

Kollektive Interessensvertretung an der Universität im Spannungsfeld Personalplanung und Ansprüche aus der Belegschaft

Angelika Schmidt (WU Wien) und Angela Wegscheider (JKU Linz).

Die Autorinnen sind in der Bundesvertretung 13 der GÖD (Universitäten/Hochschullehrer*innengewerkschaft) aktiv.

1. Ausgangslage

In Österreich sind Universitäten die wesentlichen Träger der Grundlagenforschung und der akademischen Bildung. Mittlerweile sind fast 45.000 Personen im wissenschaftlichen Universitätspersonal tätig. Im Postdoc-Bereich hat ein Großteil die Entscheidung, im Berufsfeld der Wissenschaftler*innen bleiben zu wollen, schon gefällt. Ein Teil – insbesondere die Jüngeren im Praedoc-Bereich – stehen vor der Entscheidung, weiterhin im universitären Feld zu bleiben, oder dieses zu verlassen. Bei dieser Entscheidung spielt eine Rolle, welche Faszination der Beruf des/ der Wissenschaftler*in und Lehrenden ausstrahlt. Neben der Strahlkraft des Berufs sind aber wesentliche Entscheidungsfaktoren, die Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten bzw. die Perspektiven für eine (weitere) Beschäftigung.

Die Vermittlung von Bildung benötigt inhaltliche und formale Fähigkeiten, Theorie- und Anwendungswissen ebenso wie unterschiedliche Ansichten und Werthaltungen und die diskursive Auseinandersetzung darüber (Lissmann 2017). Wissenschaftler*innen und/oder Lehrende – das Ideal ist der/die forschende Hochschullehrer*in – durchlaufen unterschiedliche Karriereschritte und nehmen im institutionellen Gefüge unterschiedliche Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung wahr. Universitäten sind aktuell konfrontiert mit den im Zuge der weltweiten Bildungsexpansion ansteigenden Lehranforderungen, Finanzierungsproblemen und deren Ausgleich durch projektgebundene und befristete Drittmitteln sowie dem internationalen Qualitätswettbewerb (Kreckel 2015). Um die neuen Herausforderungen auch meistern zu können, kann es hilfreich sein, im Personal ein breites und diverses Spektrum an Wissen und Kompetenzen zu haben und herausragende Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung anzuerkennen.

Belegschaftsgruppen artikulieren mehrfach, dass es ein klareres Bekenntnis zur Schaffung nachvollziehbarer Karrieremodelle geben soll, die aufgrund ihrer transparenten Ausgestaltung planbare Karriereschritte ermöglichen und auch die Option durchgehender Beschäftigungsverläufe im wissenschaftlichen Bereich eröffnen. Die kollektiven Interessensvertretungen sind in ihrer Arbeit als Interessensvertreter*innen und als Uni-Bedienstete zunehmend mit den Auswirkungen der fehlenden Perspektiven als auch mit dem Befristigen- und Kettenverträgedilemma durch § 109 UG konfrontiert. Nicht nur im Vorfeld der UG-Novelle 2020/21 wurde und wird über die im deutschsprachigen Wissenschaftsraum weit verbreitete hohe Befristungsquoten gesprochen. In Österreich liegt hier laut dem aktuellen Universitätsbericht das derzeitige Verhältnis von unbefristeten Stellen vs. befristeten Stellen beim wissenschaftlichen Personal derzeit bei gerundet 22 : 78 (BMBWF 2021, 83). Die Wirkungen dieser Personalplanungspolitik ist merkbar. Initiativen wie die Kampagne „Frist ist Frust“ (<https://frististfrust.net/>) in der BRD bringen die abschreckende Wirkung für ein gesamtes Berufsfeld auf den Punkt.

Dieser Praxisbeitrag aus Sicht zweier wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Vertreterinnen der Bundesvertretung 13 der GÖD (Universitäten/Hochschullehrer*innengewerkschaft) geht den Fragen nach:

1. Auf Basis welcher Grundlagen gestalten sich Arbeitsverhältnisse und Arbeitnehmer*innenvertretung im Universitätskontext?
2. Welche Funktionen werden von den Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal derzeit von der kollektiven Interessenvertretung erwartet? Inwieweit lassen sich aus Personalstruktur und Praxis-Erfahrungen eine Nachschärfung der wesentlichen Anforderungen für eine attraktive Zusammensetzung der Personalstrukturen ableiten?
3. Welche Alternativen gäbe es zu dem derzeit dominierenden Personalsteuerungsinstrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen?

Wir werden in der Folge auf den Universitätskontext und die gestaltenden Strukturen für Arbeitsverhältnisse und Arbeitnehmer*innenvertretung mit den historisch gewachsenen Governance Strukturen eingehen, sowie Einblick auf die Erwartungen an die kollektiven Interessensvertretungen geben. Im Anschluss daran möchte wir Personalstrukturen an österreichischen Universitäten anhand von Hochschulpersonaldaten und universitäre Praktiken in der Personalpolitik erörtern. Abschließend werden wir einen differenzierten Blick in die Zukunft werfen und uns kritisch mit den antizipierten Problemen und Aufgaben auseinandersetzen.

2. Grundlagen und Besonderheiten im Universitätskontext

2.1. Vom Beamten- zum Angestelltenverhältnis

Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben sich seit den frühen 1990er Jahren zu einem schnell wachsenden Sektor entwickelt. Wie in den meisten Ländern mit einem entwickelten Hochschulsystem befindet sich die österreichische Hochschulpolitik in den letzten Jahrzehnten im Umbruch. An Universitäten ersetzt zunehmend die betriebswirtschaftliche Kontrolle die professionelle Selbstkontrolle der Wissensproduktion (Pernicka/Lücking 2012). Es wurde die Umwandlung von der staatlich im Einzelnen gelenkten zur autonomen, also selbststeuerungsbefugten Universität betrieben. Die Finanzierung durch staatliche Mittel und eine, wenn auch unterschiedlich ausgeprägte Einflussnahme durch staatliche Organe blieb dennoch bei allen bestehen (siehe Titscher/Höllinger 2003).

In Österreich hat die Umstrukturierung der Hochschulen und die Übergabe operativer Funktionen vom Ministerium an Universitäten (= Ausgliederung, Vollrechtsfähigkeit) wie in mehreren anderen europäischen Ländern durch das Universitätsgesetz (UG) 2002 stattgefunden. Mit dem UG wurden die Rektorate der Universitäten zum Arbeitgeber. Die rechtliche Ausgliederung brachte im Bereich der Belegschaftsvertretung neue Funktionen und hat Erwartungen wie z.B. Forderungen nach Gleichstellung stärker in den jeweiligen Strategiepapieren herangetragen – beides wird von vielen Akteur*innen und Aktivist*innen als Fortschritt gesehen. Die Veränderung der Organisationsstruktur hat aber auch gewisse Bottom-up-Bewegungen geschwächt und zu einer tieferen Krise der Aktivist*innen geführt (Barry et al. 2007). Wesentlich dafür waren die Reformen der Rechtsgrundlagen, die Mitbestimmungs- und Entscheidungsprozesse in den Institutionen massiv verändert haben.

Betrachtet man kontinuierliche Veränderungsprozesse an den Universitätsstandorten, so beobachten wir als Mitarbeiterinnen und Interessenvertreterinnen, dass sich die Unternehmensterminologie aus der Privatwirtschaft immer stärker verbreitet. Sichtbar wird dies zum Beispiel, dass Ziele der Wissenserzeugung nicht mehr Wissensproduktion per se sind, sondern eine Art „rechenschaftspflichtige Wissensproduktion“ vorgefunden wird (Weingart 1999). Als Konsequenz werden Arbeitsbeziehungen konkurrenzbetonter wahrgenommen. Die Betonung der Exzellenz scheint gleichbedeutend mit der höchsten Errungenschaft der akademischen Qualität oder der höchsten wissenschaftlichen Leistung zu sein. Exzellenzstandards basieren aber auf sehr spezifische Leistungsnormen (van den Brink/Benschop 2012, 509). Die Einführung von Qualitätsprüfungen und quantitativen Messungen der Forschungsleistung stellen ein leistungsorientiertes System dar. Zwar basieren diese Messungen auf wissenschaftlicher Selbstkontrolle durch Peer-Review von Artikeln und Forschungsanträgen, sie sind aber auch mit Ratingsystemen und einer marktorientierten Beschäftigungspolitik verknüpft. Managementkontrollpraktiken, wie z.B. Rankings oder Akkreditierungsverfahren, scheinen den bisherigen Raum durch kollegiale, gemeinschaftsbasierte Selbstregulierungsprozesse zu ersetzen. Dies hat Auswirkungen auf die Wissenschaftler*innen, da es auch mit weniger Freiheit und Autonomie und stark strukturierten, überwachten und verwalteten Arbeitsabläufen und -regimen verbunden ist. Aus unserer Sicht wirken sich die dahinterliegenden gegensätzlichen Logiken der dominanten Governance-Formen Professionalität und Markt in der Wissensproduktion auf die Interessenstruktur, die Repräsentation und die Bereitschaft hochqualifizierter Arbeitnehmer*innen aus, sich individuell und kollektiv zu organisieren.

Im deutschsprachigen Raum sind die Arbeitnehmer*innenvertretungen sehr ähnlich (Rami/Hunger 2011) und diese Formen weisen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, eine Reihe gemeinsamer Trends auf: Gewerkschaften und Gewerkschaftsdichte nehmen ab, auf Organisationsebene wird abgebaut, Deregulierungen werden angestrebt und akzeptiert, Arbeitsbedingungen werden zunehmend schlechter. Deutschland und Österreich werden seit jeher einem streng dualistischen System zugeordnet, bei dem Gewerkschaften nur außerhalb der Betriebe und Betriebsräte nur innerhalb der Betriebe tätig sind – jede mit ihren spezifischen Funktionen (Boni 2009). Zusammengefasst baut die kollektive Vertretung im deutschsprachigen Raum auf den beiden Säulen Tarif- bzw. Lohnverhandlungen und Betriebsvertretung auf (Tempel et al. 2006). Lohnverhandlungen fallen in die Zuständigkeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf Branchenebene, wobei im Unterschied zu sonstigen Tarifverträgen die Zusammensetzung der Verhandlungsteams hervorzuheben ist.

Seit der Ausgliederung der Universitäten der 2002 unterliegen alle neu eingestellten Beschäftigten an österreichischen Universitäten nicht mehr den öffentlich-rechtlichen Regelungen, sondern den arbeitsrechtlichen Regelungen des Privatrechts und der neuen Arbeitnehmervertretung. Das UG 2002 legte fest, dass zwischen Arbeitgebervertreter*innen der Universitäten und der kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessensvertretung (= Gewerkschaft, die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst, kurz GÖD) ein Kollektivvertrag (Uni-KV) für die Mitarbeiter*innen abzuschließen ist. Somit wurde der Gewerkschaft als kollektive Interessensvertretung eine ganz wesentliche Aufgabe in deren Hände gelegt: ein Aushandlungspouvoir für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit oder -ort, oder auch die Gestaltung von Entlohnungsbestandteilen.

Der Uni-KV trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft und regelt nun das privatrechtliche Angestelltenverhältnis. Ihn verhandelt arbeitnehmerseitig ein Team aus Mitgliedern des GÖD-Präsidiums, der Bundesvertretungen 13 (Hochschullehrer*innen) und 16 (Allgemeines Personal). Für beide Gruppen sind langjährige Uni-Betriebsrät*innen, also selbst Uni-Bedienstete aktiv. Die neu eingeführten Betriebsräte haben die Aufgaben der bisherigen Personalvertretungen und darüber hinaus noch weitere Vertretungsbefugnisse übernommen. Auf der Arbeitgeber*innenseite agiert ein Team bestehend aus Rektor*innen und Vize-Rektor*innen aus dem Dachverband der österreichischen Universitäten. Verhandelt werden nun stets die Gehaltsvalorisierungen als auch inhaltliche Regelungen des Uni-KV – die seit dem Inkrafttreten einen wichtigen Rahmen für die entsprechende Ausgestaltung der lokalen Personalmanagementpraktiken darstellt.

Dem Uni-KV wird oft zugeschrieben, auch der Grundstein für beobachtbare Dominanz der Befristungen an vielen Standorten zu sein. Das trifft uns unserer Sicht nicht zu. Er verbietet für keine Berufsgruppe das Ausstellen von unbefristeten Arbeitsverträgen. Das Fundament dafür ist in den über die Jahre hinweg immer wieder nachgeschärften Regelungen des Universitätsgesetzes zu suchen, werden hier doch ganz wesentliche Determinanten festgelegt, die übliche Regelungen des österreichischen Arbeitsrechts außer Kraft setzen (z.B. Arbeitszeitregelungen § 110 UG, Regelungen zur Dauer von Beschäftigungsverhältnissen § 109 UG). Gleichzeitig werden wesentliche Hebel über Personalkennzahlen für die Grundfinanzierung der Universitäten durch das zuständige Bundesministerium betätigt. Dies wird auch im aktuellen Universitätsbericht deutlich. Darin wird für den Zeitraum 2018-2020 erläutert, dass die Personalstrukturplanung in der Leistungsvereinbarungs-Periode 2019–2021 wesentlich von der Steuerungslogik der neuen Universitätsfinanzierung geprägt ist und dass mit der UG-Novelle 2021 eine Stärkung des Wissenschaftsstandorts Österreich geplant ist.

2.2. Erwartungen an die kollektiven Interessensvertretungsorgane

An den Universitäten koexistieren hybride gewerkschaftliche und nicht gewerkschaftlich organisierte Vertretungsstrukturen: Neben der Arbeiterkammer ist der Österreichischen Gewerkschaftsbund – im Fall der Universitäten die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst (GÖD) - eine der beiden Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innen in den Organen der Sozialpartnerschaft. Beide bringen arbeitnehmer*innenspezifische Sichtweisen in den Gesetzgebungsprozess ein, unterstützen mit ihrer Expertise Betriebsräte wirksam bei ihrer Arbeit. Eine dritte und wesentliche Säule in der Interessensvertretung sind die lokalen Betriebsräte. Sie vertreten Arbeitnehmer*inneninteressen auf betrieblicher Ebene, beispielsweise über Betriebsvereinbarungen, Beratung auf betrieblicher Ebene. Die Vertretung durch die Betriebsratsgruppen an den Arbeitsplätzen ist immer wichtiger geworden, weil der Ausgleich der verschiedenen Erwerbsgruppen zu einer ihrer Kernaufgaben geworden ist. Wie später noch beschrieben wird, ist die Zusammensetzung der Erwerbstätigen an den Universitäten sehr divers geworden und damit sind auch sehr unterschiedliche Interessenslagen verbunden. Wir finden eine immer stärkere Verbreitung Beschäftigungen wie Teilzeit, abhängige Selbstständigkeit oder einer Art freiberuflicher Auftragnehmer*innen (Pernicka/Stadler 2006) und diese Entwicklung geht Hand in Hand mit einer Zunahme der Individualisierung (Heery 2005).

Der Dialog zwischen den drei wesentlichen Interessensvertretungsorganen hat sich in den vergangenen Jahren intensiviert. Ganz zentral war und ist, dass insbesondere den Gewerkschaften als kollektive Interessensvertretung im Zuge der Ausgliederungen der

Universitäten eine ganz wesentliche Aufgabe in deren Hände gelegt wurde: das Aushandlungspouvoir für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit oder -ort, sowie auch die Gestaltung von Entlohnungsbestandteilen. Weitere Anknüpfungspunkte für die Zusammenarbeit der drei Interessensvertretungsgremien (GÖD, AK und BR) sind und bleiben die individuellen Beratungsmöglichkeiten bis hin zur Übernahme von Rechtsschutz. So wurden zentrale Einzelfallklagen (z.B. C-274/18 - Schuch-Ghannadan und C-703/17 - Krah) mit der tatkräftigen Unterstützung der AK eingebracht. Eine ähnliche Form des Rechtsschutz und diverse Beratungs- und Unterstützungsleistung bietet auch die Gewerkschaft. Eine sehr wichtige Aktivität war die im Vorfeld der AK-Wahlen 2019 durchgeführte, umfassende Mitgliederbefragung¹. Diese hat wichtige Erkenntnisse gebracht. In der Folge wurde der verstärkte Dialog weiter fortgesetzt. Unter anderem wurde im Herbst 2020 im Vorfeld der damals diskutierten UG-Novelle (BGBl. I Nr. 93/2021) mehrmals der Austausch gesucht, damit kompetent in Gesetzgebungsprozesse und öffentliche Debatten aufgetreten werden konnte.

Die Meinung und Erwartungen über die Anforderungen an die kollektiven Interessensvertretungsorgane werden auch von einzelnen Betriebsräten, z.B. an der Universität Wien oder an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU Linz) mit sozialwissenschaftlichen Methoden erhoben. Beispielhaft stellen wir ausgewählte Ergebnisse von Online-Befragungen in der Belegschaft der JKU Linz² vor. Die Umfrage 2021 richtete sich nur die Kolleg*innen im Praedoc-Bereich.³ In der folgenden Tabelle das Ergebnis der Frage, an wen sich die (meist) jungen Kolleg*innen wenden, wenn sie arbeitsrechtliche Fragen oder Probleme haben.

Tabelle 1: Potentielle Ansprechpartner für arbeitsrechtliche Themen

Ansprechpartner	n	in %	% der Fälle
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)

Die Mitarbeiter*innen wenden sich bei arbeitsrechtlichen Fragen zuerst an Kolleg*innen. Mit Abstand aber oft genannt wurden in weiterer Folge der/die Institutsvorstand/-vorständin sowie Familie und Freunde, dann kam erst der Betriebsrat. Die Gewerkschaft ist ganz hinten gereiht. Das Ergebnis überrascht nicht, den der gewerkschaftliche Organisationsgrad im wissenschaftlichen Personal und insbesondere bei den fast

¹ Siehe dazu Beitrag von Georg Michenthaler / Matthias Falter im selben Track

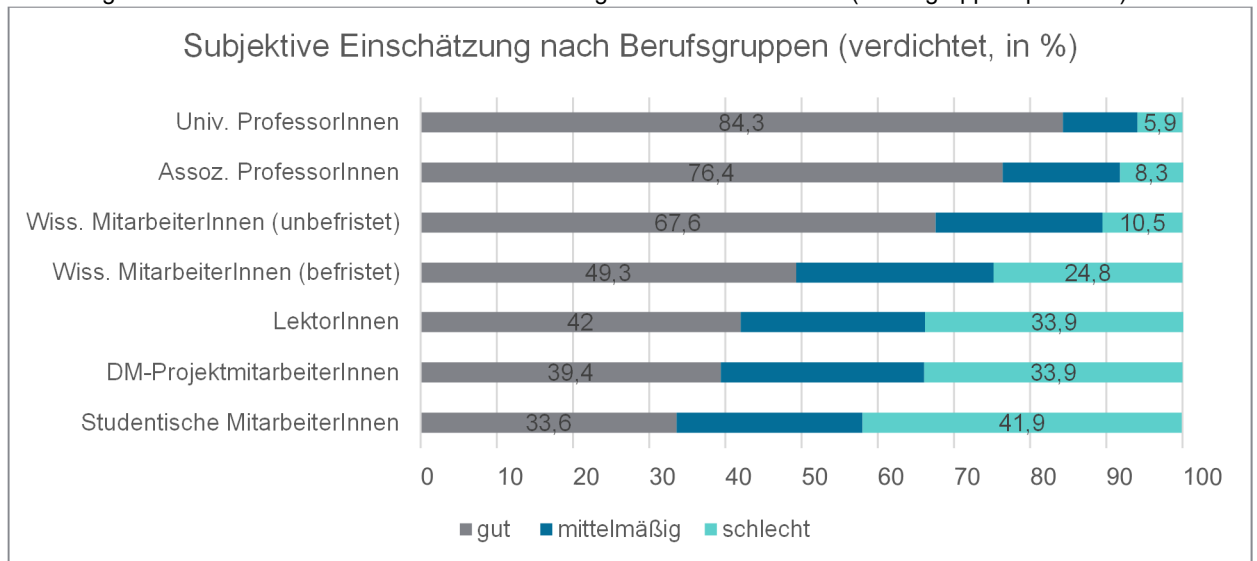
² Bereits in drei Online-Umfragen, die zwischen 2017 und 2021 lanciert wurden, befragte der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der JKU Linz die Kolleg*innen zu Arbeitsbedingungen als auch zu Einschätzungen und Erwartungen an die Interessensvertretung. 2017 wurde zusätzlich zur Gremienarbeit und 2020 zusätzlich zu Arbeiten während der COVID-Pandemie befragt.

³ Zusätzlich wurden Dissertationsbedingungen und Arbeiten während der COVID-Pandemie abgefragt.

ausschließlich befristet beschäftigten Praedoc-Mitarbeiter*innen ist verschwindend gering. In weiterer Folge wurden in dieser Befragung, Anliegen und Wünschen an den Betriebsrat erhoben. Am häufigsten genannt wurden das Problem der befristeten Verträge und die Unsicherheit der Karrieremöglichkeit an der JKU bzw. allgemein im universitären Bereich. Die Befragten wünschten sich Verbesserungen im Bereich Entfristung, Kettenverträge, Nachwuchsförderung oder Vernetzung bzw. Mentoring und zudem mehr Informationen bezüglich Universitäts- und Arbeitsrechts und Karrieremöglichkeiten an Universitäten (Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal der JKU 2021).

An der JKU Linz wurde in einer vorangegangenen Online-Umfrage (2020), die sich an das gesamte wissenschaftliche Personal richtete, die subjektive Einschätzung wie gut oder schlecht der Betriebsrat die verschiedenen Berufsgruppen im wissenschaftlichen Personal vertritt, abgefragt. Die Befragten glaubten, die Interessen von Universitätsprofessor*innen (84,3%) und Assoziierte Professor*innen (76,4%), zwei Gruppen die häufig unbefristeten Verträge haben, werden durch den Betriebsrat am besten vertreten. Auch die Interessensvertretung der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter*innen im Mittelbau wird mit 67,6% mehrheitlich noch als gut eingeschätzt. Die Interessensvertretung der befristet beschäftigten Personengruppen durch den Betriebsrat wird im Vergleich zu den oben genannten als schlecht eingeschätzt.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit der Interessensvertretung durch den Betriebsrat (berufsgruppenspezifisch)



Für die studentischen Mitarbeiter*innen mag das Ergebnis stimmen, diese wenden sich auch eher an die ÖH und weniger an Betriebsrat und Gewerkschaft. Wir können aber aus unserer Erfahrung sagen, der Betriebsrat und auch die Gewerkschaft setzt sich in seiner täglichen Arbeit am häufigsten mit den befristet beschäftigten Kolleg*innen im wiss. Bereich auseinander. Im Betriebsrat als auch in der Gewerkschaft werden die Problemlagen dieser sicherlich sowohl rechtlich und organisational schwächeren Berufsgruppen sehr häufig thematisiert und die Verbesserung ihrer Situation bei Arbeitgeber und Ministerium eingefordert. In dieser Befragung wurden auch Wünsche und Anliegen an den Betriebsrat erhoben. Die Befragten wünschten sich mehr Einsatz für befristet Beschäftigte, insbesondere im Mittelbau bzw. nicht-habilitierten Bereich und gegen prekäre Vertragssituationen. Die Befragten äußerten sich negativ über ihre Beobachtungen zur Vermeidung von Entfristungen und fordern 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 der JKU 2020).

Folgende Arbeitsaufträge für die kollektiven Interessensvertretungsorgane erscheinen gemäß diesen Ergebnissen: mehr Einsatz für dauerhafte Arbeitsverträge für dauerhafte Aufgaben im Mittelbau, für Karriereperspektiven im wissenschaftlichen Bereich und das Aufbereiten von universitäts- und arbeitsrechtlichen Informationen.

3. „Lernen bei der Arbeit, Lernen für die Arbeit!“ Wofür noch mal?

Der öffentliche Auftrag an den Universitäten in § 1 Absatz 1 UG 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 hiedurch 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 den Universitäten werden vom wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen die Mitarbeit in Lehre und Forschung erwartet, bei der Arbeit wird Expertenwissen und Anwendungskompetenz von Theorie, Methoden, Schreiben und Lehre gelernt. Um ein hohes Niveau der Kompetenzen in Forschung, Lehre und Third Mission halten zu können, braucht es Menschen, die sich über einen längeren Zeitraum mit der Wissenschaft und Spezialisierung als Beruf beschäftigen. Betrachtet man Personalplanung und Finanzierungslogiken kann es sein, dass weniger rationale Begründungen (wie Leistung), sondern noch immer der Zufall (Weber 1919) – vielleicht aber auch Durchhaltevermögen bzw. fehlende Perspektiven in der Privatwirtschaft spielt eine gewichtige Rolle in den universitären Karrierewegen.

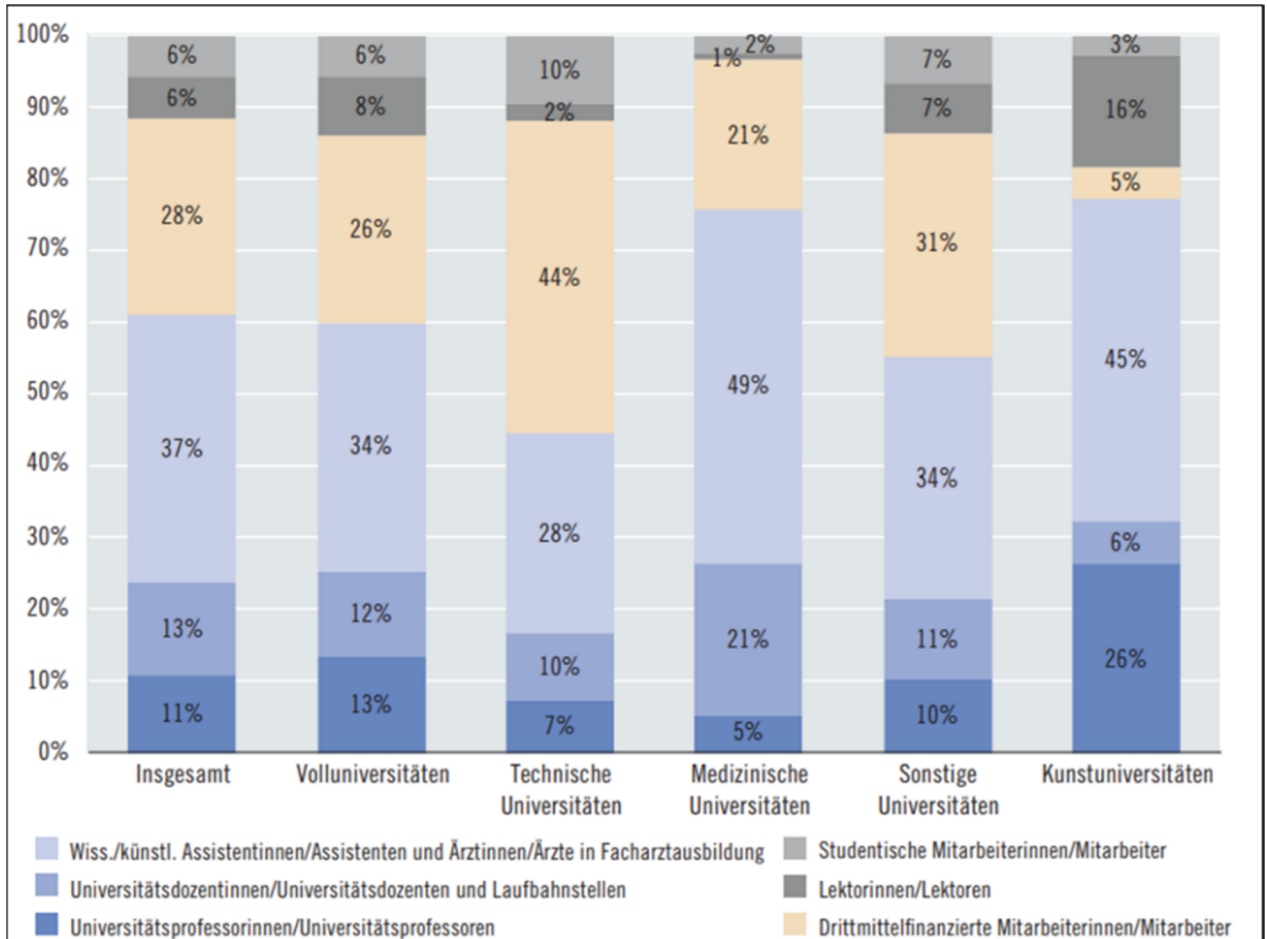
3.1. Status quo beim wissenschaftlichen Personal

Die Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Personal unterscheiden sich nach Stellung nach Berufsgruppe, Hierarchie, Arbeitsrecht, Tätigkeit, Dauer und Ausmaß der Arbeitsverträge und Finanzierung. In der Organisation gibt an den Universitäten noch immer das anachronistische Kuriensystem, dass das wissenschaftliche Personal in Universitätsprofessor*innen und die anderen (= Mittelbau) teilt. Es sollte durch das UG – obwohl wortreich beabsichtigt – abgeschafft werden. In den Selbstverwaltungsorganen ist diese Zweiteilung des wissenschaftlichen Personals gut sichtbar. Der Mittelbau enthält alle den „Kurienprofessor*innen“ nachgereihten Berufsgruppen des wissenschaftlichen Personals: außerordentliche und assoziierte Professor*innen, Assistenzprofessor*innen, Universitätsassistent*innen, Senior Lecturer, Senior Scientist, Ärzt*innen in Facharztausbildung, Projektmitarbeiter*innen und Lektor*innen. Die studentischen Mitarbeiter*innen gehören ebenfalls zum wissenschaftlichen Personal, sie wenden sich in der Regel an die ÖH.

82% des gesamten Universitätspersonals (87,6% des wissenschaftlichen Personals) ist auf Basis des Kollektivvertrags (Uni-KV 2009) beschäftigt. Knapp ein Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse umfassen nach wie vor Dienst-, Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnisse, die bereits vor In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags bestanden haben. Das „definitiv gestellte“, also verbeamtete Universitätspersonal ist zahlenmäßig nur mehr eine geringe wie auch auslaufende Personalkategorie (BMBWF 2021, 72 und 79). Die Universitäten unterscheiden zwischen globalbudget- und drittmittelfinanzierte (= Projektmitarbeiter*innen) sowie befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die

Aufgabenfelder an den einzelnen Standorten sind jeweils mit etwas unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten verbunden, wobei allen gemeinsam ist, dass der Hauptfokus auf klare Gewichtungen für Forschungs- und Lehrleistungen liegen (siehe dazu BMBWF 2021, 68ff).

Abbildung 2: Zusammensetzung der Personalstrukturen nach Universitätstypus (in Vollzeitäquivalenten)



(BMBWF 2021, 84)

Die Relationen der Personalstrukturen stellt sich, wie diese Überblicksgrafik zeigt, je nach Universitätstypus etwas unterschiedlich dar. Der Anteil der Professor*innen, Dozent*innen und Personen auf Laufbahnstellen bewegt sich in einem Bereich von 17 bis 32%. Diese zwei Berufsgruppen stellen den Hauptteil der Kernbelegschaft. Bemerkenswert ist, dass je nach Sparte, der Anteil der drittmittelfinanzierten Stellen zwischen 5 bis 44% - einen sehr hohen Anteil – streut. Diese Berufsgruppe ist fast ausschließlich befristet beschäftigt. Eine ebenfalls große Berufsgruppe mit einer Streuung von 28% bis 49% sind die wiss./künstlerischen Assistent*innen (prae- und postdoc) und Ärzt*innen in Facharztausbildung. Bei den praedoc-Assistent*innen ist die Befristung mit dem Doktorat, bei den Ärzt*innen mit der Fachausbildung sachlich begründet, bei den postdoc-Assistent*innen könnte die Habilitation eine sachliche Begründung liefern. In der Regel werden Lektor*innen in einem geringen Stundenausmaß und mit halbjährlichen Arbeitsverträgen für Sonder- und anwendungsorientierte Lehre beschäftigt. Es gibt aber einen nichtübersehbaren Anteil, der Basis- bzw. Regellehre übernimmt bzw. bei dem Lehraufträge einen wesentlichen Anteil des Einkommens darstellt (= Existenzlektor*innen). Nur Befristung von studentische Mitarbeiter*innen ist durch die Studiendauer gut belegbar. Zusammenfassend kann gesagt werden, die Struktur des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten zeichnet sich durch eine starke Segmentierung zwischen

einem Kern mit Dauerbeschäftigung und einer großen Randbelegschaft mit befristeten Verträgen sowie, im Bereich der Lehre, mit geringem Stundenausmaß aus. Die Dauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann sachlich begründet werden mit einer Qualifikation oder dem Vorhandensein von (Drittmittel)Budgetmittel oder sachlich unbegründet durch den § 109 UG und die Angst vor Entfristung bestimmt wird. In der folgenden Abbildung erlaubt ergänzend der Blick auf die Berufsgruppen noch detaillierter Auskunft über Ausmaß und Befristung.

Abbildung 3: Beschäftigungsverhältnisse im wiss./künstl. Personal nach Verwendung und Befristung, WS 2019

Verwendungskategorien	Gesamt	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Anteil in %	Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Anteil in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	44.053	34.611	78,6%	9.442	21,4%
Universitätsprofessor/in § 98 UG	2.224	89	4,0%	2.135	96,0%
Universitätsprofessor/in § 99 Abs. 1 UG bis 5 Jahre befristet	212	212	100,0%		0,0%
Universitätsprofessor/in § 99 Abs. 3 UG bis 6 Jahre befristet und unbefristet	131	48	36,6%	83	63,4%
Universitätsprofessor/in § 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent/in	56	7	12,5%	49	87,5%
Universitätsprofessor/in § 99 Abs. 4 UG via Assoziiertem/Assoziierter Professor/in	55	1	1,8%	54	98,2%
Assoziierte/r Professor/in § 99 Abs. 6 UG-Personengruppe der Universitätsprofessor/inn/en	19	1	5,3%	18	94,7%
Universitätsdozent/in	1.748	45	2,6%	1.703	97,4%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	1.051	10	1,0%	1.041	99,0%
Assistenzprofessor/in (KV)	380	237	62,4%	143	37,6%
Universitätsassistent/in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG	78	60	76,9%	18	23,1%
Wiss.-künstl. Mitarbeiter/in mit selbstständiger Lehre	922	46	5,0%	876	95,0%
Wiss.-künstl. Mitarbeiter/in ohne selbstständige Lehre	734	489	66,6%	245	33,4%
Senior Lecturer (KV)	1.168	320	27,4%	848	72,6%
Senior Scientist/Artist (KV)	1.157	201	17,4%	956	82,6%
Universitätsassistent/in (KV)	5.827	5.343	91,7%	484	8,3%
Ärztin/Arzt in Facharzt Ausbildung	1.006	1.006	100,0%		0,0%
Wiss.-künstl. Projektmitarbeiter/in gem. § 26, § 27 UG	10.264	9.846	95,9%	418	4,1%
Lektor/in	10.253	9.884	96,4%	369	3,6%
Studentische/r Mitarbeiter/in	6.768	6.766	100,0%	2	0,0%

(BMBWF 2021, 83)

Die Tabelle zeigt, bezogen auf die gesamten wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt der Anteil der unbefristet Beschäftigten 21,4 %, also knapp ein Fünftel. Dieses Fünftel rekrutiert sich vor allem aus den Professor*innen – sowohl „Kurienprofessor*innen“ als auch außerordentliche und assoziierte Professor*innen. Diese Beschäftigungsgruppen sind auch überwiegend in Vollzeit beschäftigt (BMBWF 2021, 75). Wir schätzen, durch die früher breiter zugänglichen Karrieremodelle ist bei den außerordentlichen und assoziierten Professor*innen und den verbeamteten Assistenzprofessor*innen ein überwiegender Teil bereits 50 Jahre und älter. Das heißt, ein großer Teil dieser Gruppe wird in sehr absehbarer Zeit in Pension gehen. Sie haben aufgrund ihrer langen Berufserfahrung ein erhebliches „Systemwissen“, was für den reibungslosen Ablauf des Forschungs- und Lehrbetriebes von großer Bedeutung ist. Sie tragen einen großen Teil der Forschungs- als auch Lehr- und Betreuungsarbeit.

Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre werden die Universitätsassistent*innen (prae- und postdoc) eingesetzt. In vielen Standorten sollen sie zudem im Rahmen ihrer Tätigkeit eine formale wissenschaftliche Qualifikation erwerben, wie etwa das Doktorat oder einen PhD. Doktorats- bzw. PhD-Studierende werden beispielsweise an der WU Wien oder Uni Wien im Regelfall in einem Ausmaß von 30 Stunden angestellt. Die JKU Linz bemüht sich nach Überzeugungsarbeit des Betriebsrates dieser Gruppe Vollzeitbeschäftigung anzubieten. Die Stellen der Universitätsassistent*innen sind an allen Universitäten fast

ausschließlich befristet (BMBWF 2021, 83). Eine Durchlässigkeit zwischen den Prae- und Postdoc-Stellen ist kaum gegeben, soll jedoch durch die Neuregelung des § 109 UG ermöglicht werden. Ab Herbst 2021 könnten z.B. außergewöhnlich fähige Doktorand*innen im eigenen Haus gehalten werden. Für sie fehlt aber aus heutiger Sicht eine weitere Perspektive, da (noch) keine anschlussfähigen alternativen Karrieremodelle an der Universität überlegt wurden. Aus unserer Erfahrung wissen wir, für einen Teil der Postdoc-Mitarbeiter*innen, speziell bei Frauen, kommt eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere im Ausland aus familiären oder anderen Gründen nicht in Frage. Sie scheiden aus dem Wissenschaftsbetrieb aus oder tingeln unter prekären Bedingungen von einem Forschungsprojekt zum nächsten und arbeiten eventuell zusätzlich noch als Lektor*innen.

Bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten ist der Anteil der Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen sehr bedeutend. Unter Einberechnung der Senior Lecturer machen sie 18.189 Beschäftigten aus –also 41,3% des wissenschaftlichen Personals. Studentische Mitarbeiter*innen sind zu 100% befristet beschäftigt, bei den Lektor*innen sind 96,4% befristet. Nur die Senior Lecturer stellen eine Ausnahme dar, 72,6% sind unbefristet beschäftigt. Im Umkehrschluss sind dennoch 27,4% befristet beschäftigt. Ein Großteil der Lehre – auch der Regellehre – und Studierendenbetreuung wird von befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen erbracht. Aufgrund der Koordinationsaufgaben bei Lehre und Prüfungen ist „Systemwissen“, das nur über langfristige Beschäftigung erworben werden kann, von erheblicher Relevanz und entsprechend erscheint es sinnvoll, den Anteil der auf Dauer Beschäftigten Senior Lecturer zu erhöhen.

Eine zweite fast ausschließlich befristete Belegschaftsgruppe ist jene der Forscher*innen, die sich hauptsächlich über Drittmittelgelder finanzieren. Ein Teil davon engagiert sich auch in Lehre und Studierendenbetreuung. Die ständig wachsende Zahl der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen trägt zur Lehre und Studierendenbetreuung und auch am Einwerben der Forschungsgelder bei. Sie haben zum Teil Kettenverträge mit sehr kurzen Vertragslaufzeiten. Die eingeworbenen Drittmittel machen schon einen wesentlichen Anteil am Gesamtbudget der Universitäten aus und sind weiterhin im Steigen begriffen. Die jährlichen Drittmittelerlöse der Universitäten betragen 2017 noch 673,2 Mio. Euro, 2018 schon 713,7 Mio. Euro und erreichten 2019 mit 755 Mio. Euro einen neuen Höchstwert. Die Herkunft und Verteilung der Drittmittel variiert nach Universitätstyp und Wissenschaftsdisziplin. Sie machen aber schon ein Viertel des Budgets der Universitäten ausmachen (BMBWF 2021, 108ff).

3.2. Karrieremanagement an Universitäten

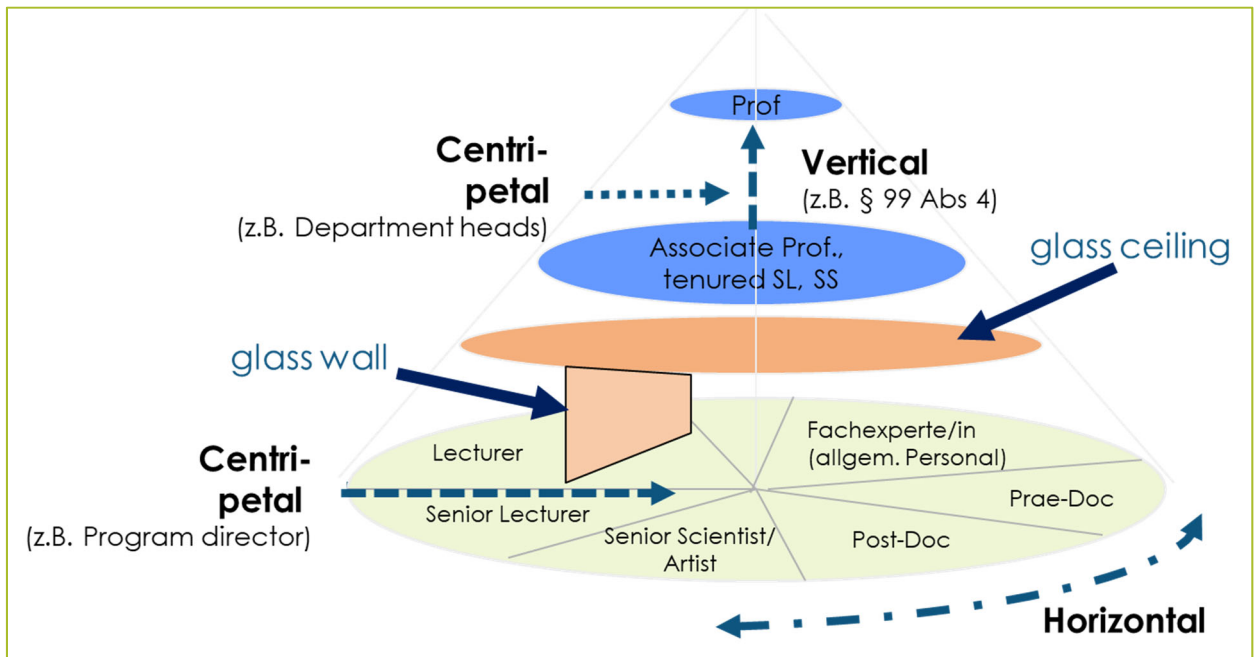
Mit Blick auf die Personalplanung und -struktur an Universitäten erscheinen die Bekenntnisse zu einer Transparenz der Karrierewege des BMBWF erwähnenswert. So sieht dieses das „Ziel der Neuregelung ist es nun, eine klare, europarechtskonforme Regelung zu schaffen. Aus diesem Grund wird für die zu Beginn 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 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 folgende neue Möglichkeiten: „eine rasche und flexible Besetzung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geschaffen“ (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).

Das klingt nach einem auf den ersten Blick spannenden Ausblick, der viele der immer wieder erhobenen Forderungen berücksichtigt. Das Bekenntnis zu gesamten Karriereverläufen, attraktiven und durchgängigen Karrierewegen erscheint damit so, als ob die Verantwortlichen hier die Wünsche und Forderungen von Betroffenen bzw. den Interessensvertreter*innen nachgekommen sind. Werden jedoch die Personalstrukturdaten im selben Universitätsbericht näher analysiert zeigt sich, dass fast 80% des wiss. Personals in befristeten Verhältnissen tätig ist, darunter auch viele Mitarbeiter*innen, deren Befristung sachlich unbegründet ist. Die Kernbelegschaft (jene mit unbefristeten Verträgen), die damit die Karriereoption haben in der Wissenschaft zu bleiben, ist an den Universitäten demnach sehr klein. Auch der Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungsverläufe in den letzten zwei Jahrzehnten in einem kürzlich veröffentlichten ÖIF-Forschungsbericht zeigt ein differenziertes und wenig motivierendes Bild (Baierl 2021): bei Betrachtung der Verwendungen über einen Zeitraum von mehreren Jahren (2017-2019) hinweg sind befinden sich derzeit nur 8,9 % der Beschäftigten in Verwendungen des vom BMBWF vorgesehenen Karrieremodells. Der Anteil von langfristigen Beschäftigungen als Senior Scientist bzw. Senior Lecturer machen nur 3,1% der Verwendungen aus. Lektor*innen, die insbesondere auch „unterjährige Lektor*innen“ umfassen, machen über den Zeitraum von 2017-2019 einen gemittelten Anteil von 23,2% aus. In der Längsschnittbetrachtung ist hervorzuheben, dass 2019 nur noch 23,4 % der ursprünglich 2010 Beschäftigten noch an den Universitäten tätig sind und davon haben 5,9% eine Laufbahnstelle.

Diese Daten zeigen ein differenziertes Bild von möglichen Karriereverläufen in der österreichischen Universitätslandschaft. Betrachten wir diese Verlaufsdaten aus der Sicht von betrieblichen Karrieremanagement-überlegungen, dann ist dabei auch interessant, welche Bewegungsanlässe, -profile und -richtungen sich in Organisationen finden. In der Karriereliteratur (zB Schein 2005) werden grundsätzlich drei mögliche Karriererichtungen unterschieden:

- Die *vertikale* Bewegungsrichtung ist durch den Wechsel von hierarchischen Positionen gekennzeichnet ist und meistens auch mit Veränderungen von Verantwortlichkeiten verbunden ist. An Universitäten wird hier vielfach der Aufstieg in eine Position eines/r (Associate) Professors/in angesehen.
- *Horizontale* Karrierebewegungen bezeichnen den Wechsel von Funktionen auf derselben hierarchischen Ebene. Hier finden sich die zB die Wechsel in verschiedenen Verwendungsbereichen wie zB von Post-Docs zu Senior-Lecturer und ähnliches.
- *Zentripetale* Karrierebewegungen bedeuten, dass durch die Übernahme von Verantwortungen es 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, wäre aber auch auf anderen Ebenen funktional.

Abbildung 4: Karriereverläufe an österreichischen Universitäten



(in Anlehnung an Bendl/Schmidt 2010)

Abbildung 4 fasst die Bewegungsrichtungen von Positionen, wie sie sich derzeit an österreichischen Universitäten widerspiegeln, zusammen. Beim Blick auf die vertikale Bewegungsrichtung wird immer wieder von Betroffenen angeführt, dass keine Perspektiven in Aussicht gestellt werden und viele es als eine Art „gläserne Decke“ erleben. Wir finden die eine oder andere horizontale Karrierebewegung – also die Anstellung in einer anderen Verwendung – aber hier findet sich die eine oder andere „gläserne Wand“, die einen solchen Wechsel an verschiedenen Standorten als nicht möglich erscheinen lassen. Ebenso ist auch die zentripetale Bewegungsrichtung kaum zu beobachten.

Die derzeitigen Beschäftigungsverläufe von Wissenschaftler*innen an österreichischen Universitäten kreiert aus unserer Sicht prekäre Situationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und dies wird auch durch folgendes Zitat aus dem schon oben angeführten Forschungsbericht deutlich: „In Summe zeigt die Analyse der Beschäftigungsverläufe, dass innerhalb des Karrieremodells die Übergänge zur Assistenzprofessur und Assoziierten Professur 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 Universitäts-assistent/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.“ (Baierl 2021, 10)

Damit die gläserne Decke bzw. Wand beseitigt werden können, wäre es wichtig, in Zusammenhang mit den Verwendungsbildern eine Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Verwendungsprofilen nach bestimmten transparenten Regeln zu ermöglichen (z.B. Wechsel von Prae- auf Postdoc-Stellen, Senior Lecturer zu Senior Scientist oder umgekehrt, aber auch im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von Postdoc / Assoziierten Professor*innen zu Professor*innenverwendungen).

4. Blick in die Zukunft: Handlungsfelder für die Interessenvertretung

Die Universität ist ein komplexes System, die Aufgabenfelder in Forschung und Lehre sind divers. Eine Reduktion der Komplexität ist durch die im Zuge der Bildungsexpansion ansteigenden Lehranforderungen und die Diversifizierung der Finanzierungs- und Governancestrukturen nicht in Sicht. Der Komplexitätsforscher Imre Kondor (2018) erinnert, komplexe Systeme befinden sich nie im Gleichgewicht oder sind optimal, vielmehr vollziehen sich darin Bewegungen, Verschiebungen oder Fluktuationen. Eine große Anzahl von Interessen, Institutionen oder Agenten arbeiten zusammen, ergänzen sich oder stehen im Wettbewerb zueinander. Der Zustand ist flexibel und anpassungsfähig, Kondor betont die Notwendigkeit der Diskussion und des Interessensausgleichs, der die Anpassung an die Veränderungen in der Umwelt ermöglicht ohne Bestimmung und Identität zu verlieren.

Um einen Interessensausgleich zu schaffen, ist der Austausch auf Augenhöhe und unter Einbeziehung der verschiedensten Beteiligten zielführend. An den österreichischen Universitäten erfolgt dieser Austausch jedoch eher zögerlich. Diese Zögerlichkeit hat vielschichtige Ursachen – zwei davon wollen wir herausgreifen und mit Blick auf die : Die Heterogenität der Beteiligten und die mittlerweile oftmalige Änderung der Zusammensetzung der Gruppen, weil es gerade im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal eine hohe Fluktuation gibt.

Die unterschiedlichen Arbeitspraktiken, Arbeitsbedingungen und mittlerweile auch Arbeitsverträge führen zu ganz unterschiedlichen Identitätskonstruktionen der Beschäftigten an Universitäten. Aufgrund unterschiedlicher Arbeitsvertragsbedingungen und auch unterschiedlichen Formen der Integration am Arbeitsplatz entwickeln sich aus diesen Differenzierungen sehr unterschiedliche Selbstbilder davon, zu welcher Gruppe der/die Einzelne sich dazugehörig erlebt. Da findet sich zB die Gruppe der Praedocs, der Postdocs, der Professor*innen, der Lektor*innen, Projektmitarbeiter*innen, etc. oder jene der Verwaltungsangestellten. Es werden die Unterschiede betont und eher selten das Gemeinsame hervorgestrichen.

Die Gewerkschaft vertritt die Meinung alle, die an einer Universität beschäftigt sind, leisten einen wichtigen Beitrag zur Leistungserstellung in Forschung und Lehre. Der Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses aller Beschäftigten der jeweiligen Institution als ein „kollektives Wir“ ist ganz wesentlichen Ankerpunkt für den Erfolg von Interessensvertretung. Die kollektiven Interessensvertretungen sollten dabei als „diskursive“ oder „dialogische“ Organisationen agieren, die die explizite Aushandlung von offenkundigen internen Differenzen ermöglichen und auf der Basis ihre politische Arbeit gestalten. Dieses Rezept ist jedoch nicht unproblematisch – wie der Bereich der universitären Gewerkschaftsarbeit zeigt. Wie innerhalb jeder Gewerkschaft sind auch hier Einzelpersonen und Gruppen motivierter und/oder besser in der Lage, ihre Meinungen und Interessen zu äußern als andere. Es gibt auch Gruppen wie Personen mit befristeten Verträgen oder auch Personen bestimmter Statusgruppen (zB der Professor*innengruppe) angehören, die sich (noch) nicht als Teil vom „kollektiven Wir“ erleben. Hier liegt eine große Herausforderung für die Universitätengewerkschaft, bottom-up“-Dialoge zu stärken und damit Möglichkeiten für die verschiedenen Berufsgruppen zu geben, ihre Stimme zu erheben, teilzunehmen, sich einzubringen und auch gut vertreten zu fühlen. Dafür braucht es aber auch eine Bereitschaft der verschiedenen Berufsgruppen sich als Teil vom „kollektiven Wir“ zu sehen und am Austauschprozess zu partizipieren.

Als anderen wesentlichen Grund für den zögerlichen Austausch, den wir oben angesprochen haben, sehen wir die doch in vielen Bereichen sehr schnell wechselnde Zusammensetzung der Gruppen. Im Vergleich zu USA und Großbritannien gibt es an den

österreichischen Universitäten wenig festangestellte, forschende Hochschullehrer*innen und viele befristete Beschäftigte im Mittelbau. Der Hochschulforscher Kreckel (2015) weist darauf hin, dass diese Personalstruktur zunehmend als Problem zur Kenntnis genommen wird und die tradierten Erfahrungen von Befristungen und dem Gefühl der Ausbeutung und Unsicherheit zu einem Teufelskreis werden, der, so unsere Beobachtung, die „besten Köpfe“ von den Universitäten vergrault, es für junge Menschen zunehmend unattraktiv ist, sich für eine Uni-Stelle zu bewerben und eine alle Berufsgruppen umfassende Interessensvertretung eine große Herausforderung ist.

Die Berücksichtigung aller Beschäftigtengruppen und der Auftrag zu Einbeziehung in die Diskussion und Interessensausgleich ergeht insbesondere an die kollektiven Arbeitnehmer- und Arbeitgeber*innenvertretungen und das Bildungsministerium. Das Ministerium gibt mit arbeitsrechtlichen Sonderregelungen des UGs und Budget-Steuerinstrumenten den Rahmen für die Handlungsoptionen an den einzelnen Standorten vor. Sowohl die Budgetplanung als auch das UG und der Uni-KV sollten demnach den Entwicklungen im Bildungsbereich wie auch den Differenzierungen und Neuerungen im arbeitsrechtlichen Bereich Rechnung tragen. Die Finanz- und Personalverantwortung liegt beim Rektorat, welches Zuständigkeiten an untere Organisationseinheiten und unmittelbare Führungskräfte weitergibt. Das betrifft die Frage der Governance von Entscheidung über Budget- und Personalstruktur (insb. die Zahl der entfristbaren Stellen), Tätigkeitsfelder, Karrieremodelle und -perspektiven. In Anbetracht des Status quo in der Personalstruktur der Universitäten und der aufgezeigten Missstände im Karrieremanagement sollten die Interessensvertretungen in Zukunft von Bundesministerium und Rektorat fordern:

- Betreuungs- und Arbeitsbedingungen, die das Erreichen von Qualifizierungszielen (= Abschluss des Doktors/PHD-Studiums/Habilitation) unterstützen;
- Einen Paradigmenwechsel: Jede Befristung muss sachlich begründbar sein, insbesondere von Postdocs und in der Lehre tätigen Personen;
- Ausbau von nachvollziehbaren, vertikalen Karrieremodellen mit den entsprechenden Zukunftsperspektiven;
- Aufbau von nachvollziehbaren, horizontalen und zentripetalen Karrieremodellen, wie z.B. langfristige Verträge im Forschungs- und / oder Lehrbereich und/oder Verwaltungsbereich und damit die Erweiterung der Optionen für durchgehende Karrierewege, insbesondere im Postdoc-Bereich;
- Entwicklung neuer, flexiblerer Verwendungsbilder, die dem Ideal der forschenden Hochschullehrer*innen und den Aufgaben in Lehre und Selbstverwaltung gerecht werden;
- Sowie die Möglichkeit zum Wechsel zwischen Verwendungsgruppen im Forschungs- und Lehrbereich. Die Anwendung der Verwendungsbilder im Uni-KV nimmt noch keine Rücksicht darauf, dass sich Aufgaben, Kompetenzen und Interessen von Mitarbeiter*innen oder die Anforderungen der Institution an den/die Mitarbeiter*in ändern können.

Der Kampf um die Erfüllung von Forderungen mit ihren Ideen dahinter ist auch ein Kampf der Worte – wie mythische Erzählungen in diesem Bereich zeigen. Befristungen sollen, so vernehmen die Vertreterinnen der Gewerkschaft immer wieder, Innovationskraft, Leistungsbereitschaft und damit den Output in der Forschung erhöhen. Ein wiederkehrendes Argument ist, dass nur befristete Anstellungen die Innovationskraft der Universität (quasi als „Zaubermittel“) sichern könnten und so den Nachwuchswissenschaftler*innen zudem der Anreiz gegeben werde, sich ausreichend früh um eine Anschlussstelle an anderen Institutionen – bestmöglich im Ausland - oder in der Privatwirtschaft zu bemühen. Oft wird im selben Atemzug davon gesprochen, dass Mobilität

(quasi als „wissenschaftliche*r Wanderarbeiter*in“) die wissenschaftliche Karriere fördere. Parallel dazu wird angeführt, dass das System nicht für den nachkommenden Nachwuchs „blockiert“ bzw. Organisationseinheiten „versteinern“ werden sollen. Damit einher geht der gängige (Arbeitgeber-)Mythos, dass Personen, die entfristet wurden, es sich bequem machen würden und nicht mehr die nötige Arbeitsleistung erbringen würden. All diese Argumente werden von manchen Akteuren unter dem Schlagwort „Generationengerechtigkeit“ zusammengefasst und legitimieren die vorherrschende „Befristungskultur“ an vielen Standorten in Österreich. Aber gibt es wirklich empirische Belege für diese Argumente – oder sind sie nicht in vielen Fällen Überlieferungen, die sich mittlerweile schon über mehrere Wissenschaftler*innengenerationen halten? Und inwieweit berücksichtigen diese Erzählungen, dass die „Wissenschaft als Lebensform“, die vor Jahrzehnten noch mit einer fast bedingungslosen Hingabe an die Wissenschaft gleichgesetzt wurde (zB Mittelstraß 1982) sich verändert hat?

Die wiederkehrende Erzählung der einseitig unterfütterten Mythen haben die Gewerkschaften unserer Beobachtung stark in die Defensive gedrängt – insbesondere in unserem Fall, indem immer wieder auf Eigeninteressen der Vertreter*innen oder eine geringe Legitimationsbasis aufgrund des geringen Organisationsgrad hingewiesen wird. Gewerkschaften sollten jedoch sich und andere davon überzeugen, dass sie die Stimme der Mehrheit sind, dass sie sowohl die Verlierer*innen als auch die Gewinner*innen vertreten und versuchen wollen, die Verlierer*innen in Gewinner*innen zu verwandeln. Das war und ist das Anliegen der Universitätengewerkschaft. Doch das Vokabular der Motive, das traditionelles gewerkschaftliches Handeln legitimiert hat, hat heute einen archaischen Klang. Gewerkschaften benötigen jedoch wirksame sprachliche Mittel, um die Wahrnehmung der Arbeitnehmer*innen über die Umstände, unter denen sie leiden, zu „rahmen“, um die Schuld für ihre Probleme zuzuweisen und glaubwürdige Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Wenn beispielsweise Arbeitnehmer*innen akzeptieren, dass sich verschlechternde Arbeitsbedingungen oder drohende Arbeitsplatzschließungen das unvermeidliche Ergebnis unkontrollierbarer wirtschaftlicher Kräfte sind, ist kollektiver Widerstand zwecklos. Wenn sie Arbeitgeber*innen oder Regierungen für ihre missliche Lage verantwortlich machen, aber keine Vorstellung von einer alternativen Politik haben, können sie protestieren, aber es ist unwahrscheinlich, dass sie sich durchsetzen.

In unserem Beitrag haben wir verdeutlicht, dass Arbeitsverhältnisse an Universitäten durch die rechtlichen Grundlagen anders als übliche Arbeitsverhältnisse gestaltet werden können. Diese Möglichkeit wird von den Arbeitgeber*innen auch sehr oft genutzt. Das führt zu den oben erwähnten sehr heterogenen, in der Zusammensetzung oft wechselnden Belegschaften an den einzelnen Universitätsstandorten. Parallel dazu zeigt die Analyse des Status quo auf, dass universitäre Karrieremodelle sehr statisch erscheinen und wenig Bewegungsrichtungen eröffnen. Inwieweit diese Modelle eine attraktive und agile Zusammensetzung der Belegschaften ermöglichen, die die zukünftigen Leistungsanforderungen gerecht werden, haben wir in diesem Text mehrfach hinterfragt. Wir sehen in einem Ansatz, gemeinsam attraktivere Modelle zu entwickeln, ein ganz wesentlichen Erfolgsfaktor, den Wissenschaftsstandort Österreich (wieder) attraktiv zu machen. Der Blick in Geschichte und Gegenwart zeigt, kollektive Interessensvertretungen waren am ehesten dann erfolgreich, wenn sie es schafften, Diskussion, Dialog, Integration und Partizipation zu (er)leben.

United we stand, divided we fall!

5. Literatur

- Baierl, Andreas 2021. Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten. Eine Datengrundlage für Entscheidungen von Politik, Universitäten und Wissenschaftler/innen. Forschungsbericht 38, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Barry, Jim, Chandler, John & Berg, Elisabeth 2007. Women's movements and new public management: higher education in Sweden and England. In: Public Administration, 85 (1): 103-122.
- Bendl, Regine & Schmidt, Angelika 2010. From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'- Different Metaphors for Describing Discrimination. In: Gender, Work and Organization, 17 (5): 612-634.
- Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal 2020. Ergebnisse der Umfrage zu Arbeit des Betriebsrates und Arbeitssituation im Sommersemester 2020. Linz.
- Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal 2021. Ergebnisse der Praedoc-Umfrage zu Arbeits- und Dissertationsbedingungen. Linz.
- Boni, Guido 2009. Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy. In: International Labour Review, 148 (1-2): 69-91.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 2021. Universitätsbericht > 2020, Wien.
- Heery, Edmund 2005. Sources of Change in Trade Unions. In: Work, Employment and Society, 19 (1): 91-106.
- Kondor, Imre 2018. With The Highest Alarm I See The Rise Of Clowns And Führers. Conference talk. <https://www.csh.ac.at/imre-kondor-worried-about-rise-of-new-fuehrers/> (abgerufen 16. September 2021)
- Kreckel, Reinhard 2015. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: Akademie Aktuell (3): 36-40.
- Lissmann, Konrad P. 2017. Bildung als Provokation. Wien: Paul Zsolnay Verlag.
- Mittelstraß, Jürgen 1982. Wissenschaft als Lebensform. Reden über die philosophische Orientierung in Wissenschaft und Universität. Frankfurt: Suhrkamp.
- Müller-Camen, Michael & Salzgeber, Stefan 2005. Changes in Academic Work and the Chair Regime: The Case of German Business Administration Academics. In: Organization Studies, 26 (2): 271-290
- Pernicka, Susanne & Lücking Stefan 2012. How Knowledge Shapes Collective Action: Professionalism, Market Closure and Bureocracy in the Fields of University and Non-university Research. In: Journal of Industrial Relations, 54 (5): 579-595.
- Pernicka, Susanne & Stadler, Bettina 2006. Atypische Beschäftigung – Frauensache? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31 (3): 3-21.
- Rami, Ursula & Hunger, Andreas 2011. Vertrauen als Legitimation für die Betriebsratsarbeit. In: Industrielle Beziehungen, 18 (3): 167-189.
- Schein, Edgar 2005. Karriereanker – Die verborgenen Muster in ihrer Entwicklung. Darmstadt: Beratungssozietät Lanzenberger.
- Tempel, Anne, Edwards, Tony, Ferner, Anthony, Müller-Camen, Michael & Wächter, Hartmut 2006. Subsidiary responses to institutional duality: collective representation practices of US multinationals in Britain and Germany. In: Human Relations, 59 (11): 1543-1570.

- Titscher, Stefan & Höllinger, Sigurd Hrsg 2003. Hochschulreform in Europa – konkret. Österreichs Universitäten auf dem Weg vom Gesetz zur Realität. Opladen: Leske + Budrich.
- Weber, Max 1919. Wissenschaft als Beruf. In: Geistige Arbeit als Beruf. Vier Vorträge vor dem Freistudentischen Bund. Erster Vortrag. München.
- Weingart, Peter 1999. Neue Formen der Wissensproduktion: Fakt, Fiktion und Mode. In: TATuP – Zeitschrift für Technikfolgenabschätzung in Theorie und Praxis, 8 (3-4): 48-57.
- van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne 2012. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: Organization, 19 (4): 507-524.