

Organizing zur Verbesserung der prekären Arbeitssituationen an österreichischen Universitäten

Ein Praxisbericht

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

Die letzte Universitätsgesetz-Novelle (2021) hat die Diskussionen um das Universitätsgesetz 2002, die nachhaltige Veränderung des österreichischen Wissenschaftssystems und die Demokratisierung der Hochschulen neu entfacht. Im Zuge der Novelle 2021 (bzw. der Proteste dagegen) hat sich ein Organizing-Prozess an einigen Universitäten entwickelt, der das Ziel hat, die seit Langem einzementierten hegemonialen Machtstrukturen im österreichischen Universitätssystem aufzubrechen. Mit diesem Praxisbericht beschreiben wir, wie der Organizing-Prozess durch NUWiss (Netzwerk Unterbau Wissenschaft) angeregt wurde und sich ausdifferenzierte.

Um den spezifischen Organizing-Prozess von NUWiss nachzuzeichnen, erläutert dieser Praxisbericht zu Beginn die gesetzlichen (Neu-)Regelungen, um dann auf die NUWiss Entstehungsgeschichte einzugehen. Danach beschreiben wir bereits Erreichtes sowie weitere Ziele und Visionen, um zum Schluss reflektiv Lehren aus den bisherigen Prozessen und Abläufen zu ziehen. Das soll zum einen als Hilfestellung und Blaupause für ähnliche Organisationen und Arbeitskämpfe in Wissenschafts- und Bildungseinrichtungen dienen. Zum anderen wollen wir auch die Gelegenheit für eine kritische Reflexion nutzen und Überlegungen zum weiteren Vorgehen anstellen.

Defizitanalyse Universitätsgesetz 2002

Die öffentlichen Universitäten in Österreich wurden mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) massiv umgebaut. Beispielsweise wurde damit ein prekärer, befristeter Mittelbau geschaffen, der in einer Personal-Pyramide unterhalb der Professuren arbeitet. Weiters erhielt das Rektorat alleinige Entscheidungshoheit über Personalentscheidungen. Abgeschafft wurden zudem auch wichtige Instrumente der Mitbestimmung: Mit dem UG 2002 wurde die Drittelparität an den Universitäten Geschichte, nach der die Stimmen der Professor:innen, des Mittelbaus und der Studierenden in den meisten Gremien jeweils annähernd gleich gewichtet waren. Neben der Einführung von Kollektivverträgen an den Universitäten, wurden im Paragraf 109 des UG 2002 Sonderregelungen für befristete Anstellungen eingeführt, die das allgemeine österreichische Arbeitsrecht¹ unterwandern. So konnten befristete Verträge (sogenannte

¹ Sachlich unbegründete Aneinanderreihung von befristeten Verträgen gelten hier bereits ab dem zweiten Mal als unbefristete Dienstverhältnisse und müssen in einen unbefristeten Vertrag überführt werden.

„Kettenverträge“) bis zu mehreren Jahren (acht bis zwölf) an einer Universität ausgehändigt werden und mittels Unterbrechung von üblicherweise einem Jahr – wobei der Unterbrechungszeitraum von Universität zu Universität variierte – konnte man an derselben Universität wieder neu befristet angestellt werden. In jeder anderen Organisation wäre ein solches Dienstverhältnis „sittenwidrig“ und als de facto unbefristet eingestuft.

Mit der erneuten Novelle des Universitätsgesetzes am 1. Oktober 2021 sind darüber hinaus neue Bedingungen für Arbeitsverhältnisse an Universitäten in Kraft getreten, die aus Klagen bezüglich der „Kettenvertragsregelung“ und „-praxis“ hervorgingen. Die Novelle 2021 umfasst neben Regelungen über Mindestleistungen für Studierende auch Neuerungen, die das universitäre Personal betreffen. Im Zuge dessen wurde der §109 dahingehend verschärft, dass nunmehr angestellte Wissenschaftler:innen und Künstler:innen maximal 8 Jahre an derselben Universität befristet beschäftigt werden dürfen (Breth et al. 2021). Die jeweilige Forschungsstätte könnte – so betonen die politischen Verantwortlichen des §109 – nach Ablauf dieser Vertragskette unbefristete Arbeitsverträge anbieten. Die hierfür verantwortlichen Rektorate tun dies jedoch nur in Ausnahmefällen (ca. jede*r Fünfte wird entfristet), da beispielsweise eine Verstopfung des Systems befürchtet wird, keine finanzielle Planungssicherheit gegeben sei, das unternehmerische Risiko zu groß wäre, und unbefristete (verstetigte) Angestellte nach wie vor als unkündbar angesehen werden. Betroffen von dieser „Kettenvertragsregel“ sind derzeit ca. 83% des gesamten wissenschaftlich-künstlerischen Personals in Österreich (Berechnungen mittels Universitätsbericht 2020, siehe Breth et al. 2021). Dies entspricht mehr als 34.000 Betroffene, die an den 22 österreichischen öffentlichen Universitäten in prekären Arbeitsverhältnissen lehren und forschen – eingerechnet sind hierbei nicht die Angestellten des allgemeinen Personals, die ebenso zunehmend befristet angestellt werden und ebenfalls dem §109 UG unterliegen.

Schmidt und Wegscheider (2022) heben in ihrer Analyse der Personalpolitik an österreichischen Universitäten hervor, dass der äußerst hohe Anteil an „flexibilisierter Stammbeflegschaft“ 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, der Betriebsräte, der „Mittelbaukurien“ und der Institutsleitungen sukzessive geschwächt. Diese hegemonialen Machtverhältnisse werden insbesondere bei der Vergabe von unbefristeten „Dauerstellen“ sichtbar, da Entfristungen zwar auf Fakultäts- und Institutsebene 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.

NUWiss Entstehungsgeschichte und Hintergrund des aktuellen Organizing-Prozesses

Im Rahmen des Momentum Kongresses 2021 wurden die prekären Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten und deren sozialen Auswirkungen ausführlich diskutiert (cf. Breth et al. 2021; Cargnelli et al. 2021; Eichhorn und Reitz 2021; Michentahler und Falter 2021; Pawlewicz und Froebus 2021). Dabei wurden erste Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet, um, ausgehend von der Analyse, Veränderungen anzustoßen. Seither hat sich ein sogenannter „Organizing-Prozess“ in Gang gesetzt, der sich nominell am Organizing US-amerikanischer Gewerkschaften orientiert. Dieses Prinzip setzt daran an, „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).

Die Entstehungsgeschichte des aktuellen NUWiss Organisationsprozesses weist einige frühe Besonderheiten auf, die erwähnenswert und mitunter charakteristisch für die weitere Entwicklung und Form des Organizing sind:

- Allianz mit Studierenden als Ausgangspunkt: Die Initiierung des Organisationsprozesses geht bis auf die von Studierenden getragene Bildungsbrennt Bewegung im Winter 2020 und Frühjahr 2021 zurück, innerhalb der sich der prekär beschäftigte „Mittelbau“ in einem Arbeitskreis (mit Fokus auf den §109) namens „AK109“ zusammengefunden und gemeinsam mit den Studierenden mobilisiert hat. Dieser AK109 hat sich unter Beteiligung der Interessensgemeinschaft (IG) externer Lektor:innen und Wissensarbeiter:innen zu einem eigenständigen Zusammenhang entwickelt, der auch nach dem Abflauen der Studierendenproteste Kontinuität fand.
- Streichung des §109 als progressive Forderung, die leicht kommunizierbar und (vermeintlich) leicht umsetzbar ist: Dieser Vernetzungszusammenhang hielt an der im Zuge der Proteste gegen den Entwurf der Novellierung des UG 2002 entwickelten Kernforderung einer ersatzlosen Streichung des §109 aus dem Universitätsgesetz fest – um dadurch universitäre Arbeitsverhältnisse grundsätzlich ins allgemeine Arbeitsrecht zu überführen – und nutzte diese einfache, konkrete, jedoch programmatische und mitunter kontroverielle Forderung um sich weiter zu vernetzen und mit verschiedenen hochschulpolitischen Akteur:innen in Austausch und Diskussion zu kommen. Diese Kernforderung war sowohl inhaltlich-strategisch als auch in ihrer Mobilisierungswirkung wichtig, da sie eine relativ schnelle politische Identifikation mit der Forderung nach einer entprekarisierenden Entfristungswelle an den österreichischen Universitäten ermöglichte, ohne sich in abstrakten Debatten zu verlieren.
- Disziplinäre Diversität und Translokalität: Von Anfang an war eine hohe disziplinäre Diversität der zusammen kommenden prekär beschäftigten Wissenschaftler:innen festzustellen. Angesprochen fühlten sich Personen aus den Natur- und Sozialwissenschaften bis hin zu Künstler:innen sowie Beschäftigte in den Geistes- und Rechtswissenschaften. Zudem war der Zusammenschluss von prekär beschäftigten Wissenschaftler:innen von Anfang an universitätsübergreifend – also durch eine starke „Translokalität“ gekennzeichnet. Die disziplinen- und standortübergreifenden Erfahrungen der hegemonialen Verhältnisse, die prekäre Beschäftigung und Abhängigkeiten mit sich bringen, stärken bis

heute die kreative und „innovative“ Arbeit von NUWiss. Darüber hinaus fließen dadurch sehr unterschiedliche post-UG-Novelle Realitäten in den Organizing-Prozess sowie die Ziele und Forderungen von NUWiss ein. NUWiss bündelt damit eine breite Basis an Erfahrungen, die sich im Diskussionsprozess mit anderen Akteur*innen, insbesondere mit Interessensvertretungen, als vorteilhaft erwiesen haben.

Gerade die anfängliche disziplinen- und universitätsübergreifende Organisierung eines neuen Netzwerks – das eben nicht vom direkten, konkreten Arbeitszusammenhang der Individuen ausging – sorgte für ein wenig Irritation bei etablierten Interessensvertretungen. Es stellt sich rückblickend die Frage, ob die bestehenden horizontal und vertikal stark differenzierten und hierarchisierten Strukturen – und die einhergehenden ausgeprägten Konkurrenzverhältnisse – an den österreichischen Universitäten, sowie deren Kuriensystem, als hegemoniale Verhältnisse dieses Vorgehen nicht nur begünstigt, sondern womöglich sogar notwendig gemacht haben, um überhaupt erfolgreich im bestehenden System intervenieren zu können. Mit anderen Worten ist es durch die Änderungen im UG 2002, die Sonderstellung der Universitäten bezüglich Anstellungsrecht und die bestehenden Macht- und Organisationsstrukturen für befristete Angestellte besonders schwer, sich Gehör zu verschaffen. Aus unserer Sicht konnte demnach nur über eine „wilde“ Initiative, die sich transdisziplinär und hochschulübergreifend organisiert, eine kritische Masse initiiert und später mobilisiert werden.

Im November 2022 hat sich aus diesem anfänglichen Zusammenschluss von „Nachwuchswissenschaftler:innen“ – ein infantilisierender Ausdruck einer neoliberalen Wettbewerbslogik im Wissenschaftssystem – das Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss) konsolidiert (Breth et al., 2022) und mit der offiziellen Gründungsveranstaltung am 22. April 2023 formell etabliert (NUWiss, s.a.). Auch wenn der Begriff „Unterbau“ einigen noch immer Rätsel aufgibt, wurde dieser Terminus in der Selbstbezeichnung des Netzwerks sehr bewusst gewählt. „Unterbau“ wurde und wird z.B. immer noch von verschiedenen Vertreter:innen etablierter Interessensvertretungen und Allianzpartner:innen als irritierende Selbstbeschreibung gesehen. So wussten einige Interessensvertreter:innen zu Beginn nicht genau, worauf „Unterbau“ verweisen sollte oder fragten sich, ob es sich um eine Selbstdegradierung handele. Doch die Idee dieser Namensgebung ist eine andere: Während der sogenannte universitäre „Mittelbau“ eine etablierte Struktur inklusive Vertretung besitzt, wollen wir mit „Unterbau“ all jene inkludieren, die eben nicht in den derzeitigen Organisationsstrukturen vertreten werden. Abgesehen davon soll der Begriff „Unterbau“ darauf hinweisen, dass die notwendige Grundlagenarbeit für Forschung und Lehre vom Gros der prekär beschäftigten Wissensarbeiter:innen verrichtet wird. Insbesondere schließen wir mit diesem Begriff studentische Mitarbeiter:innen ein, die sowohl in Lehre als auch in Forschung wertvolle, aber wenig wertgeschätzte Arbeit verrichten – und dies oft unter dem (falschen) Versprechen, nur so eine Karriere im Wissenschaftssystem erreichen zu können. Desweiteren ist die Bezeichnung auch offen für die Inklusion der allgemeinen (d.h. nicht-wissenschaftlichen) Universitätsangestellten. Die unzureichenden Mitsprachemöglichkeiten des Unterbaus führen zu einem hegemonialen System, das nicht nur extreme Hierarchien aufbaut, sondern auch Machtmissbrauch strukturell fördert, statt diese Praxis im akademischen System (*academic culture*) zu bekämpfen (cf. Pantelmann/Blackmore 2023).

Aus der kritischen Analyse der vorherrschenden Verhältnisse konnten bald vorrangige Ziele formuliert werden. NUWiss setzt sich dafür ein, die Organisationsstrukturen an allen österreichischen Universitäten zu demokratisieren und das universitäre Sonderarbeitsrecht dem allgemeinen Arbeitsrecht gemäß Arbeitsverfassungsgesetz anzunähern. So könnten zum Beispiel durch eine ersatzlose Streichung des §109 UG 2002, die Rektorate, deren universitätspolitischen Interessen durch die Österreichische Universitätenkonferenz (uniko) vertreten werden, unmittelbar zu einer nachhaltigen Beschäftigungspolitik veranlasst werden. Die „Ausnahme zu Kettenverträgen“ (§109) wäre dann tatsächlich nur mehr absolute Ausnahme – wie im allgemeinen Arbeitsrecht vorgesehen. In Zukunft würden so größtenteils unbefristete Anstellungsverhältnisse an den Universitäten angeboten. Den offensichtlichen Daueraufgaben in Forschung und Lehre würden Dauerstellen zur Verfügung stehen.

Bisher Erreichtes: Austausch, Mobilisierung und Wachrütteln

Vor diesem Hintergrund ist bereits im Zuge des Momentum Kongresses 2021 ein intensivierter Austausch zwischen betroffenen Universitätsangestellten und einzelnen Mitgliedern verschiedener Interessensvertretungen entstanden, der die Erneuerung der demokratischen und gewerkschaftlichen Strukturen des Österreichischen Universitätssystems im Sinne eines „Organizings“ zum Ziel hat.

Gemeinsam mit Verbündeten aus den unterschiedlichsten Reihen, wie IG Lektor:innen und Wissensarbeiter:innen, Unterbau Uni Wien, Universitätsgewerkschaft (GÖD BV13), Unabhängigen Gewerkschafter:innen (UGÖD), Arbeiterkammer Wien, Verband des künstlerischen wissenschaftlichen Personals (ULV), Elise Richter Netzwerk (ERN), Betriebsrät:innen der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF), wurden konkrete Verbesserungsvorschläge zur Reformierung des UG 2002 ausgearbeitet und an politische Akteur:innen sowie weitere Interessensvertretungen gesendet.

Parallel dazu konnte NUWiss durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit und Mobilisierungsaktivitäten einen Organisationsprozess „von unten“ anregen. Insgesamt wurden dadurch bereits beachtliche Erfolge erzielt: (1) Lokale Unterbau Gruppen an mindestens vier österreichischen Universitätsstandorten (Universität Linz, Universität Wien, Technische Universität Wien, Universität Graz) sowie ein regelmäßiger NUWiss-Newsletter mit aktuell knapp 300 Abonnent:innen; (2) Ausarbeitung einer österreichweiten, zweisprachigen Umfrage für Universitätsangestellte, mit der nicht nur die Auswirkungen von §109 erhoben, sondern gleichzeitig auch über die Einführung einer Novelle von §109 informiert werden konnte; (3) Ausarbeitung von englischsprachigen Informationsmaterial und Abhaltung von zwei Informationsveranstaltungen für nicht-deutschsprachige Kolleg:innen, die noch weniger als die Deutschsprachigen über die Auswirkungen von §109 auf ihre universitäre Zukunft Bescheid wissen; (4) Teilnahme an Podiumsdiskussionen (beispielsweise organisiert von universitären Instituten, Gewerkschaften, Vereinen); (5) Medienarbeit, konkret: gezielte Platzierung von Statements in österreichischen Medien (z.B. *Der Standard* und *Falter*); (6) Organisation des NUWiss-Gründungsereignisses am 22. April 2023; (7) Aktiver und kontinuierlicher Austausch mit Allianzpartner:innen wie etwa dem Elise-Richter Netzwerk und der IG Lektor:innen und Wissenschaftsarbeiter:innen sowie Vertreter:innen etablierter Interessensvertretungen wie Betriebsräten, Arbeiter:innenkammern, und

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) Bundesvertretung 13 – Universitätsgewerkschaft wissenschaftliches und künstlerisches Personal (BV-13). Daraus entstand (8) die Ausformulierung eines Problem- und Vorschlägekatalogs, der wiederum zum Austausch mit weiteren Akteur:innen, wie politischen Parteien und Institutionen geführt hat.

Alle diese Aktivitäten (insbesondere aber (5) und (8)) haben maßgeblich dazu beigetragen, dass das Problem des hohen Befristungsanteils und der prekären Arbeitsbedingungen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes vermehrt im politisch-öffentlichen Bereich wahrgenommen werden. Darüber hinaus konnten wir stolz feststellen, dass die große (bisher kaum gehörte) Gruppe des universitären Unterbaus mitsamt ihren Anliegen ernst genommen wird.

Obgleich alle diese gemeinsam erreichten Aktivitäten und Erfolge eng zusammenhängen, teilen sie sich bei genauerer Betrachtung in zwei Teilbereiche auf, die aus einer Innenperspektive oft als klar voneinander getrennt wahrgenommen werden:

1) Basisarbeit: Information und Austausch mit betroffenen Universitätsangestellten im Mittelbau bzw. Unterbau. Unterstützung beim Aufbau lokaler Initiativen, Vernetzung verschiedener Gruppen bzw. Akteur:innen.

2) Außenarbeit/Policy-Arbeit: Der Austausch mit Vertreter:innen etablierter Interessensvertretungen, der zur Erarbeitung der vorliegenden „Vorschläge für eine Reform des Universitätsgesetzes (UG) 2002“ (NUWiss 2023) geführt hat. Verwirrenderweise wird gerade dieser, vor allem auf der politischen Ebene stattfindende Prozess, von uns intern als „Organizing“ bezeichnet.

Lehren: Organizing ist nicht gleich Organizing

Einerseits ist die Zweigleisigkeit unserer Arbeit – lokale Organisation und nationale Politikebene – mit ein Grund dafür, dass prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verstärkt diskutiert werden und die Problematik des hohen Befristungsanteils von Seiten der Professor:innen, der Politik und der Universitätsleitung (zumindest teilweise) anerkannt wird. Der Druck für progressive Reformen kommt nun sowohl von „unten“, also der eigenen Universitätsbelegschaft, als auch vom medialen und gesellschaftlichen Diskurs und in weiterer Folge (teilweise) auch von „oben“ direkt aus der Politik. Andererseits ist die Vermittlung zwischen den beiden Ebenen nicht immer ganz einfach und mitunter sehr zeitaufwendig. Das hat teilweise dazu geführt, dass die ursprünglich sehr breit gedachten Strukturen nicht immer mithalten konnten. Es stellt sich daher die Frage, ob die Basisarbeit der Außenarbeit/Policy-Arbeit hinterherhinkt.

Gerade ein – wenn nicht *der* – zentrale Bestandteil des klassischen „Organizing“, der aus der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung kommt, wurde in der Arbeit von NUWiss tendenziell (wohl auch aufgrund der Strukturen des Universitätssystems) vernachlässigt: Das Gespräch mit den Betroffenen und die aktive Einbindung neu gewonnener aktiver Mitstreiter:innen. Beide (vernachlässigten) Bereiche haben ein zentrales Ziel: Das Mehr-Werden und somit die Bewegung auf eine breitere Basis zu stellen.

Eine analytische Gegenüberstellung von Aktivist:innen und Organizer:innen im Allgemeinen kann hilfreich sein, um das zu veranschaulichen:

Ziel von Aktivist*innen ist es oft, in einem bestehenden Umfeld, mit einer bestehenden Gruppe von Gleichgesinnten kleinere oder größere Beiträge zu linker Mobilisierung beizusteuern. Zwischen großer Bündnisdemo oder direkten Aktionen ist das Mobilisierungsspektrum weit aufgefächert. Die Größe und Stärke der Bewegung wird aus aktivistischer Sicht an Mobilisierungsergebnissen gemessen. 10.000 Leute auf der Bündnisdemo, 50 Menschen bei der Blockade oder 1.000 verteilte Flyer können je nach Umstand Erfolg oder Misserfolg bedeuten.

Das Koordinatensystem von Organizer*innen sieht gänzlich anders aus. Sie arbeiten mit anderen am Aufbau von Organisationen, um vielen Menschen ein Vehikel für politische Kämpfe zur Verfügung zu stellen. Auch Organizer*innen schauen auf Zahlen. Sie interessieren sich vor allem aber dafür, wie viele Leute als Teil oder im Umfeld der Organisation aktiv sind, wie viele in welchem Zeitraum dazukommen und ob neuen Mitstreiter*innen ermöglicht wird, mehr Verantwortung zu übernehmen. Erst in einem zweiten Schritt werden Kampagnen und andere Formen der Mobilisierung wichtig. (Maruschke 2019, 7)

Zentraler Aspekt des Organizings ist dabei, dass sich aus der Arbeit mit den Mitstreiter:innen immer wieder neue Anliegen und Aktionen ergeben, was wiederum die konkrete Einbindung vieler Mitstreiter:innen ermöglicht und so sicherstellt, dass die Gruppe weiter wächst.

Der offensichtliche Nachteil dieser Art der Organisierung ist jedoch, dass es mitunter ressourcen- und zeitaufwendig ist – ein klassisches Problem der Aktivist:innenpraxis. Der breite Austausch mit verschiedenen politischen Akteur:innen wäre wohl kaum so schnell gelungen, wenn jeder weitere Schritt erst mit der weiteren Einbindung neuer Mitstreiter:innen erfolgt wäre. Statt dem „langen Marsch durch die Institutionen“ (Betriebsrat, Gewerkschaft, Senat, und ähnlichen etablierten Institutionen) haben wir Ebenen übersprungen und uns parallel dazu etabliert.

Umgekehrt ist es jedoch auch möglich, dass man beim schnelleren Vorgehen gewissermaßen Opfer des eigenen Erfolgs wird. Die geforderten Veränderungen werden zwar auf gewissen Ebenen breit diskutiert, eine fehlende Einbindung breiter Teile der Angestellten könnte später aber dazu führen, dass für eine Umsetzung der Anliegen nicht genug Druck aus der Basis aufgebaut werden kann oder dass einzelnen aktiven Mitgliedern 'die Kraft ausgeht' und keine anderen Mitstreiter:innen schnell genug einspringen können. Da viele unserer Forderungen eine langfristige und grundlegende Veränderung der universitären Strukturen zum Ziel haben, könnte in Zukunft gerade dieser Aspekt besondere Bedeutung erlangen. Um der Gefahr eines Ausbrennens einzelner Personen oder der Bewegung zu begegnen (Cox 2011), könnte es daher hilfreich sein, verstärkt Energie und Zeit in den Aufbau langfristiger Strukturen zu stecken – insbesondere auf Ebene der Betriebsräte, der Gewerkschaft und der Mittelbauvertretung – und/oder parallel dazu sich selbstständig organisierende Unterbau-Gruppen.

Fragen an die Gruppe/Plenum zur gemeinsamen Diskussion:

- Wie lassen sich Organizing-Prozesse an den Unis durchführen?
- Gibt es Erfahrungen oder Beispiele für gelungenen (politischen?) Austausch über Fächergrenzen und Statusgruppen hinweg?
- Wie erreicht man sog. Nachwuchswissenschaftler:innen? (vor allem diejenigen, die das System nicht kennen / aus dem Ausland kommen / selbst wenig an die Uni-Strukturen angebunden sind)

Literaturverzeichnis:

Bremme, Peter, Ulrike Fürniß und Ulrich Meinecke, 2007. "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, 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, Völkl, Yvonne, 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.

Cox, Laurence, 2011. "How do we keep going? Activist burnout and personal sustainability in social movements." in: https://mural.maynoothuniversity.ie/2815/1/LC_How_do_we_keep_going.pdf

Eichhorn, Kristin und Reitz, Tilman, 2021. "Beschäftigungssicherheit, Gleichberechtigung und Wissenschaftsermöglichung an Hochschulen." *14. Momentum Kongress*. Hallstatt. 14.-17. Oktober 2021.

Maruschke, Robert, 2019. "Politik andersherum gedacht." *Transformative Organizing. Reading the Practice* (hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung). 6-21.

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., "'Exzellent 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>.

NUWiss 2023 "Vorschläge für eine Reform des Universitätsgesetzes (UG) 2002" in: *Netzwerk Unterbau Wissenschaft*, <https://www.nuwiss.at/neun-vorschlaege/>.

Pantelmann, Heike, Blackmore, Sabine (eds.) 2023. *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention.* Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-40467-3>.

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, 2022. "Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft." *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 11.4, 225-45.