

Kritik an den herrschenden Machtverhältnissen in österreichischen Universitäten

Angelika Schmidt, Angela Wegscheider und Ursula Rami

Zum zweiten Mal innerhalb von wenigen Monaten fand am 23. März eine Demonstration von Wissenschaftler:innen österreichischer Universitäten statt. Etwa 2.000 Personen folgten dem Aufruf unter dem Motto „Fair statt prekär! Universität neu denken“ für bessere Arbeitsbedingungen an Universitäten einzutreten und die aktuelle Praxis anzuprangern. Als Einrichtungen der Republik Österreich erfüllen die Universitäten den Auftrag der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, sowie der Entwicklung und Lehre der Kunst zu dienen und dadurch positiv auf die Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt einzuwirken (§1 Abs 1 UG 2002). An diesem Auftrag hat sich auch durch die Einführung des UG 2002 und damit der Ausgliederung der Universitäten aus dem öffentlichen Dienst in vergangenen beiden Jahrzehnten nichts geändert. Das UG stellte aber die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse auf eine neue Basis und damit die einhergehend die Beziehung und Aushandlungsprozesse der entsprechenden Interessenvertretungsorgane. Diese sind in keinem herrschaftsfreien Raum angesiedelt, sondern vielmehr spielen unterschiedliche Machtmechanismen eine Rolle.

In diesem Beitrag diskutieren wir wie sich die Machtverhältnisse zwischen den Akteur:innen der Universitätslandschaft darstellen und untersuchen anhand der Kollektivvertragsverhandlungen, welche Arrangements, Logiken und Mechanismen dienen der Manifestation von Hegemonie bzw. können als hegemonial eingestuft werden. Dabei gehen wir – basierend auf Gramsci – davon aus, dass Hegemonie als die Fähigkeit einer herrschenden Schicht oder Klasse verstanden wird, die Dominanz aufrechtzuerhalten ohne direkte Formen der Repression oder Gewalt anzuwenden. Ein wesentliches Anliegen unseres Beitrages ist, das Funktionieren hegemonialer Praxis angemessen zu rekonstruieren (Laclau/Mouffe 2014).

Als Einrichtungen der Republik Österreich werden die Universitäten zwar überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert, aber mit der Ausgliederung durch das UG 2002 haben sich die Funktionen und Rollen der Akteur:innen geändert: So wurden z.B. Rektor:innen zu Betriebsführenden und Arbeitgebern. Galten bis zu dieser Ausgliederung spezielle organisationsrechtliche Regelungen, werden diese seither durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und den begleitenden Regelungen erweitert und damit hat die kollektive Mitsprache im Betrieb einen neuen Stellenwert erlangt. Agiert wird in verschiedene Arenen, wobei wir zwei besonders hervorheben wollen:

1. die *überbetriebliche Ebene*, die sich besonders in den Bereichen der Aushandlung und Gestaltung der rechtlichen Rahmenregelungen, wie z.B. dem Kollektivvertrag und der jährlichen Gehaltsvalorisierung, widerspiegeln.
2. die *betriebliche Ebene*, auf der es durch die organisationsrechtlichen Gegebenheiten wie den gremialen Repräsentationen besondere Herausforderungen gibt.

Als Rahmen für die *überbetriebliche Ebene* sind die gesetzlichen Vorgaben mit zu bedenken. Das UG legt in § 108 fest, dass zwischen Arbeitgebervertreter der Universitäten und der kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung (= Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD) ein Kollektivvertrag (Uni-KV) abzuschließen ist. Dieser trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft. Auf

der Arbeitgeberseite haben sich die Verantwortlichen der österreichischen Universitäten zu einem Arbeitgeberverband ([Dachverband - uniko](#)) zusammengeschlossen, um den koordinierten Interessensausgleich der 22 Standorte österreichischer Universitäten zu sichern. Dieser Verband bestellt ein Team bestehend aus Rektor:innen und Vize-Rektor:innen, die insbesondere die KV-Verhandlungen bestreiten. Auf der Arbeitnehmerseite ist die Gewerkschaft die legitimierte kollektivvertragsfähige Institution. Dort besteht Team aus Mitgliedern des GÖD-Präsidiums und den Bundesvertretungen 13 für das wissenschaftliche-künstlerische Personal und 16 für das allgemeine Personal. Die zwei Verhandlungsteams beschließen alle Änderungen inhaltlicher Regelungen im Uni-KV und die jährlichen Gehaltsvalorisierungen (Pernicka et al. 2017).

In der Entwicklung der Regelungen im Uni-KV wurde anfangs stark von den zur Zeit der Aushandlung geltenden Regelungen ausgegangen – nach eineinhalb Jahrzehnten Erfahrung mit diesen Regelungen zeigt sich, dass manche Prämisse nicht passend war. Eine dieser Annahmen war, dass mittelfristig sich die Belegschaft im wissenschaftlichen Personal nur aus der Gruppe der Professor:innen zusammensetzen werde und entsprechend Gehaltsschemata für andere Gruppen nicht für eine längere Anstellung zu konzipieren seien. Ein anderer Brennpunkt stellt die jährlich zu verhandelnde Valorisierung des Gehaltsabschlusses dar. Diese liegt fast jedes Jahr unter dem Beamtenabschluss und führt regelmäßig zu Unmut in der Belegschaft. Die Uni-Beschäftigten wehren sich zunehmend gegen die angebotene Entlohnung und den hohen Anteil befristeter und unterbezahlter Arbeitsverhältnisse.

Auf *betrieblicher Ebene* liegt bei den Rektoraten die Verantwortung für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für die Lehr- und Forschungsaufgaben. Diese Verantwortung beinhaltet ein sorgsamer Umgang mit den zugewiesenen Ressourcen, das aber mit Blick auf den zentralen Faktor – Personal – auch mit entsprechenden umsichtigen Personalmanagement verbunden ist (Schmidt/Wegscheider 2023). Die Rektorate unterliegen dabei den Regelungen der Universitätsfinanzierung Neu, die für die 3jährige Leistungsperiode 2019-2021 erstmals eingeführt wurde und eine starke wettbewerbsorientierte Komponente besitzt. Ziele wie die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen, transparente Karriereperspektiven bei Zielerreichung auf allen Ebenen oder auch ausreichende Gehälter fehlen und der § 109 UG lässt ohne sachliche Begründung befristete Anstellungen zu. Den Rektoraten steht auf betrieblicher Ebene die lokale Interessensvertretung gegenüber: der Betriebsrat, der auf Basis des ArbVG von der Belegschaft gewählt wird und den Kurienvertretungen, die auf organisationsrechtlichen Regelungen bestimmt werden.

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Fragen rund um Machtverhältnisse und deren gelebte Praktiken an österreichischen Universitäten finden sich noch wenige Arbeiten, die sich damit befassen, wie sich an den Universitäten seit Einführung des UG die Handlungsrepertoires auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verändert haben. Wir wollen in unserem Beitrag den Fragen nachgehen,

- Welche speziellen hegemonialen Arrangements liegen im universitären Bereich vor und welchen Logiken folgen sie? Welche Akteure sind im Feld aktiv?
- Welche Interaktions- und Konfliktfelder als auch Verhandlungsmechanismen in den Arbeitsbeziehungen an den Universitäten lassen sich identifizieren?
- Welche Machtrelationen, Handlungslogiken und Deutungsmuster liegen dem Handlungsrepertoire der Sozialpartner an den Universitäten zugrunde?

Literatur

- Laclau, E./Mouffe, C. (2014): *Hegemony and Socialist Strategy. Towards a Radical Democratic Politics*. London.
- Pernicka, S./Reichel, A./Hefler, G. (2017): Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken. In Holst, H (Hg.): *Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive*. Frankfurt, 269–304.
- Schmidt, A./Wegscheider, A. (2023): Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft. *Momentum Quarterly*, 11 (4), S. 225-245, <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol11.no4.p225-245>