Universitätsbeschäftigten hat sich mit der Auslagerung der Universitäten („Autonomie“) insofern geändert, als dass sie – mit Ausnahme von verbeamteten Mitarbeiter:innen – nicht mehr von Personalvertretungen sondern durch Betriebsräte

---

<sup>3</sup> Universitätsbericht, Wissenschaftsministerium, FN 1.

vertreten werden. Seit 2002 sind diese Beschäftigten auch Mitglieder der Arbeiterkammer. Für die mittlerweile vergleichsweise wenigen Beamten sind weiterhin wie im öffentlichen Dienst üblich PersonalvertreterInnen zuständig, die in der Praxis eng mit den Betriebsräten kooperieren.

Trotz der beschriebenen Problematiken gibt es relativ wenige Erhebungen zur Situation der Beschäftigten an Hochschulen. Die Hochschulbefragung im Auftrag der AK Wien, die wir im Folgenden darstellen werden, gibt einen näheren Einblick in die Arbeitsbedingungen an Hochschulen. Anschließend werden die damit verbundenen Herausforderungen für kollektive Interessenvertretung und Organisierung analysiert und mögliche Strategien reflektiert.

### 3. Ergebnisse der Hochschulbefragung 2018

#### 3.1. Methodische Anmerkungen

Die Befragung wurde von der Arbeiterkammer Wien in Auftrag gegeben und vom IFES (Institut für empirische Sozialforschung) sowie vom NPO-Institut der WU-Wien durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte mittels schriftlicher anonymisierter Selbstausfüllfragebögen. Adressiert wurden die an Wiener Universitäten und Fachhochschulen beschäftigten AK-Mitglieder. Inkludiert wurde das Personal sowohl in wissenschaftlich-künstlerischen Verwendungen (Forschung und Lehre) als auch solches mit Verwaltungs- und Infrastrukturaufgaben (Allgemeines Personal). Das Auswahlverfahren schloss somit den in Relation marginalen Anteil beamteter Beschäftigter<sup>4</sup> aus, was aber im Hinblick auf die zentralen Fragestellungen der Untersuchung (Arbeitsbedingungen, arbeitsrechtliche Situation) tolerierbar ist.

Der Rückversand belief sich auf 224 Fachhochschul- und 2311 Universitätsbeschäftigte, was bei Zweitem eine Rücklaufquote von rund 16% bedeutete.<sup>5</sup> Dieser Rücklauf entspricht zwar dem erwartbaren Niveau bei dieser Erhebungsmethode, allerdings hätte man angesichts des spezifischen Adressat:innenkreises (Beschäftigte in der Forschung) durchaus auch auf eine stärkere Beteiligung hoffen dürfen. Als ein die Antwortbereitschaft hemmender Faktor kann etwa der ausgeprägte Individualismus der interessierenden Berufsgruppe angenommen

---

<sup>4</sup> Laut Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums (FN1, 76) befanden sich 2019 5,2% aller Universitätsbeschäftigten in einem Dienstverhältnis mit dem Bund.

<sup>5</sup> Nicht zuletzt aufgrund der geringen empirischen Repräsentanz der FH-Beschäftigten beziehen sich die nachfolgenden Ergebnisdarstellungen nur auf die Beschäftigten an den Universitäten.

werden. Damit zusammenhängend und durch die Forschungsergebnisse tendenziell auch bestätigt, zeigt sich, dass die Problemlösungskompetenz bei arbeitsbezogenen Konflikten und Problemen eher in der Eigenverantwortung gesehen als kollektiven Vertretungsinstitutionen wie Gewerkschaft und Arbeiterkammer zugeordnet wird. Die unterdurchschnittliche Nachfrage seitens der Beschäftigten wird andererseits wohl auch durch eine bislang geringer ausgeprägte Bringschuld seitens der genannten Institutionen gespiegelt. Wenngleich also nicht von einer strikten Repräsentativität der Stichprobe auszugehen ist, lässt es deren ausgeglichene Struktur und Verteilung dennoch zu, die Befragungsergebnisse als in hohem Maße gültig und generalisierbar für sämtliche universitäre Forschungsbeschäftigte in Wien und darüber hinaus in ganz Österreich anzusehen.

### 3.2. Die Hauptergebnisse der Befragung

In Bezug auf die zentrale Frage von prekarierten Arbeitsverhältnissen im Forschungsbereich ist generell zwischen der Verwendung in den Allgemeinen Tätigkeiten sowie in Forschung und Lehre zu unterscheiden, und, bei zweiterer wiederum, inwieweit es sich um temporäre drittmittelfinanzierte Projektarbeit von (Nachwuchs-)Forscher:innen oder um kontinuierliche unbefristete Anstellungsverhältnisse handelt. In der Teilstichprobe der Beschäftigten in Forschung und Lehre machen die temporären Projektmitarbeiter:innen mit knapp einem Drittel den weitaus größten Anteil aus, gefolgt von Prae-Doc und Post-Doc Assistent:innen mit 18 bzw. 15 Prozent. Das restliche Drittel verteilt sich etwa auf Lektor:innen, Professor:innen, Institutsleiter:innen oder studentische Mitarbeiter:innen.

#### Dienstverhältnisse und Arbeitszeiten:

In arbeitsrechtlicher Hinsicht kennzeichnend für den Forschungsbereich ist der hohe Anteil befristeter Verträge. Etwa jede/r zweite Beschäftigte an der Universität ist davon betroffen, allerdings mit signifikanten Unterschieden zwischen den Tätigkeitsfeldern. Von den Befragten in der Forschung und Lehre arbeiten zu mehr als 2 Drittel (69%) befristet. Abgesehen von den studentischen Mitarbeiter:innen sind es v.a. die Assistent:innen (Prae-Doc zu 89%, Post-Doc zu 63%) sowie die drittmittelabhängigen Mitarbeiter:innen (zu 82%), die sich auf keine unbefristete Stelle stützen können. Die primär von den Forschungsspezifika genährte Personalkultur der Befristungen macht allerdings vor dem Allgemeinen Personal nicht Halt, wenn man sich die 18% befristet Beschäftigten auch in diesem Bereich vor Augen führt.

Dass es sich bei den befristeten Arbeitsverhältnissen vielfach um keine berufsbiografischen Übergangserscheinungen handelt, zeigt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der davon Betroffenen im Hochschulbereich mit im Schnitt 6,2 Jahren, wobei ein Viertel davon bereits 6 bis 10 Jahre und 15 Prozent bereits sogar 11 und mehr Jahre einschlägig beruflich tätig sind. Die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und den Arbeitszeitlagen erhobenen Indikatoren weisen ebenfalls auf spezifische Besonderheiten des Universitätsbetriebs hin: Einerseits ist die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit (mit 30,1 Wochenstunden in der Forschung und Lehre) im Außenvergleich eher niedrig und von hohen Teilzeitanteilen geprägt, andererseits sind die Anteile von „atypischen“ Arbeitszeitlagen, etwa in der Nacht oder an Wochenenden überdurchschnittlich hoch. Nur 30 Prozent der Forschungsbeschäftigten arbeiten so gut wie nie an Samstagen, 42 Prozent nie an Sonntagen und nur knapp 2 Drittel so gut wie nie nächtens ab 22 Uhr. So gut wie alle Forschungsbeschäftigten leisten Über- bzw. Mehrstunden über das vertragliche Maß hinaus (29% gelegentlich, 58% häufig).

An den Universitäten sind Forschungsbeschäftigte signifikant häufiger von Mehrleistungen betroffen als das Allgemeine Personal, jüngere Mitarbeiter:innen signifikant häufiger als ältere.

### Arbeitsbedingungen:

Gefragt nach der Zufriedenheit mit einer Reihe von Aspekten der beruflichen Tätigkeit rangiert die Arbeitszeitregelung an höchster Stelle, gefolgt von den Möglichkeiten selbstbestimmter Arbeitsgestaltung und der beruflichen Tätigkeit insgesamt. Jeweils rund drei Viertel der Beschäftigten in Forschung und Lehre vergeben dafür jeweils die Noten 1 („Sehr gut“) oder 2 („gut“) auf der fünfteiligen Bewertungsskala. Man kann also trotz teilweise schwieriger Rahmenbedingungen von einer hohen generellen Arbeitszufriedenheit und entsprechender intrinsischer, aus der Tätigkeit selbst rührender, Motivation ausgehen. Deren Kehrseite kann sich jedoch – verbunden mit dem konstatierten ausgeprägten Individualismus – auch als höhere Bereitschaft äußern, belastende Umstände hinzunehmen bzw. in einer geringeren Neigung, kollektiv dagegen vorzugehen.

Einen annähernd gleich hohen Zufriedenheitsgrad der Forschungsbeschäftigten, und zwar unabhängig vom Geschlecht, löst die Geschlechtergleichbehandlung aus. In dieser Thematik scheint der öffentliche Sektor dem privaten doch einiges an Entwicklung voraus zu sein.

Der wahrgenommene gesellschaftliche Status der Tätigkeit sowie die personelle und

infrastrukturelle Ausstattung des eigenen Arbeitsbereiches weisen bereits sinkende Zufriedenheitswerte von jeweils rund 2 Drittel sehr oder eher Zufriedener aus.

Jeweils nur mehr rund die Hälfte der Universitätsbeschäftigten insgesamt sind mit der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen/Instituten, mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten und mit den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Karriereförderung in diesem Ausmaß zufrieden.

Schon weitaus weniger als die Hälfte vergeben für die Anerkennung ihrer Arbeit an der Universität sowie mit ihrem Einkommen die Zufriedenheitsnoten 1 oder 2. Noch niedriger in der Zufriedenheitsrangreihe scheinen die Mitbestimmungsmöglichkeiten an der Universität und am niedrigsten die Aufstiegs-, Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten auf. Mit Letzteren sind gerade einmal 25 Prozent sehr oder eher zufrieden, umgekehrt vergeben 47 Prozent dafür die Noten vier oder fünf. Besonders ausgeprägt ist die negative Beurteilung der universitären Karriereoptionen bei den Assistent:innen und drittmittelfinanzierten Projektmitarbeiter:innen, also bei jenen, die eben dabei sind, beruflich im Forschungsbereich Fuß zu fassen. Post Docs etwa beurteilen ihre Berufschancen nur zu 16 Prozent als sehr oder eher, 61 Prozent jedoch als (gar) nicht zufriedenstellend. Nicht überraschend ist der Anteil der diesbezüglich Pessimistischen unter den befristet Beschäftigten überdurchschnittlich hoch.

### Arbeitsbelastungen:

Hinsichtlich der abgefragten Arbeitsbelastungen stechen einige hervor, die im Lichte der vorangegangenen Befunde und für den Forschungsbereich generell als kennzeichnend gelten können. Auffällig ist, dass wissenschaftliches Personal gegenüber dem Allgemeinen Personal in sieben von elf abgefragten Aspekten signifikant höhere Belastungswerte aufweist. Jüngere Beschäftigte bis zu 35 Jahren sind in sechs Aspekten signifikant stärker belastet als ältere. Umgekehrt fühlen sich Angehörige des Allgemeinen Personals sowie Ältere jeweils nur in zwei Aspekten (mangelnde Wertschätzung, schlechte Kommunikationskultur) signifikant stärker belastet.

Als vielfach belastend werden einerseits Konkurrenz und Rivalität unter den Kolleg:innen, die schlechte Kommunikationskultur, die mangelnde Wertschätzung der Arbeit sowie der Publikationsdruck wahrgenommen. Anteile von bis zu einem Viertel der Universitätsbeschäftigten insgesamt fühlen sich davon jeweils mehr oder weniger belastet. Unter den Nachwuchskräften in Forschung und Lehre steigen die Anteile der Belasteten bei

einzelnen der genannten Aspekte bis zu zwei Drittel und höher.

Ein weiterer Belastungsaspekt, von dem wiederum Nachwuchskräfte besonders massiv betroffen sind, sind der hohe zeitliche Stress sowie die entsprechend schlechte Vereinbarkeit der Forschungstätigkeit mit privaten und familiären Interessen und Verpflichtungen.

Mit Abstand als am stärksten belastend empfunden werden von den Universitätsbeschäftigten generell und speziell von den Jüngeren in Forschung und Lehre die unsicheren beruflichen Perspektiven. Diese wiederum sind verbunden mit schwankenden Arbeitsauslastungen sowie mit einer prekären finanziellen Situation. In Zahlen ausgedrückt: 65 Prozent der Prae-Doc, 64 Prozent der Post-Doc-Assistent:innen sowie 71 Prozent der drittmittelfinanzierten Projektmitarbeiter:innen fühlen sich durch die berufliche Unsicherheit stark oder eher stark belastet. Jeweils rund die Hälfte dieser Tätigkeitsgruppen leiden unter ihrer prekären finanziellen Situation und der mangelnden Planbarkeit ihres Lebens.

Dass die unter diesen Beschäftigtengruppen vorherrschenden Befristungen der Arbeitsverträge dafür maßgeblich verantwortlich sind, wird von den Betroffenen sehr wohl erkannt und auch benannt: In der abschließend offen gestellten Frage nach als besonders belastenden empfundenen Umständen in ihrer beruflichen Tätigkeit werden am häufigsten die Kettenverträge sowie damit zusammenhängende Aspekte geäußert.

#### Universitätsbeschäftigte und deren Interessenvertretung:

Insgesamt zeigt die Studie, dass bei den Beschäftigten an den Universitäten sowie insbesondere unter jenen in Forschung und Lehre eine sehr hohe subjektive Selbstvertretungskompetenz vorherrscht: Man macht sich Fragen der Arbeitszeit sowie der beruflichen Karriereentwicklung in erster Linie mit den direkten Vorgesetzten aus. Auch bei Konflikten mit Kolleg:innen sind die Vorgesetzten die hauptsächliche Ansprechstation. Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung spielt lediglich bei Fragen des Arbeitsrechts (Einkommen, Arbeitsbedingungen) sowie bei Konflikten mit den Vorgesetzten eine dominierende Rolle. Die Gewerkschaft wird in sämtlichen Aspekten als Ansprechinstanz kaum genannt, da ihre Rolle offenbar von der örtlichen Personalvertretung ausreichend kompensiert wird. Die Arbeiterkammer wiederum wird im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitszeit und insbesondere solchen des Arbeitsrechtes stärker als kompetente Instanz wahrgenommen.

Im Hinblick auf die zukünftige Rolle der betrieblichen und außerbetrieblichen Interessenvertretungen an Universitäten ist insbesondere hervorzuheben, dass Beschäftigte in Forschung und Lehre sowie die Jüngeren signifikant häufiger ihre Kolleg:innen als primäre Ansprechpartner bei arbeitsbezogenen Problemen konsultieren, jene des Allgemeinen Personals sowie die Älteren jedoch häufiger Betriebsrat/Personalvertretung sowie Arbeiterkammer zu Rate ziehen. Die stark hierarchisierte personelle Struktur mit einem hohen Anteil von Nachwuchskräften, vielfach in unsicheren arbeitsrechtlichen Stellungen, sowie einer äußerst schmalen Schicht abgesicherter Führungspositionen fördert Mechanismen der Konkurrenz und Rivalität und entsprechende individuelle Strategien, die fallweise auch vor massiver Selbstaussbeutung nicht Halt machen. Es ist die Frage zu stellen, inwieweit kollektive Bewältigungsstrategien auch in diesem Umfeld zunehmend als erfolgsträchtig wahrgenommen werden können.

#### 4. Universitäten und die Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung

Die Studie macht damit auch die Herausforderungen für kollektive Interessensvertretungen deutlich. So zeigt sich, dass sich jüngere und künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bei Konfliktsituationen mit Vorgesetzten signifikant häufiger an Kolleg:innen wenden, während ältere und allgemeine Universitätsmitarbeiter:innen sich eher an den Betriebsrat oder auch die Arbeiterkammer wenden.

Man kann das als Ausdruck einer zunehmend individualisierten Arbeitswelt sehen, die durch die insbesondere im akademischen Umfeld geltenden Kriterien für Karriere und Erfolg noch verstärkt werden. Susanne Pernicka et al. (2018: 19) schreiben in ihrer Studie zur Frage der kollektiven Organisierung von Wissensarbeiter:innen:

„Mit ihren Kulturen qualifizierter, eigenverantwortlicher und individualisierter Arbeit wird in wissensintensiven Feldern die Distanz der Belegschaften und Unternehmen gegenüber der Gewerkschaft sowie der rechtlich verfassten Form der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsrat) am deutlichsten erkennbar.“

Es ist eine „Unternehmerkultur“ entstanden (Cagnelli et al. 2018: 648), die das (Selbst-)Bild von Wissenschaftler:innen und Akademiker:innen prägt. Die eigene Karriere hängt ab von (vermeintlich) eigener Leistung, die wiederum anhand objektiver Kriterien wie etwa Publikationen und eingeworbene Drittmittel gemessen werden kann. Gleichzeitig ist die Organisationsstruktur des Arbeitsplatzes Universität nach wie vor sehr hierarchisch: Die

Beziehung zu den Professor:innen – oft direkte:r Vorgesetzte:r, Dissertationsbetreuer:in, Mentor:in, in einem (und mittlerweile die wenigen unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen) – beeinflusst die Karrierechancen von Doktorand:innen, Post-Docs und teilweise noch Habilitierten, d.h. all jenen, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stecken oder überhaupt den Einstieg in die Wissenschaft anstreben (Pernicka et al. 2018: 93). Durch diese Individualisierung akademischen Arbeitens geht, so betonen Christian Cargnelli, Tamara Ehs und Anton Tantner (2018: 650ff), die Beziehung zu solidarischen Formen von Arbeiten und Lehren bzw. von Handeln allgemein verloren, weil diese im Kampf um akademisches Fortkommen nicht zählen.

Die Gewerkschaften an Universitäten spielen eine vergleichsweise marginale Rolle. Bei der Hochschulbefragung gaben 17% der Teilnehmer:innen an, Gewerkschaftsmitglied zu sein.<sup>6</sup> Der geringe Organisationsgrad erschwert nicht zuletzt die Vertretungsarbeit der Betriebsräte – insbesondere in Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber – und die Rekrutierung neuer Mitglieder ist angesichts befristeter Arbeitsverhältnisse eine besondere Herausforderung (Pernicka et al 2018: 103).

Der hohe Anteil von Befristungen an den Universitäten verstärkt auch undemokratische Strukturen und Haltungen. In einem Umfeld, das ohnehin sehr stark auf individuelle Karriere fokussiert, wird ein kollektives Organisieren durch Verträge für 3 oder weniger Jahre zusätzlich erschwert. Nur wenige engagieren sich etwa im Betriebsrat, wenn sie nicht wissen, ob sie überhaupt bis zur nächsten Wahl eine Anstellung haben. Die Erfahrung undemokratischer Strukturen und mangelnder Mitbestimmungsmöglichkeiten frustriert und belastet. Der große Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen und die Individualisierung von (internationalen) Karrieren im akademischen Feld führen zusätzlich auch zu einer Repräsentationslücke in Gremien betrieblicher Mitbestimmung, bei Betriebsrat oder auch Gewerkschaft. Die Organisierung kollektiver Interessen wird unter diesen Bedingungen eine besondere Herausforderung.

Zusätzlich wurde die Interessensvertretung von Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten zunehmend eingeschränkt (beginnend mit dem Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) 1993). Mit dem Universitätsgesetz (UG) 2002 der damaligen ÖVP-FPÖ-Regierung wurde der Mittelbau stark geschwächt. Kollegialorgane (Gremien) unterhalb der Senatsebene haben nur

---

<sup>6</sup> Allerdings ist hier kein Aufschluss über die spezifische Gewerkschaftszugehörigkeit. Nicht alle Gewerkschaftsmitglieder an den Universitäten sind in der zuständigen Gewerkschaft GÖD organisiert.

mehr eine beratende Rolle. Die Betriebsratsvorsitzenden haben keinen Anspruch auf eine Mitgliedschaft im Senat (Pernicka et al. 2018: 101).

Mit dem UG 2002 wurde auch der Unirat eingesetzt, ein Gremium mit Aufsichts- und Kontrollkompetenzen, das eine ähnliche Aufgabe einnimmt wie der Aufsichtsrat bei Unternehmen. Allerdings sind die Betriebsräte hier nur bedingt vertreten und kein stimmberechtigtes Mitglied (anders als in Aufsichtsräten). Die Betriebsräte der Unis sind somit von wichtigen Entscheidungen aber auch essentiellen Informationen ausgeschlossen, was von den Rektoraten teilweise auch massiv zum Nachteil der Betriebsräte genutzt wird.

Dieses Demokratiedefizit wurde trotz Kritik von Betriebsräten, Gewerkschaft und AK auch mit der UG-Novelle in diesem Jahr nicht behoben. Die Vollversammlung der AK Wien, das von den Arbeitnehmer:innen im Zuge der AK-Wahlen gewählte politische Gremium, forderte im Mai 2021 die Aufnahme von Betriebsrät:innen als Mitglieder in den Unirat und damit die Stärkung der Betriebsdemokratie.<sup>7</sup>

## 5. Fazit

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung geben einen guten Einblick in deren Arbeitsbedingungen und Probleme am Arbeitsplatz. Neben den sogenannten Kettenverträgen, die auch mit der Novelle des Universitätsgesetzes (UG) vom März 2021 nicht beseitigt wurden, wurden von vielen Befragten die mangelnden Zukunftsperspektiven, unbezahlte Mehrarbeit sowie eine hohe Arbeitsbelastung als Probleme genannt.

Die aktuelle Novelle des Universitätsgesetzes wird, unabhängig von der Intention einiger Verhandlungsparteien, die Situation nicht verbessern, sondern verschärfen. Eine Auswirkung wird beispielsweise auch in der universitären Lehre spürbar sein. Wissenschaftler:innen am Beginn ihrer Karriere werden mit befristeten Verträgen keine (zusätzliche) Lehre machen, da dieses auch in die Kettenvertragsregelung miteingerechnet wird. Damit wird die Einheit von Forschung und Lehre zusätzlich geschwächt und in einigen Fächern wird es zu Engpässen kommen.

Um die Arbeitsbedingungen auf Universitäten zu verbessern, braucht es einen

---

<sup>7</sup> AUGE/UG: „Erweiterung der Betriebsdemokratie an Universitäten - Betriebsräte in den Universitätsrat aufnehmen“. Antrag auf der 175. Vollversammlung der AK Wien am 5.5.2021 mehrheitlich angenommen. Online unter:

[https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/gremien/vollversammlung/antraegeonline/05\\_05\\_2021/Fraktion\\_AUGE\\_UG\\_in\\_der\\_AK\\_Wien/AUGE04 - S - UGNovelle 21 Unirat.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/gremien/vollversammlung/antraegeonline/05_05_2021/Fraktion_AUGE_UG_in_der_AK_Wien/AUGE04_-_S_-_UGNovelle_21_Unirat.pdf) [Letzter Zugriff: 31.8.2021]

mehrdimensionalen Ansatz, darunter folgende Aspekte:

- Große Bedeutung hat *erstens* die Stärkung kollektiver Organisation. Das bedeutet einerseits eine Stärkung von Betriebsrat und Gewerkschaft. Andererseits muss dies auch die Bildung von Bündnissen zwischen jene und spontanen bzw. nicht institutionalisierten Interessensgruppen miteinschließen. Organisation darf hier also nicht exklusiv, sondern inklusiv gedacht werden.
- Damit ist *zweitens* mittelfristig auch das Ziel einer grundlegenden Demokratisierung des Arbeits- und Bildungsortes Universität verbunden.
- Die Universitäten als Arbeitgeber müssen *drittens* zu einer nachhaltigen Personalplanung jenseits befristeter Arbeitsverhältnisse verpflichtet werden.
- Damit verbunden ist *viertens* das Drittmittelsystem zu reflektieren. Im Zuge der Antragstellung investieren Menschen sehr viel Ressourcen, die selbst unabhängig davon, ob der Antrag erfolgreich ist oder nicht, de facto unbezahlt bleibt.
- *Fünftens* braucht es eine intensive Debatte über Formen wissenschaftlichen Arbeitens und universitärer Organisation abseits der derzeit üblichen, oft sehr hierarchischen Strukturen. Der Rückbau hierarchischer Strukturen würden nicht nur persönliche Abhängigkeiten reduzieren, sondern könnte auch neue Personalmodelle ermöglichen, die ein besseres, weil entfristetes Arbeiten für den größten Teil der Forschenden und Lehrenden ermöglichen.

## Literatur

Cargnelli, Christian/Ehs, Tamara/Tantner, Anton (2018): Organisation prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. Das Beispiel der IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, in: PROKLA, Heft 193, 48. Jg. (4/2018), 641 – 661.

Pernicka, Susanne/Anja Lasofsky-Blahut, Anja/ Kofranek, Manfred/ Reichel, Astrid (2018): Wissensarbeiter organisieren. Perspektiven kollektiver Interessensvertretung. Baden-Baden: Nomos, 2. Auflage.

Weber, Max (2002): Wissenschaft als Beruf, in: Ders.: Schriften 1894 – 1922. Stuttgart: Kröner, 474-511.