

## **Organizing zur Verbesserung der prekären Arbeitssituationen an österreichischen Universitäten**

Tatjana Boczy, Leoni Breth, Christiane Lechner, Florian Part, Stephan Pühringer, Nicolas Schlitz, Philipp Sperner & Yvonne Völkl (Gründungsmitglieder von NUWiss)

### **Abstract**

Am 1. Oktober 2021 trat die Novelle des Universitätsgesetzes aus dem Jahr 2002 (UG 2002) in Kraft, mit der neben Regelungen über Mindestleistungen für Studierende auch jene über das universitäre Personal neugestaltet wurden. Im Zuge dessen wurde der §109, der die Ausnahme zu Kettenverträgen regelt, verschärft, da angestellte Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen maximal 8 Jahre beschäftigt werden dürfen und danach keinen befristeten Arbeitsvertrag bis zu ihrem „Berufslebensende“ an ihrer Heimatinstitution (*Alma Mater*) erhalten dürfen (Breth et al. 2021). Jedoch könnten die Universitäten nach Ablauf dieser Vertragskette unbefristete Arbeitsverträge anbieten. Die hierfür verantwortlichen Rektorate tun dies jedoch nur in Ausnahmefällen (ca. jede\*r Fünfte), da beispielsweise eine Verstopfung des Systems befürchtet wird, keine finanzielle Planungssicherheit gegeben ist, das unternehmerische Risiko zu groß wäre, unbefristete (verstätigte) Angestellte nach wie vor als unkündbar angesehen werden und so weiter. Betroffen von dieser „Kettenvertragsregel“ sind derzeit ca. 80% des gesamten wissenschaftlich-künstlerischen Personals. Dies entspricht mehr als 34.000 Betroffene, die an den 22 österreichischen Universitäten in prekären Arbeitsverhältnissen lehren und forschen – eingerechnet sind hierbei nicht die Angestellten des allgemeinen Personals, die ebenso zunehmend befristet angestellt werden. Schmidt und Wegscheider (2022) heben in ihrer Analyse der Personalpolitik an österreichischen Universitäten hervor, dass der äußerst hohe Anteil an „flexibilisierter Stammbeslegschaft“ nicht nur massive soziale Auswirkungen auf die Betroffenen hat, sondern auch auf die „integrative professionelle Identität“ und in weiterer Folge auf die Vertretungen kollektiver Interessen. Durch das UG 2002 wurde die Macht in Richtung Rektorate verschoben und die Mitspracherechte des Senats, des Betriebsrats, der „Mittelbaukurien“, der Institutsleitungen etc. sukzessive geschwächt. Diese hegemonialen Machtverhältnisse werden insbesondere bei der Vergabe von unbefristeten „Dauerstellen“ sichtbar, da Entfristungen zwar auf Fakultäts- und Institutebene mitentschieden werden, jedoch die Letztverantwortung immer beim Rektorat liegt. So wird in der gelebten Praxis häufig der Ball zwischen den Verantwortlichen hin- und hergeschoben, bis die betroffenen Personen resignierend das Handtuch werfen oder der befristete Arbeitsvertrag ausläuft bzw. nicht mehr rechtzeitig verlängert wird.

Im Rahmen des Momentum Kongresses 2021 wurden diese prekären Arbeitsverhältnisse und sozialen Auswirkungen bereits ausführlich diskutiert (cf. Breth et al. 2021; Cargnelli et al. 2021; Eichhorn und Reitz 2021; Michentahler und Falter 2021; Pawlewicz und Froebus 2021) und es wurden erste Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet. Seither hat sich ein sogenannter „Organizing-Prozess“ in Gang gesetzt, der sich am Organizing US-amerikanischer Gewerkschaften orientiert, das daran ansetzt, „dass Menschen sich zusammenschließen, um ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie

organisieren zuerst sich und werden dann aus Überzeugung Mitglied der Gewerkschaft.“ (Bremme et al. 2007). Mit diesem Hintergrund hat sich am 27.11.2022 eine Gruppe von „Nachwuchswissenschaftler\*innen“ – ein infantilisierte Ausdruck in der neoliberalen Wettbewerbslogik – namens Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss) konsolidiert (Breth et al., 2022) und mit der offiziellen Vereinsgründung am 22.4.2023 etabliert (NUWiss, s.a.). Die primären Ziele von NUWiss sind die Organisationsstrukturen an allen österreichischen Universitäten zu demokratisieren und sich dem allgemeinen Arbeitsrecht gemäß Arbeitsverfassungsgesetz anzunähern. So könnte zum Beispiel durch eine ersatzlose Streichung von §109 UG 2002, das Rektorat, dessen unipolitischen Interessen über die Österreichische Universitätenkonferenz (uniko) oder dem UPV (Österreichischer Universitätsprofessor/Innenverband) vertreten werden, indirekt zu einer nachhaltigen Beschäftigungspolitik gezwungen werden, wobei die „Ausnahme zu Kettenverträgen“ (§109) zur absoluten Ausnahme werden sollte, um in Zukunft größtenteils nur mehr unbefristete Anstellungsverhältnisse anzubieten.

Um diesen unipolitischen Zielen seitens der Arbeitnehmer\*innen gegenüber den gewählten Parteien und dem zuständigen Ministerium (BMBWF) mehr Gehör zu schaffen, hat das NUWiss einen Organizing-Prozess initiiert. Das Ziel von NUWiss ist somit, die Anliegen anderer Mitstreiter\*innen zu bündeln bzw. Allianzen zu schmieden. So fanden seit dem Momentum Kongress 2021 bereits zahlreiche Organizing-Arbeitstreffen mit Mitstreiter\*innen statt. Im Zuge dessen wurden von den Verbündeten, wie IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, Unterbau Uni Wien, Unigewerkschaft (GÖD BV13), Unabhängigen GewerkschafterInnen (UGÖD), Arbeiterkammer Wien, Verband des künstlerischen wissenschaftlichen Personals (ULV), Elise Richter Network, Betriebsrät\*innen der ÖAW sowie Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF), konkrete Verbesserungsvorschläge zur Reformierung des UG 2002 ausgearbeitet.

In diesem Praxisbericht werden wir diesen Organizing-Prozess, der durch die letzte UG-Novelle 2021 ausgelöst wurde, näher beschreiben. Ziel ist es, zu zeigen, wie der Organizing-Prozess in unserem Fall angeregt wurde und sich ausdifferenzierte. In unserem Beitrag werden die Entstehungsgeschichte, Ziele und Prozessabläufe näher beschrieben, die folgenden Arbeitsschritte inkludieren: 1. Defizitanalyse im Gesetz und Stakeholder-Analyse; 2. Gruppenkonsolidierung zur Allianzbildung; 3. Durchführung der Organizing-Meetings und öffentlicher Auftritte / Kampagnen; und 4. Erarbeitung und Übergabe eines Forderungskatalogs. Mit diesem Praxisbericht sollen vor allem ähnliche Initiativen, die sich diesem Arbeitskampf anschließen möchten, nähere Einblicke in die Arbeitsweise von NUWiss erhalten.

## Literaturverzeichnis:

- Bremme, Peter, Ulrike Fürniß und Ulrich Meinecke. "Organizing als Zukunftsprogramm für bundesdeutsche Gewerkschaften." *Never work alone: Organizing - ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Ed. Peter Bremme, Ulrike Fürniß, und Ulrich Meinecke. Hamburg: VSA-Verlag, 2007. 10–23.
- Breth, Leoni, Part, Florian, Schlitz, Nicolas, Philipp, Sperner, 2021. "Wissenschaftlicher Nachwuchs *quo vadis*? Eine Analyse der prekären Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten." 14. *Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021. Policy Paper.
- Breth, Leoni, Part, Florian, Pühringer, Stefan, Schlitz, Nicolas, Philipp, Sperner, Vökl, Yonne, 2021. Arbeitsplatz Universität: Gefangen in der Teilzeit. *derStandard* vom 27.11.2022, abrufbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000141227844/arbeitsplatz-universitaet-gefangen-in-der-teilzeit>
- Cargnelli, Christian, Haarmann, Daniela, Tantner, Anton und Weikert, Aurelia, 2021. "Gute Arbeit in der Wissenschaft: Die Diskussion um alternative Personalmodelle und demokratische Organisationsformen." 14. *Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021.
- Eichhorn, Kristin und Reitz, Tilman, 2021. "Beschäftigungssicherheit, Gleichberechtigung und Wissenschaftsermöglichung an Hochschulen." 14. *Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021.
- Michenthaler, Georg und Falter, Matthias, 2021. "Kettenverträge und andere Zumutungen. Der Arbeitsplatz Universität anhand der Hochschulbefragung der AK Wien 2018 und Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung." 14. *Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021.
- NUWiss, s.a. „Exzellente prekär“: Diese Uni wollen wir nicht mehr! – NUWiss Gründungsevent am 22. April. Online-Meldung auf Website abrufbar unter: <https://www.nuwiss.at/exzellente-prekaer-diese-uni-wollen-wir-nicht-mehr-nuwiss-gruendungsevent-am-22-april/>
- Pawlewicz, Susanne und Froebus, Katarina, 2021. "Wissenschaft als Arbeit: Prekarität innerhalb privilegierter Verhältnisse." 14. *Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021.
- Schmidt, Angelika und Wegscheider, Angela. "Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft." *Momentum Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 11.4 (2022): 225–45.