

Hegemoniale Strukturen und Praktiken in den Arbeitsbeziehungen an österreichischen Universitäten

Angelika Schmidt  · Angela Wegscheider  · Ursula Rami 

Angenommen: 13. März 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung Dieser Beitrag untersucht, welche spezifischen hegemonialen Strukturen und Prozesse sich in den Arbeitsbeziehungen an österreichischen Universitäten identifizieren lassen und welche Machtverhältnisse und Praktiken dem Handlungsrepertoire der Akteur:innen zugrunde liegen. Auf Basis einer systematischen Analyse der Machtverhältnisse werden die normativen und strukturellen Rahmenbedingungen, die praktischen Spannungsfelder in den Arbeitsbeziehungen des künstlerischen und wissenschaftlichen Universitätspersonals sowie zwischen den kollektiven Interessenvertretungen untersucht. Empirische Daten aus zwei Lehrforschungsprojekten geben Einblicke in die Wahrnehmungen und Praktiken der Akteur:innen. Die Ergebnisse zeigen eine Dominanz der Arbeitgeber:innenvertretung aufgrund struktureller Ungleichgewichte, mangelnder Handlungsressourcen und fehlender strategischer Austauschstrukturen. Als Barrieren werden unterschiedliche Handlungslogiken und Machtressourcen sowie strukturelle Ungleichgewichte und Lücken in Normen, Prozessen und Handlungsinstrumenten identifiziert. Gleichzeitig liegen die Herausforderungen gewerkschaftlicher Arbeit in der zunehmenden Flexibilisierung und damit einhergehender Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, dem geringen Organisationsgrad und der mangelnden Legitimation durch die Belegschaften. Während die traditionelle Gewerkschaft häufig als ineffizient wahrgenommen wird, entwickeln neue zivilgesellschaftliche Bewegungen zuneh-

Angelika Schmidt

Institut für Change Management und Management Development, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, Österreich

✉ Angela Wegscheider

Institut für Politikwissenschaft und Sozialpolitik, Johannes Kepler Universität Linz, Altenberger Straße 69, 4040 Linz, Österreich
E-Mail: angela.wegscheider@jku.at

Ursula Rami

Institut für Soziologie, Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Johannes Kepler Universität Linz, Linz, Österreich

mend alternative Strategien der Interessenvertretung. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion über Möglichkeiten der Förderung von Gegenhegemonien und der Transformation bestehender Machtverhältnisse.

Schlüsselwörter Universität · Kollektive Interessenvertretung · Soziale Arbeitsbeziehungen · Machtrelationen · Hegemonie

Hegemonic structures and practices in industrial relations at austrian universities

Abstract The article attempts to identify the hegemonic structures and processes specific to industrial relations at Austria universities. It also investigates which power relations and practices underpin the repertoire of actions of the actors involved in these relations. The article conducts a systematic analysis of power relations to examine the overarching normative and structural conditions, the force fields operating within the working relations between the artistic and scientific university staff and between collective interest groups. Empirical data, gleaned from two research projects, provide insights into both the perceptions and the practices of the actors. Results indicate that employer representation dominates these industrial relations due to structural imbalances, insufficient resources that enable employees to take action and missing strategic exchange structures. The barriers identified for staff include different action logics and power resources, structural imbalances and missing norms, processes and means to take action. At the same time, challenges to trade union work encompass mounting precariousness, the low degree of formal organization and missing backing on the part of the workforce. While traditional trade unions are frequently deemed inefficient, new movements from within civil society are increasingly developing alternative strategies for interest representation. The article concludes with a discussion on how to foster counter-hegemonies and the transformation of existing power relations.

Keywords University · Collective representation of interest · Industrial relations · Power relations · Hegemony

1 Problemstellung

Rund 2000 Menschen folgten im Frühjahr 2023 zum wiederholten Mal dem Aufruf „Fair statt prekär! Universitäten neu denken“ und demonstrierten für bessere Arbeitsbedingungen sowie für andere Strukturen und Praktiken an den österreichischen Universitäten. In diesem Beitrag analysieren und diskutieren wir, wie und welche hegemonialen Strukturen, Machtverhältnisse und Handlungslogiken im Hochschulsektor und in den als zunehmend prekär wahrgenommenen Arbeitsverhältnissen an österreichischen Universitäten wirksam sind und welche gegenhegemonialen Aktionen diese herausfordern. Antonio Gramsci (1987) definiert Hegemonie als die Fähigkeit einer herrschenden Klasse oder Schicht, ihre Herrschaft ohne direkte Formen

der Unterdrückung oder Gewalt aufrechtzuerhalten. Ausgehend von dieser Prämisse ist es ein wesentliches Anliegen unseres Beitrags, die Funktionsweise hegemonialer Strukturen und Praktiken (Laclau und Mouffe 2014) adäquat zu rekonstruieren und für die Arbeitsbedingungen im universitären Feld sichtbar zu machen, die in weiten Kreisen akzeptiert zu sein scheinen und mittlerweile verstärkt öffentlich diskutiert werden (Pühringer 2023; Hark und Hofbauer 2023).

Das Universitätsgesetz (UG 2002) regelt Finanzierung, Governance und Arbeitsbeziehungen an öffentlichen österreichischen Universitäten. Es bewirkte die Ausgliederung der Universitäten aus der Bundesverwaltung, unterstellte die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse dem privaten Arbeitsrecht, verlangte die Schaffung eines Kollektivvertrages und veränderte damit einhergehend das Verhältnis und die Aushandlungsprozesse der entsprechenden Interessenvertretungen. Die zentralen Akteur:innen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der Universität sind der Bund, die Universitätsleitung als Arbeitgeberin und die Gewerkschaft als Arbeitnehmer:innenvertretung, aber auch die Arbeiterkammer und die Betriebsräte. Bisherige Arbeiten beschäftigen sich mit den strukturellen Änderungen und der Ausgestaltung der Personalpolitik durch das UG 2002 sowie dessen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals (Legat 2005; Pernicka et al. 2017; Cargnelli et al. 2018; Baierl 2021; Schmidt und Wegscheider 2022).

In unserem Beitrag untersuchen und diskutieren wir, wie sich die Handlungsrepertoires an den Universitäten seit Einführung des UG 2002 auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verändert haben und wie sich die Machtverhältnisse in den Strukturen und deren gelebte Praktiken an den österreichischen Universitäten gestalten. Unsere Leitfragen sind:

- Welche spezifischen hegemonialen Strukturen und Prozesse lassen sich im universitären Feld identifizieren? Welche Akteur:innen sind hier wie aktiv?
- Welche Machtverhältnisse und Praktiken liegen dem Handlungsrepertoire der Akteur:innen zugrunde?

Wir nutzen die Überlegungen von Gramsci (1998) sowie Laclau und Mouffe (2014) als analytische Linse um, systematisch die Machtverhältnisse im universitären Feld zu untersuchen und arbeiten heraus, welche hegemonialen Mechanismen in der Praxis existieren und wie gegenhegemoniale Sichtweisen an die Öffentlichkeit gelangen. Nach einer einschlägigen Literatur- und Dokumentenanalyse greifen wir zur Untermauerung unserer Argumentation auf die Analyse von qualitativem Datenmaterial aus zwei Projekten (2022–2023) zurück, die an der Johannes Kepler Universität (JKU) Linz im Fach Soziologie mit Studierenden durchgeführt wurden.

2 Hegemonie und Analyse von Machtverhältnissen

Gramsci hat vor allem in den Gefängnisheften sein Hegemoniekonzept als komplexes Zusammenspiel von Herrschaft, Leitung, Zwang und Zustimmung ausführlich dargelegt. Hegemonie beschreibt er als eine instabile soziale Ordnung, die trotz Gegensätzen zwischen über- und untergeordneten Gruppen erreicht wird (Gramsci

1973). Aufgrund ihrer Instabilität ruft Hegemonie immer Widerstand und gegenhegemoniale Kräfte hervor, die progressiv sein können oder auch nicht (Gramsci 1973). Für Gramsci (1973, S. 1584) bedeutet Hegemonie, „dass die herrschende Gruppe sich auf konkrete Weise mit den allgemeinen Interessen der untergeordneten Gruppen abstimmen wird und das Staatsleben als ein andauerndes Formieren und Überwinden von instabilen Gleichgewichten zu fassen ist ... von Gleichgewichten, in denen die Interessen der herrschenden Gruppen überwiegen, aber nur bis zu einem gewissen Punkt, d.h. nicht bis zu einem engen ökonomisch-korporativen Interesse“. Gramsci betont die Rolle von Intellektuellen und Dissident:innen, also Andersdenkenden von der herrschenden Meinung, bei der Herausbildung von Hegemonie und der Machtausübung (Nicoll 2012, S. 75–76). Bei der Machtausübung unterscheidet er zwischen Herrschaft und Hegemonie. Herrschaft, verstanden als Gewaltanwendung, ist im Bereich der politischen Gesellschaft angesiedelt, Hegemonie im Bereich der Zivilgesellschaft. Hegemonie ist im Sinne Gramscis die politische, geistige, kulturelle und moralische Führung der Gesellschaft, im weitesten Sinne also die Beeinflussung von Mehrheiten (Neubert 2000, S. 66). Hegemonie entsteht, wenn erstens die Mehrheit („untere Klasse“) glaubt, dass die Entscheidungen der „herrschenden Klasse“ in ihrem Interesse sind und zweitens beide Klassen den bestehenden Verhältnissen entweder ausdrücklich zustimmen oder sie zumindest passiv hinnehmen.

Gramscis Beschreibung des komplexen Zusammenspiels von Herrschaft, Leitung, Zwang und Zustimmung lässt sich auch in Universitäten wiederfinden. Als hegemoniale Ordnungen können komplexe und teilweise widersprüchliche Gefüge materieller Prozesse und Praktiken verstanden werden, die soziale Kraft in politische Macht umwandeln und dabei gleichzeitig soziale Formen und Hierarchien, politische und wirtschaftliche Strategien, Diskurse und Wissenspraktiken (re)produzieren (Sotiris 2014, S. 5–8). Das ist an Universitäten besonders bedeutsam, da diese nicht nur Wissen und Abschlüsse produzieren, sondern auch als strategische Knotenpunkte bei der Entwicklung von Denkformen, der Produktion von Subjektivitäten und der Transformation von kollektiven Praktiken fungieren (Read 2009, S. 151). Sie stellen somit Drehscheiben sowohl für die Entwicklung von Inhalten und Techniken als auch der Artikulation von herrschenden Diskursen dar – und dies ist gepaart mit einem verstärkten Wettbewerb – einem Wettbewerb um Ideen, Finanzierungen, aber auch Anstellungen. In diesem Zusammenhang verliert der „Mythos der Bestenauslese“ an Glaubwürdigkeit. Hark und Hofbauer (2023, S. 96) sprechen von einem „Nebeneinander unterschiedlicher Prekaritäten“ und beschreiben dabei materielle Unsicherheit, Angst vor Statusverlust und übermäßigem Leistungsdruck. Somit beobachten wir mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen eine Aufrechterhaltung von hegemonialen Machtstrukturen. Bestimmte Normen, Werte und Praktiken werden nicht nur durch formale Vorgaben wie Gesetze aufrechterhalten, sondern auch durch die Zustimmung der Beteiligten, konkret der Beschäftigten der Universitäten beibehalten. Diese Zustimmung der Beschäftigten wird z. B. durch die Aufrechterhaltung von Verfahren wie Auswahlverfahren von Führungskräften („Berufungen“) eingeholt, obwohl die Bedeutung von Berufungen oder auch von Wissenschaftsfreiheit/Autonomie auch ideologische Diskurse beinhalten (Weingart 1998).

Losgelöst davon ist für Gramsci die Zivilgesellschaft der Ort der Kämpfe um Deutungshegemonie. Er versteht darunter Institutionen wie Gewerkschaften und Interessengruppen der „Beherrschten“ mit einer gewissen Autonomie gegenüber dem Staat (Miles und Croucher 2013). Sie sind, wie Gramsci in seiner von Kriegen geprägten Sprache sagt, die „Schützengräben und Befestigungsanlagen“ der Gesellschaft, die der „Zitadelle“ der Macht vorgelagert sind (Gramsci 1987, S. 96). Entsprechend wichtig sind die Verbindungen zwischen den Arbeitnehmer:innenorganisationen und anderen untergeordneten Kräften. Um Machtzentren zu beeinflussen, müssen diese Strukturen dekonstruiert und partizipativ umgestaltet werden. Hegemonie ist die Voraussetzung für Machterlangung und bedeutet Herrschen durch Konsens (Gramsci 1998). In einem hegemonialen System ist Zwang selten notwendig. Zwangsmittel werden nur eingesetzt, wenn die Hegemonie der Herrschenden bedroht ist. Dies zeigt, dass Hegemonie in ständiger Bewegung ist, weil die Akteur:innen sie ständig verteidigen müssen. In Bezug auf Arbeitskontexte spiegelt die Gewerkschaften für Gramsci (1973) die Aktivität der Arbeiter:innen wider, sie sind für ihn in der Lage, Veränderungen durchzusetzen. Seine Überlegungen konzentrierten sich auf die Beschäftigten, ihre Selbsttätigkeit, ihre Grenzen und die Gewerkschaften.

Die diskursanalytische Hegemonietheorie von Laclau und Mouffe (2014) baut auf Gramsci auf, distanziert sich aber von dessen klassentheoretischen Annahmen (Krüger 2022). Hegemonie wird als Grundprinzip sozialer Interaktion gesehen, die Identitätsbildung und Sinnkonstruktion ermöglicht. Widerstand findet nicht mehr nur auf der politischen Ebene statt – der Ebene, auf der z. B. multinationale Konzerne, Regierungen und NGOs in einen „Krieg der Positionen“¹ verwickelt sind –, sondern beinhaltet die Möglichkeit, verschiedene Formen des Widerstands, seien sie formell oder informell, miteinander zu verbinden, um Allianzen und Solidarität zwischen Gruppen mit unterschiedlichen Interessen und politischen Identitäten zu schaffen (Laclau und Mouffe 2014). Mit der Ausdifferenzierung dieser Identitäten sind unterschiedliche Betroffenheiten und Standpunkte verbunden, die in die Konstruktion des Selbst bzw. der Beziehung zum anderen einfließen. Es geht somit auch darum, was die Grenzziehungen von bestimmten Gruppen mit sich bringen und wie diese dann im Austausch offengelegt und überwunden werden (Stengel und Nabers 2019). Wenn es gelingt, dass verschiedene Widerstandsbewegungen gemeinsame Sprachen und Strategien artikulieren, dann entsteht ein hegemonialer Diskurs (Böhm et al. 2008, S. 177). Wenn es zudem gelingt, Unterschiede auch als Unterschiede darzustellen und herauszuarbeiten, worin diese Unterschiede bestehen und inwieweit diese auch zu berücksichtigen sind, dann ist dies ein Ansatzpunkt, um solche hegemonialen Projekte aufzubrechen.

Gramsci schlägt eine genaue Analyse der Kräfteverhältnisse und Diskurse vor, um die politische Situation und Machtfrage zu verstehen. Die Aushandlungsprozesse im universitären Feld finden nicht in einem herrschaftsfreien Raum statt – vielmehr spielen Machtmechanismen eine wichtige Rolle. In unserer Analyse betrachten wir

¹ „The concept of ‚war of position‘ employed a military metaphor to suggest how subordinate groups might avoid a futile frontal assault against entrenched adversaries; rather, the war of position constitutes a longer term strategy, co-ordinated across multiple bases of power to gain influence in the cultural institutions of civil society, develop organizational capacity, and win new allies“ (Levy und Newell 2002, S. 88).

die Beziehungsstrukturen und Verhandlungspraktiken der Interessenvertretungen im universitären Feld, die als Repräsentant:innen der verschiedenen Klassen angesehen werden können. Die spezifischen Bedingungen in diesem Feld werden in der Folge umfassender beschrieben.

3 Analyse grundlegender Anordnungen: Einfluss normativer Regelungen und finanzieller Steuerungsmechanismen auf die Arbeitsbedingungen

Seit den 1990er-Jahren hat der Hochschulsektor in Österreich – angeleitet vom New Public Management – zahlreiche Reformen durchlaufen, die auf Privatisierung, Deregulierung und Budgetkürzungen abzielen (Altrichter et al. 2007; Ecker et al. 2020) und kann auch allgemein als Prozess der Entrepreneurisierung der Universitäten beschrieben werden (z. B. Barnett 2011, S. 33–44; Leendertz 2022). Diese Veränderungen führten zu neuen Hegemonien und einer vermehrten Nutzung wirtschaftlicher Terminologien, die die Arbeitsbedingungen für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal beeinflussen. Die Arbeit ist stärker strukturiert und kontrolliert, häufig auch einhergehend mit Marktorientierung bei der Wahl der Forschungsthemen und quantitativ orientiertem Publikationsmanagement. Exzellenzstandards und Leistungsnormen führen zu dauerhaftem Wettbewerb in der Belegschaft, schwächen die berufliche Identifikation und machen die Arbeitsbeziehungen weniger kollegial (Schweiger 2023). Wissensproduktion dient nicht mehr nur der Erkenntnisgewinnung, sondern wird auch rechenschaftspflichtig (Weingart 1999, S. 49).

Als Einrichtungen der Republik Österreich werden die Universitäten zwar überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert. Die österreichischen Universitäten werden grundsätzlich über mehrere Instrumente und auf unterschiedlichen Ebenen durch das Wissenschaftsministeriums (BMBWF) gesteuert: Prinzipiell müssen sich alle Universitäten am Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan des BMBWF in ihrer Planung orientieren. Dies geschieht in erster Linie im Entwicklungsplan, der von jeder Universität für die Länge von zwei dreijährigen Leistungsvereinbarungs-Perioden normiert erstellt wird. Die Leistungsvereinbarung (LV) dient als das wesentliche Element zur Finanzierung bzw. Steuerung der Universitäten und ist ein Vertrag zwischen Universität und BMBWF. In den LV werden Zielsetzungen in den Bereichen Lehre, Forschung und Gesellschaft vereinbart. In der LV-Periode 2019–2021 lag der Anteil des vom Bund finanzierten Universitätsbudgets bei 78% (BMBWF 2024, S. 77). Der Anteil für Drittmittelerlöse² betrug 17% und hat sich seit 2009 damals 10% fast verdoppelt (BMBWF 2012, S. 51; BMBWF 2021, S. 43). Der Rest entfällt auf sonstige Einnahmen, wie z. B. aus Finanzveranlagungen. Eine Deutung geht in die Richtung, dass die Universitäts-

² Als Drittmittel werden im Wissenschaftsbetrieb jene finanziellen Mittel verstanden, die den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusätzlich zu den von den Erhalter:innen zur Verfügung gestellten laufenden Mitteln (Basisfinanzierung) von dritter Seite zufließen. Sie werden in der Regel für bestimmte Projekte, vor allem Forschungsprojekte, zeitlich befristet zur Verfügung gestellt.

beschäftigten sehr erfolgreich auf hochkompetitiven Märkten agieren (BMBWF 2024, S. 138). Mit wettbewerbsorientierter Finanzierung gehen Vorstellungen über die Beziehung zwischen Qualität, Leistung, Evaluierung und akademischer Freiheit und Autonomie einher, die sich jedoch empirisch so kaum belegen lassen (z. B. Schweiger 2023). Eine andere Sichtweise wiederum sieht dieses Verhältnis als strukturelle Unterfinanzierung, da sich der Anteil der Drittmittelfinanzierung auf einen Anteil des Gesamtbudgets von einem Fünftel hinbewegt. Diese gestiegene Bedeutung dieser Finanzierungsformen, die von nationalen und internationalen Forschungsförderungsorganisationen³ aber auch privaten Unternehmen organisiert werden, haben auch Einfluss auf das Gefüge innerhalb der Universitäten. So hat sich der Anteil an Personen, die über solche Mittel finanziert werden, von 5700 Ende 2005 auf 11.415 Ende 2022 erhöht (Pühringer 2023, S. 8). Parallel dazu ist an den öffentlichen Universitäten der Anteil der internationalen Wissenschaftler:innen in den letzten 10 Jahren kontinuierlich angestiegen und hat sich in diesem Zeitraum ebenfalls fast verdoppelt (Mandl et al. 2021, S. 158).

Mit der Ausgliederung durch das UG 2002 haben sich die Funktionen und Rollen der Akteur:innen geändert. Die Macht wurde bei den Rektoraten zentralisiert. Die Rektor:innen wurden zu Betriebsführenden und Arbeitgeber:innen. Galten bis zu dieser Ausgliederung spezielle organisationsrechtliche Regelungen, so wurden diese durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und die begleitenden Regelungen erweitert und damit der kollektiven Mitbestimmung im Betrieb ein neuer Stellenwert eingeräumt. Sie findet in verschiedenen Arenen statt, von denen wir zwei hervorheben wollen:

1. die *überbetriebliche Ebene*: Das UG legt in § 108 fest, dass zwischen den Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) ein Kollektivvertrag (Uni-KV) abzuschließen ist. Dieser trat am 1. Oktober 2009 in Kraft. Für die Arbeitgeber:innenseite verhandelt den Uni-KV der Dachverband der Universitäten bzw. ein Team aus Rektor:innen und Vizerektor:innen, für die Arbeitnehmer:innenseite die GÖD bzw. ein Team aus Mitgliedern des GÖD-Präsidiums sowie der Bundesvertretungen 13 (wissenschaftliches und künstlerisches Personal) und 16 (allgemeines Personal), darunter auch Mitglieder der Uni-Betriebsräte. Die Verhandlungsteams beschließen alle Änderungen des Uni-KV und die jährlichen Gehaltsvalorisierungen (Pernicka et al. 2017; Schmidt und Wegscheider 2022).
2. die *betriebliche Ebene*: Hier liegt die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der Universität bei den Rektoraten. Dies umfasst auch den sorgsamsten Umgang mit den zugewiesenen Ressourcen und umsichtige Personalmanagementstrategien. Der Bund steuert hauptsächlich über die Finanzierung und inhaltliche Ausrichtung, jedoch weniger über die Personalpolitik. Es fehlen klare Vorgaben des Bundes für gute Arbeitsbedingungen, transparente Karriereperspektiven und angemessene Gehälter. Stattdessen werden die Ausnahmeregelungen des § 109 UG, die befristete Anstellungen ohne sachliche Begründung ermög-

³ Darunter fallen z. B. Forschungsförderungsfonds (FWF), die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), die Österreichische Forschungsgesellschaft, Horizon Europe, verschiedenste Fonds (z. B. ÖNB) und Stiftungen.

lichen, als Instrument in der Personalpolitik eingesetzt. Den Rektoraten stehen auf betrieblicher Ebene lokale Interessenvertretungen gegenüber: der Betriebsrat, der auf Basis des ArbVG von den Beschäftigten gewählt wird, und die Kurienvvertretungen, die durch organisationsrechtliche Regelungen bestimmt werden (Schmidt und Wegscheider 2022).

Die Ausgliederung führte zu einer Herausbildung einer dualen Interessenvertretung durch Gewerkschaften und nicht gewerkschaftlich organisierte Strukturen, die so bis zum Ausgliederungszeitpunkt an Universitäten nicht vorhanden war. Neben der Arbeiterkammer ist der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) – im Fall der Universitäten die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) – eine der beiden Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen in den Organen der Sozialpartnerschaft. Beide bringen die arbeitnehmer:innenspezifischen Sichtweisen in den Gesetzgebungsprozess ein und unterstützen mit ihrer Expertise die Betriebsräte. Betriebsräte übernehmen den Ausgleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen auf betrieblicher Ebene, z. B. durch Betriebsvereinbarungen, Beratung auf betrieblicher Ebene etc. Gewerkschaften verhandeln den Rahmen für die Arbeitsbedingungen und die Festlegung der Entgeltbestandteile. Trotz dieser Strukturen werden Arbeitsverhältnisse zunehmend als prekär wahrgenommen, was auch durch aktivistische Gruppen wie IG Lektor:innen (siehe <https://www.ig-elf.at/>) und das Netzwerk Unterbau Wissenschaft (siehe www.nuwiss.at) sichtbar wird.

Ausgestattet mit garantierten Budgets, die zumindest die Basisfinanzierung und die Kernbereiche der Lehre abdecken sollen, können die Universitäten in einem vorgegebenen Rahmen über Personal, Studienrichtungen und Forschungsschwerpunkte entscheiden. Diese oben angeführte sukzessive Verlagerung der Universitätsfinanzierung von der gesicherten Basis- auf die volatile wettbewerbsorientierte Drittmittelfinanzierung hat mittelfristig Folgen sowohl für die Erkenntnisweise, die Ergebnisse als auch für das Verhalten der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten. Über Instrumente wie Budgetvereinbarungen, Wissensbilanzen und europäische Vorgaben sind die Universitäten nicht nur der Politik ausgeliefert, denn über Drittmittelgeber:innen, Akkreditierungs- und Evaluierungsagenturen sowie Universitätsräte werden auch die Interessen der Wirtschaft und der Politik in die Belange der Universitäten hineingetragen. Die Entstaatlichung öffnete Universitäten dem Markt und verlagerte politische Kontrolle in informelle Öffentlichkeiten (Liessmann 2007, S. 47). Die Personalkosten sind der größte Budgetposten. Die strikten budgetären Vorgaben und ihre autonome Umsetzung, also der Delegation der Verantwortung von der Politik auf die Universitäten, verleitete die Rektorate zu befristeten Verträgen und zunehmender Prekarisierung (siehe dazu Schmidt und Wegscheider 2022).

Die Schaffung guter Arbeitsbedingungen ist ein zentrales Ziel der (überbetrieblichen) Gewerkschaftsarbeit. Auch wenn die GÖD mit knapp 258.000 Mitgliedern und einem Organisationsgrad von knapp 30 % die zweitstärkste Gewerkschaft ist, spiegelt sich diese hohe Mitgliederquote nicht beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal wider. Von über 45.000 wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Universitäten sind 1775 Personen GÖD-Mitglied (Unidata; GÖD). Hier bewegt sich der Organisationsgrad an allen Hochschulstandorten im einstelligen Prozentbereich (in etwa bei 4 %). Müller-Jentsch (1997) hat bereits in den 1990er-Jahren

darauf hingewiesen, dass die hohe Zahl befristeter Verträge an den Universitäten, die von Flexibilität und Kurzlebigkeit geprägt sind, im Interessenkonflikt mit dem gewerkschaftlichen Grundgedanken einer langfristigen und stabilen Mitgliedschaft stehen. Die fehlenden Perspektiven für das Personal werden zwar von vielen Beschäftigten und Akteur:innen im Wissenschaftsfeld als negativ erkannt, gleichzeitig die fördernden Strukturen und Praktiken als gegeben und unveränderbar angesehen. Sie werden mehr oder weniger passiv hingenommen. Diese Bestandaufnahme führt zur Frage, wie (überbetriebliche) Vertretungsarbeit in der Praxis organisiert wird.

4 Empirische Einsichten in Machtverhältnisse, Handlungslogiken und Zuschreibungen

Inwieweit diese Machtverhältnisse und Handlungslogiken als hegemonial eingestuft werden können, wird anhand der Prozesse in den jährlichen Tarifverhandlungen vertiefend diskutiert. Die hier verwendeten Daten, um mehr über interne Prozesse und die Aussicht der Gewerkschaftsarbeit in diesen Prozessen zu erfahren, stammen aus zwei verschiedenen Lehrforschungsprojekten, die im Wintersemester 2022/23 unter Anleitung einer Mitautorin durchgeführt wurden. Beide Lehrforschungsprojekte hatten – trotz im Detail unterschiedlicher Zuschnitte – das Ziel zu untersuchen, welche Machtressourcen, Mechanismen, Strategien und Strukturen die zweitgrößte österreichische Gewerkschaft bei den Tarifverhandlungen einsetzt bzw. einsetzen kann.

4.1 Empirisches Vorgehen und Datengrundlage

Was die Aussagekraft der vorgestellten Projekte betrifft, so lässt unsere qualitative Methodik keine Verallgemeinerung zu. Dennoch geben diese beiden explorativen Projekte einen differenzierten Einblick in die Struktur und Praxis von Verhandlungsprozessen aus Sicht involvierter Interessengruppen (Projekt 1) und zeigen, wie die Beschäftigten – Gewerkschafts-Mitglieder und Nicht-Mitglieder – die Präsentation von (strategischen) Positionen und Zielsetzungen erleben (Projekt 2).

Die empirische Basis im ersten Projekt bilden qualitative teilstrukturierte Expert:inneninterviews. Der Schwerpunkt lag auf den Tarifverhandlungen zwischen dem Dachverband und der GÖD. Da Verhandlungen immer auf sozialen Interaktionen beruhen und es darum ging, persönliche Erfahrungen der Verhandlungsteams zu sammeln, wurden insgesamt 9 qualitative Interviews mit Mitgliedern des Dachverbands (4 Interviews) und der GÖD (5 Interviews) geführt. Um zu verstehen, wie das Ergebnis der Tarifverhandlungen von 2021 zustande kam, wurden verschiedene Dimensionen der Verhandlungen erfasst: (1) der Verlauf der Verhandlungen, (2) organisatorische Aspekte der Verhandlungen, (3) die Zusammensetzung der Teams, (4) die Vorbereitungen und Strategien der Verhandlungsteams und (5) wie eine Einigung erzielt wurde. Als Expert:innen kamen nur Personen in Frage, die direkt an den Tarifverhandlungen für das Universitätspersonal im Jahr 2021 beteiligt waren. Dies schränkte den Kreis der möglichen Interviewpartner:innen erheblich ein. Bei den befragten Expert:innen handelte es sich um sieben männliche und zwei weib-

liche Befragte im Alter zwischen 42 und 62 Jahren. Die Dauer der Zugehörigkeit der Befragten zur Gewerkschaft bzw. zum Dachverband schwankt zwischen einem Jahr und 37 Jahren. Der höchste Bildungsabschluss ist in der Regel ein Dokortitel, wobei sechs von neun Befragten einen Abschluss in Rechtswissenschaften haben. Die Interviews mit dem Dachverband wurden von Soziologiestudierenden und die Interviews mit der GÖD von der LV-Leiterin (und gleichzeitig eine Autorin) durchgeführt. Die Interviews dauerten zwischen 42 und 60 min und wurden größtenteils remote durchgeführt.

Ziel des zweiten Projektes war es, herauszufinden, wie die Gewerkschaftsarbeit wahrgenommen wird, welche Gründe für und gegen eine Mitgliedschaft sprechen, wie die Öffentlichkeitsarbeit funktioniert und wie die strategische Positionierung der Gewerkschaft wahrgenommen wird. Insgesamt wurden 26 leitfadengestützte Interviews (14 Interviews mit GÖD-Mitgliedern (9 männlich, 5 weiblich), 12 Interviews mit Nicht-GÖD-Mitgliedern (5 männlich, 7 weiblich)) von Soziologiestudierenden im Rahmen ihrer Ausbildung, geführt. Die Interviews dauerten zwischen 29 und 50 min und wurden größtenteils face-to-face durchgeführt. Die GÖD-Mitglieder sind im Durchschnitt 41 Jahre alt. Die sieben unbefristet wissenschaftlich Tätigen sind alle über 51 Jahre alt. Die jungen Wissenschaftler:innen sind die mit den befristeten Arbeitsverträgen. Die Nicht-GÖD-Mitglieder sind im Durchschnitt 43 Jahre alt. Acht Interviewpartner:innen sind befristet und liegen unter dem Durchschnittsalter, während ältere wissenschaftliche Dienstnehmer:innen über ein unbefristetes Dienstverhältnis oder den Beamtenstatus verfügen. Die 26 Interviewpartner:innen sind Angestellte der Johannes Kepler Universität (JKU) und verteilen sich auf unterschiedliche Fachrichtungen wie Soziologie, Statistik, VWL, BWL, Rechtsgeschichte, Informatik und Chemie. Die qualitativen Interviews wurden durch Beobachtungen von öffentlichen Veranstaltungen, Demonstrationen und sozialen Zusammenkünften ergänzt.

In beiden Projekten wurden Pseudonyme verwendet, um die Anonymität der Teilnehmer:innen zu wahren. Die Daten wurden nach einem qualitativen Ansatz ausgewertet, bei dem Codes und Kategorien entwickelt und entsprechend den Hauptforschungsfragen überprüft wurden (Coffey und Atkinson 2013). Im Hinblick auf die Datenanalyse wurden alle Interviews aufgezeichnet, die Daten anonymisiert und wortwörtlich nach Kuckartz und Rädiker (2019) transkribiert. Die Transkripte wurden deduktiv und induktiv mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015), mit der Technik der Zusammenfassung und Strukturierung analysiert. Diese gut validierte Methode wurde gewählt, da sie einen systematischen und regelbasierten Ansatz verfolgt und ein Kategoriensystem verwendet, das sich auf den semantischen Inhalt der Daten konzentriert.

4.2 Projekt 1: Machtbeziehungen am Beispiel von Tarifverhandlungen

Im deutschsprachigen Raum sind die Formen der Arbeitnehmer:innenvertretung sehr ähnlich (Rami und Hunger 2011, S. 169) und weisen auch in unterschiedlicher Ausprägung eine Reihe gemeinsamer Trends auf: Gewerkschaften und Gewerkschaftsdichte nehmen ab, die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Deutschland und Österreich werden seit jeher einem streng dualistischen System zugerechnet, in dem Gewerkschaften nur außerhalb der Betriebe und Betriebsräte nur innerhalb der Be-

triebe mit jeweils spezifischen Funktionen tätig sind (Boni 2009, S. 74). Das gilt auch für den Hochschulsektor. Die Kollektivvertrags- und Lohnverhandlungen fallen in die Zuständigkeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeber:innenverbände, wobei im Unterschied zu anderen Kollektivverträgen gerade im universitären Bereich die Zusammensetzung der Verhandlungsteams besonders hervorzuheben ist und im Folgenden auch näher dargestellt wird. In dieser Analyse fokussieren wir auf die Zusammensetzung der Verhandlungspartner:innen, den Verhandlungsprozess, die Unterschiede in den identifizierbaren Zielen und Strategien bei den Uni-KV-Verhandlungen seitens der Arbeitgeber:innenvertreter:innen, des Dachverbands der Universitäten und der GÖD als Arbeitnehmer:innenvertretung.

4.2.1 *Zusammensetzung der Verhandlungspartner:innen*

Jährlich werden nun die Gehaltsvalorisierungen sowie die inhaltlichen Regelungen des Uni-KV verhandelt. Das Verhandlungsteam der GÖD besteht üblicherweise aus zwei Vertreter:innen des Präsidiums, wobei eine Person der Fraktion Christlicher Gewerkschafter:innen (FCG) und die andere der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen (FSG) angehört. So war es auch im Jahr 2021. Verhandlungsvorsitzender ist das Präsidiumsmitglied, das für den Bereich KV-Verhandlungen zuständig ist. Zusätzlich sind in beratender Funktion eine Vertreterin der GÖD-Frauen, zwei GÖD-Jurist:innen (1 × FCG, 1 × FSG), drei Gewerkschaftsfunktionäre für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das sind der Vorsitzende und zwei Stellvertretungen aus der Bundesvertretung 13 (BV 13) und die Vorsitzende des allgemeinen Universitätspersonals (BV 16) anwesend. Für die Bundesvertretungen sind langjährige Vorsitzende von Universitätsbetriebsräten und Universitätsbedienstete aktiv.

Die Zusammensetzung der Gruppe der Arbeitnehmer:innen ist – wie oben angesprochen – sehr heterogen. Es gibt zwar eine relativ große Gruppe von Beteiligten im Verhandlungsteam, die aber die Vielfalt der Arbeitnehmer:innengruppen nicht mehr widerspiegelt. Es sind keine Arbeitnehmer:innen dabei, die unter den Kollektivvertrag fallen, sondern nur Beamte. Damit hat die Mehrheit der Betroffenen keine Stimme am Verhandlungstisch. Innerhalb der Verhandlungsgruppe könnte sich damit eine Art „Elite/herrschende Klasse“ herausgebildet haben. Die Ziele des Verhandlungsprozesses, gute und faire Arbeitsbedingungen und eine angemessene, wettbewerbsfähige Entlohnung zu erreichen, werden zwar propagiert, es fehlt aber am Glauben dies durchsetzen zu können und damit auch an realer Durchsetzungskraft.

Auf der Arbeitgeber:innenseite agiert ein Team bestehend aus Rektor:innen und Vizerektor:innen aus dem Dachverband der 22 österreichischen Universitäten. Ihr Verhandlungsteam bestand im Jahr 2021 aus dem Vorsitzenden des Dachverbandes, seiner Stellvertretung, dem Leiter einer Uni-Rechts- und Personalabteilung und drei Rektoratsmitgliedern aus unterschiedlichen Universitäten. Die Mitglieder des Verhandlungsteams werden üblicherweise vom Dachverband nominiert und durch Abstimmung gewählt. Bei der Nominierung wird bereits darauf geachtet, dass sie von verschiedenen Universitäten kommen. Es besteht aber auch die Möglichkeit durch Vorschlag des Vorsitzenden des Dachverbandes als Vertreter:in nominiert zu

werden. Ein – aus unserer Sicht – wichtiger Unterschied zum GÖD-Verhandlungsteam ist, dass bei der Auswahl des Verhandlungsteams seitens des Dachverbands stark auf die Heterogenität der österreichischen Universitätslandschaft geachtet wird, da sowohl Volluniversitäten als auch Spezialuniversitäten vertreten sein sollen, die jeweils eine andere Interessenlage und Personalstruktur aufweisen.

„... wir versuchen halt das Verhandlungsteam möglichst breit, damit wir die verschiedenen Interessenlagen, weil ..., die Kunstuniversität hat eben andere Interessen und eine andere Personalstruktur als die Universität Wien und die Universität Wien hat wieder eine andere Personalstruktur und Interessen als die medizinische Universität. Wir versuchen da also Volluniversitäten, spezialisierte Universitäten und Kunstuniversitäten auch mit am Tisch dabei zu haben. Um dann auch die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen ein Verhandlungsergebnis zu erzielen, von dem wir dann die Zustimmung der Universitäten insgesamt kriegen.“ (I 8, Zeile 179–188)

Auf Arbeitgeber:innenseite handelt es sich um ein Team, das als professionell agierend eingeschätzt wird. Bereits eingesetzte Verhandlungsmitglieder, mit denen die Verhandlungen auch gut funktioniert haben, werden wieder gefragt, ob sie erneut verhandeln wollen. Der Dachverband achtet auch indirekt darauf, dass Personen mit Erfahrung im Personalbereich im Team sind. Die Stabilität in der Gruppe scheint als ein wichtiger Einflussfaktor dafür, dass die Gruppe der Arbeitgeber:innen von Beginn an als Einheit auftritt und durch diese Einheit auch gute Voraussetzungen für die Einnahme der Rolle der herrschenden Klasse hat. Es gelingt ihnen, die Unumstößlichkeit bestimmter Parameter für den Verhandlungsprozess (selbstauferlegtes Einstimmigkeitsprinzip) durchzusetzen.

4.2.2 Verhandlungsprozess

Der Ablauf der Verhandlungsrunden folgt grundsätzlich einer wiederkehrenden Struktur. In den letzten Jahren (außer 2024) haben die Verhandlungen nach dem Abschluss der Gehaltsverhandlungen für die Beamt:innen begonnen. Zuerst treffen sich die Verhandlungspartner:innen im Plenum, wo die einzelnen Bereiche und die Herausforderungen für beide Seiten besprochen werden. Danach ziehen sich beide Seiten in getrennte Räume zurück, um die Vorschläge zu diskutieren. Diese Vorschläge werden dann von den beiden Verhandlungsleiter:innen ausgetauscht, wobei anschließend der Gegenvorschlag der anderen Partei in einem Vier-Augen-Gespräch diskutiert wird. Nach ein paar Wiederholungen kommen die Verhandlungspartner:innen zu einem Abschluss. Die Basis der Verhandlungen ist die Festlegung einheitlicher Eckdaten, wobei die Inflationsrate und das Produktivitätswachstum die wichtigsten Indikatoren sind. Danach erfolgt die Darstellung bzw. Argumentation der jeweiligen Positionen. Kommt es bei dem Termin für die erste Argumentationsphase zu keiner Einigung, bereiten sich die beiden Verhandlungsteams auf den nächsten Termin vor. Eine Gemeinsamkeit, die von beiden Verhandlungsseiten immer wieder betont wird, ist die Bedeutung der Vier-Augen-Gespräche sowohl vor als auch während der Verhandlungen. Die GÖD-Seite spricht von freundschaftlichen und persönlichen Beziehungen zwischen der Arbeitgeber:innen- und der Arbeitneh-

mer:innenseite, die frühere Verhandlungen geprägt haben. Diese Beziehungen sind aber weniger vertraut und distanzierter geworden. Trotzdem wird die Zeit in den Pausen genutzt, um bereits hier zu gemeinsamen Vereinbarungen zu kommen. Die zunehmende Bedeutung der Vier-Augen-Gespräche ist darauf zurückzuführen, dass in Zweiergesprächen nicht nur mehr gegenseitiges Verständnis erreicht, sondern auch schneller ein Kompromiss gefunden werden kann.

Der Ablauf der Verhandlungen ist stark routinisiert. Beide Verhandlungsseiten verlassen sich auf die oben beschriebene Abfolge von Prozessschritten. Die damit verbundenen Muster werden als wesentlich für die Vertrauensbildung gesehen. Sie haben aber auch den Effekt, dass hegemoniale Praktiken leichter umgesetzt werden können. Durch die immer wiederkehrende Abfolge von Prozessschritten bilden sich Routinen heraus, die einmal etablierte Machtverhältnisse stabilisieren. Im Dezember 2022 gab es parallel zum ersten Verhandlungstermin einen Demonstrationzug vor dem Ort der Verhandlung (Stepan 2022), dies war vor allem für die Präsidiumsmitglieder der Gewerkschaft eine Irritation. Im Nachhinein wurden diese Aktivitäten von einigen Verhandlungsteilnehmer:innen als Unterstützung eingestuft. Die Aktivität war nicht Teil eines organisierten Arbeitskampfes der Arbeitnehmer:innenvertretung, sondern einer zivilgesellschaftlichen Initiative. Das Beispiel zeigt aus unserer Sicht, dass auch Prozesse und Routinen teilweise durchbrochen werden können und müssen, wenn man die gegebenen Verhältnisse ändern will.

4.2.3 Verhandlungsziele und abgeleitete Strategien

Die GÖD-Seite spricht neben den Verhandlungsergebnissen als Ausgangslage, nur noch von den Budgetanalysen der Universitäten durch die Arbeiterkammer als weiteren Richtwert, ansonsten wird keine weitere Strategie angewandt, die jedes Jahr gleich abläuft und wieder herangezogen wird. Denn *„im Grunde genommen ist eine Kollektivvertragsverhandlung vom Grundgerüst her technisch kein Hexenwerk. Das ist eine Gemeinsamkeit, die alle Kollektivvertragsverhandlungen oder Gehaltsverhandlungen betrifft. Es braucht einmal bestimmte Eckdaten, um eine gemeinsame Wahrheit herzustellen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, von der dann wegverhandelt werden kann.“* (I 3, Zeile 74–78).

Die Positionierung und Bezugspunkte der Gewerkschaft sind stark vergangenheitsorientiert (Inflationsrate im vergangenen Jahr, frühere Abschlüsse, Bilanzanalysen, ...). Vorausschauende Orientierungen und Ziele wie auch Aussagen zu grundsätzlichen Zielen wie Entfristung oder ein Bekenntnis zur sozialen Umverteilung sind kaum zu finden. Die meisten Abschlüsse waren für die Personalgruppen im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal linear (nur 2019 wurde eine merkbare sozial Staffelung verhandelt). Die Entfristung ist an sich kein Gegenstand von Kollektivvertragsverhandlungen. Hier sind der Gesetzgeber, das Ministerium sowie die Rektorate die gestaltenden Einheiten.

Er folgt jedes Jahr der gleichen Strategie, die Vorbereitung gliedert sich in folgende Bereiche:

- *den Einbezug des finanziellen Aspekts, „Kurzgesagt: Wie viel Geld haben wir, wie sieht die Situation im Land aus? Das sind die finanziellen Aspekte, die wir zu*

beraten haben. Dazu kommt, dass wir 22 Universitäten unter einen Hut bringen müssen, was die Lage schwieriger macht.“ (I 9, Zeile 48–52)

- *die inhaltliche Vorbereitung, die auch informelle Gespräche miteinschließt „naja, mit dem Verhandlungsleiter gibt es immer natürlich informelle Gespräche auch vor den Gehaltsverhandlungen, damit man gegenseitig ein Gespür bekommt sozusagen, was ist der anderen Seite jeweils wichtig, was ist die Schmerzgrenze dabei ...“ (I 8, Zeile 151–153) und*
- *die Positionsfindung für die Kollektivvertragsverhandlungen. Die Position der Universitäten ist dabei relativ klar, denn „es wird nach einem Gehaltsabschluss gesucht, der dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal entgegenkommt, während wir auch schauen müssen, dass er innerhalb der budgetären Rahmenbedingungen liegt.“ (I 9, Zeile 79–82)*

Daraus folgt, dass der Dachverband, auch aufgrund der unterschiedlichen Interessen aller 22 Universitäten, einen wesentlich aufwändigeren Vorbereitungsprozess durchläuft als die GÖD-Seite. Die Arbeitgeber:innenvertretung baut ihre Verhandlungsposition auf mehreren Säulen auf und schafft sich ein Argumentationsnetz, das sie flexibel zur Abwehr von Gehaltsforderungen einsetzt.

Die beschriebenen Vorgehensweisen bei der Entwicklung von Verhandlungszielen und -taktiken haben sich im Laufe der Jahre verfestigt, so dass die Abläufe am Verhandlungstisch bis zu einem gewissen Grad vorhersehbar sind. Diese Verfestigung und Reproduktion von Prozessen und inhaltlichen Forderungen lässt kaum noch Raum für neue Perspektiven und andere Positionen, Sichtweisen und Forderungen. Die Akteur:innen glauben, dass viele Beschäftigte die Ergebnisse (passiv) hinnehmen – aber wenn wir einen Blick auf die Diskurse zur Arbeitnehmer:innenvertretung werfen, zeigt sich ein differenzierteres Bild.

4.3 Projekt 2: Die Wahrnehmung der Gewerkschaftsarbeit durch die Arbeitnehmer:innen

Wie bereits dargelegt sind die große Mehrheit der KV-Bediensteten an den Universitäten keine Gewerkschaftsmitglieder. Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Analyse der leitfadengestützten Interviews zeigt, dass z. B. die gewerkschaftliche Arbeit der GÖD als unzureichend und die Interessenvertretung als ungenügend wahrgenommen wird. Eine Mitgliedschaft bringe keine direkten Vorteile für z. B. befristet Beschäftigte, da sich, so wird bedauert, niemand von der GÖD mit den befristeten Verträgen und möglichen oder besser gesagt nicht möglichen Karriereperspektiven auseinandersetzt und den § 109⁴ in Angriff nimmt.

„... eben dadurch, dass ich einen befristeten Vertrag habe, sehe ich jetzt nicht die Notwendigkeit, dass ich die wenige Zeit, die ich habe, da noch reinstecke

⁴ Die Regeln zur Dauer von Beschäftigungsverhältnissen werden durch § 109 UG bestimmt. Er erlaubt das Ausstellen von mehrfach befristeten Arbeitsverträgen bis zu 6 oder 8 Jahre an einer Universität und setzt das übliche Verbot von Kettenverträgen im österreichischen Arbeitsrecht außer Kraft.

in ein anderes Projekt.“ (I-NM⁵ 7, Zeile 56–58) Oder „GÖD müsste spürbar aktiver und sichtbarer werden und für entfristete Karrieremodelle in der Wissenschaft jenseits der Professur kämpfen.“ (I-NM 10, Zeile 222–224)

Grundsätzlich kann aber schon ein gewisser Stellenwert der GÖD in der Belegschaft erkannt werden. Durch die Gewerkschaft „*bekommt man doch ein bisschen das Gefühl, ein Mitspracherecht zu haben.*“ (I 2, Zeile 73–74). Zudem wurde vereinzelt angemerkt, durch die Gewerkschaft gäbe es eine Möglichkeit, dass die Interessen von Arbeitnehmer:innen auch auf einer höheren Ebene vertreten werden. Nicht zuletzt hat die Gewerkschaft aus Sicht der Befragten einen hohen Stellenwert, da mit der Gewerkschaft haftungs- und rechtsversicherungsbezogene Leistungen einhergehen. Dennoch gab es auch Nicht-Mitglieder, die der gewerkschaftlichen Vertretung weniger Bedeutung zusprachen, dies wurde damit begründet, dass die GÖD weder eine optimale gewerkschaftliche Vertretung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist, noch, dass die Uni-Beschäftigten das Zielklientel der GÖD seien: „... *die sprechen ja eh nur Polizisten, Lehrer und Beamte an, und wir sind ein Sonderfall.*“ (I 8, Zeile 210–211).

Wie schon die Darstellung der Zusammensetzung der Verhandlungsteams im vorigen Abschnitt, zeigt auch diese Zuschreibung an die GÖD, dass sich innerhalb der Gewerkschaftsorganisation verschiedene Gruppen und Organisationen herausgebildet haben. Obwohl die GÖD, festgelegt in § 23 ArbVG (Außenseiterwirkung), für alle Uni-Beschäftigten verhandelt, wird die Frage aufgeworfen, wer sich wie als vertreten sieht: die Personen, die sich zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft bekennen, oder alle Beschäftigten? An der Stelle wird nochmals die Relevanz des Organisationsgrades sichtbar, indem sich auch innerhalb der Gewerkschaftsorganisation eine Art „herrsche“ und „beherrschte“ Klasse herausgebildet haben und somit auch innerhalb dieser Organisation ebenfalls die Machtverteilungen vertiefend analysiert werden könnten.

Für die wenigen Mitglieder ist Gewerkschaftsarbeit, „*weil es sich so gehört*“ (I 4, Zeile 217), grundsätzlich ein wichtiger Bestandteil der Sozialpartnerschaft. Die Mitgliedschaft bei der GÖD wird durch die Vertretungsfunktion der Gewerkschaft begründet. Diese Vertretungsfunktion wird als überaus wichtig angesehen, um einerseits bei Entscheidungen indirekt mitwirken zu können, aber auch um die Interessen überhaupt vertreten lassen zu können und Veränderungen anzustoßen. In Kombination mit der Vertretungsfunktion wurde die Solidarität bzw. der gemeinschaftliche Zusammenschluss der Mitglieder erwähnt. Durch den Zusammenschluss von Arbeitnehmer:innen der gleichen Berufsgruppe können Interessen gut durchgesetzt werden. Auch kann die Gewerkschaft stärker auftreten und in Verhandlungen ein Gleichgewicht zwischen der Arbeitnehmer:innen- und der Arbeitgeber:innenvertretung herstellen. Kollektives Handeln wird als ein Eckpfeiler für gewerkschaftliche Tätigkeit gesehen: „*(...) weil es wichtig ist, dass man sich zusammen tut, dass man mitsprechen kann, wenn andere, die weiter oben in der Hierarchie sind, irgendetwas entscheiden, das aber hauptsächlich Einfluss auf einen selber hat. Das geht halt nur, wenn man zusammen ist.*“ (I 13, Zeile 342–347).

⁵ I-NM= Interview mit Nichtmitglied bei GÖD; I= Interview mit GÖD-Mitglied.

Gewerkschaftsmitgliedschaft ist mit Erwartungen und Zuschreibungen verbunden, wobei der Schritt zur Funktionsübernahme kein leichter zu sein scheint, obwohl betont wird, dass eine kollektive Kraft erzeugt werden könnte. Die kritischen Zuschreibungen zur Umsetzung von diesem gemeinschaftlichen Tun und möglichen Solidaritätsbekundungen drücken sich besonders in den Einschätzungen des Auftretens der Gewerkschaft aus. Seitens der interviewten Mitglieder wird die GÖD als unattraktiv für jüngere Personen beschrieben. Die GÖD wird zwar als wichtige Instanz erkannt, welche sich jedoch an die Herausforderungen der Gegenwart erst anpassen muss, um von Jüngeren wahrgenommen zu werden, sodass eine Mitgliedschaft als attraktiv angesehen wird. Diese Erneuerung umfasst eine strukturelle und konzeptionelle Modernisierung der GÖD.

„Die GÖD soll moderner werden. Ich tue mir jetzt schwer das zu konkretisieren. Nichts gegen das Personal, die sind alle engagiert, soll keiner persönlich nehmen. Aber von der Struktur her, wie es aufgebaut ist (...) diese ganzen Formalia (...) habe ich das Gefühl gehabt (...) es muss für Jüngere attraktiver werden.“ (I 10, Zeile 260–267)

Das Wortspiel *„Die GÖD ist öd“* (I 3, Zeile 100) wurde in diesem Zusammenhang von Gewerkschaftsmitgliedern im wissenschaftlichen Personal geäußert. Hier wird auch der Wunsch nach Erneuerung, die Bereitschaft nach fortschrittlichem Denken und eine progressivere Haltung der GÖD gefordert. Indirekt wird dadurch die Arbeitshaltung der GÖD angesprochen. Explizit wird auch die Enttäuschung über die GÖD zum Ausdruck gebracht, ebenso die Enttäuschung nicht von einer anderen Gewerkschaft als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in der JKU vertreten zu werden.

„(...) bin ich ein bisschen enttäuscht. Die GÖD wirkt jetzt nicht wie eine Gewerkschaft, die sich progressiv einsetzt, sondern eher verwaltet.“ (I 5, Zeile 267–269)

Gerade dieses letzte Zitat zeigt auf, dass es von Seiten der Gewerkschaftsbewegung wenige attraktive Angebote gibt und die Ziele und Positionen als eher engstirnig, wenig inkludierend und vorausschauend erlebt werden. Die Gewerkschaft steht somit sowohl auf überbetrieblicher als auch auf betrieblicher Ebene massiv auf dem Prüfstand.

5 Diskussion

Die Umstrukturierung der österreichischen Universitäten zielte auf Effizienzsteigerung und Marktorientierung ab und etablierte gleichzeitig eine neue hegemoniale neoliberale Struktur (Sotiris 2014), die trotz Widerstand in einzelnen Teilen in der Belegschaft grundsätzlich akzeptiert wurde. Levy und Scully (2007) sehen Hegemonie als ein nützliches Konzept, um die Stabilisierung politisch umkämpfter Bereiche zu verstehen. Die Veränderungen in den Governance-Strukturen der österreichischen Universitäten sind eine Art Verwirklichung eines hegemonialen Apparats, der die Kräfteverhältnisse, das Bewusstsein der kollektiven Interessenvertretungen und die kollektive Praxis beeinflusst. Für diesen Beitrag haben wir uns das Ziel gesetzt,

die grundlegende strukturelle Anordnung der Machtverhältnisse im universitären Feld und die Machtverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen an österreichischen Universitäten herauszuarbeiten. Die Ergebnisse der Analyse legen mehrere Facetten hegemonialer Strukturen und Prozesse, der involvierten Akteur:innen und deren spezifische Machtverhältnisse und Praktiken offen – wobei Hegemonie als Artikulation von Herrschaft ohne äußeren Zwang auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verstanden wird.

Starten wir mit dem Befund der mittlerweile etablierten Strukturen und Praktiken, die sich auf überbetrieblicher Ebene im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen identifizieren lassen und an den Ergebnissen des ersten vorgestellten Projekts anknüpfen. In den Kollektivvertragsverhandlungen hat sich ein Handlungsspielraum etabliert, in dem die Sozialpartner stabile, kompromiss- und konsensorientierte Verhandlungspraktiken etablierten und damit die politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und kulturellen Ordnungsmuster in vielfältiger Weise mitgestalten könnten (Müller 2022). Die Aussagen der Vertreter:innen der GÖD zeigen auf, dass diese defensiv, ohne strukturierten Vorbereitungsprozess oder strategischen Zielen agieren. Die Gewerkschaft nimmt ein eingeschränktes Mandat wahr und akzeptiert scheinbar die Verhältnisse als gegeben. Es scheint, als sehen die Gewerkschafter:innen keinen wirklichen Handlungsspielraum für strukturelle Veränderungen und Konfliktszenarien. Sie thematisieren nicht die Flexibilisierung und damit Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal.

Der Verhandlungspartner (die Arbeitgeber:innen) hat durch Vorbereitung eine klarere Positionierung. Durch ihre Organisations- und Entscheidungsprinzipien, wie z. B. Einstimmigkeit, haben die Arbeitgeber:innen in den KV-Verhandlungen die Rolle der dominanten, die Gewerkschaft der untergeordneten Gruppe übernommen. Die Aufrechterhaltung der Hegemonie über untergeordnete soziale Gruppen wirft die Dimension der Reproduktion der sozialen Beziehungen auf, die für eine bestimmte soziale Formation grundlegend sind. Die Machtverhältnisse innerhalb des Feldes haben Auswirkungen auf die Verhandlungspraktiken (Pernicka et al. 2021, S. 355). Es gibt ein stabiles internes Muster bei Kollektivvertragsverhandlungen – und das scheint auch für die Machtstrukturen zu gelten – unabhängig davon, wer am Verhandlungstisch sitzt. Arbeitgeber:innenpositionen werden sorgfältig abgestimmt, während die Gewerkschaft sich hauptsächlich an der Inflation orientiert, ohne die Auswirkungen der Kettenvertragsregeln in § 109 UG oder zusätzliche Arbeitsmarktdaten für Akademiker:innen zu nutzen. Die Argumentation ist für die Arbeitgeber:innenvertretung vorhersehbar und das Nicht-Aufgreifen der strukturellen Schiefagen durch die Gewerkschaft wird von ihnen genutzt. Die Positionierung der Arbeitgeber:innenvertretung dominiert die Verhandlungsprozesse thematisch. Diese Dominanz wird durch fehlende Strukturen für strategischen Austausch und mangelnde dauerhafte Arbeitsgruppen in für die Uni-Beschäftigten brennenden Themen wie Befristungen durch § 109 UG und Karrierewege in der Wissenschaft verstärkt. Die Analyse zeigt unterschiedliche Handlungslogiken, wobei strukturelle Ungleichgewichte, fehlende Ressourcen und das Nicht-Aufgreifen der strukturellen Beschäftigungsprobleme die Verhandlungsprozesse prägen.

Ein weiterer Befund, den wir vertiefend diskutieren, ist die wachsende Prekariät unter den Beschäftigten der Universität. Die Universitätsreformen und die zunehmende Drittmittelfinanzierung haben zu unsicheren Arbeitsbedingungen und erhöhtem Wettbewerb geführt. Insbesondere befristete Arbeitsverträge verhindern gewerkschaftliche Organisierung und schränken kollektive Handlungsmöglichkeiten ein. Die Beschäftigten an österreichischen Universitäten sind traditionell schwach gewerkschaftlich organisiert. Die Selbstwahrnehmung der künstlerisch und wissenschaftlichen Beschäftigten oszilliert zwischen der Professionslogik, die im deutschsprachigen Kontext immer noch stark mit Gruppen- und Klassenzugehörigkeiten verbunden ist, und einer Art Marktlogik, in der sich die Beschäftigten als Wissensarbeiter:innen sehen, die auf dem Arbeitsmarkt bzw. dem „Drittmittelmarkt“ bestehen müssen (Schmidt und Wegscheider 2022). Diese unterschiedlichen Logiken werden von der Gewerkschaft wenig wahrgenommen. Die sehr hohe Personalfuktuation durch die befristeten Verträge ist der stärkeren gewerkschaftlichen Organisierung nicht zuträglich. Damit fehlt eine wichtige Säule der politischen Legitimation für Gewerkschaftsarbeit. Parallel dazu entsteht durch diese hohe Fluktuation auch kaum ein Druck für die Gewerkschaft, dass sich bestehende Machtstrukturen verändern. In den letzten Jahren wurden zwar über die einzelnen Standorte hinaus etablierte PhD-Programme etabliert, die bisherige Machtstrukturen, die aus Betreuungsverhältnissen heraus entstanden sind, aufgebrochen haben. Gleichzeitig wird jedoch in sehr vielen Wissenschaftsbereichen an Habilitationen als Qualifikationsnachweise festgehalten und solche Praktiken wiederum stabilisieren diese hegemonialen Machtstrukturen. Um diese Strukturen zu überwinden, wäre insbesondere auch auf Basis des Erklärungsansatzes ein wichtiger Schritt, Möglichkeiten und Raum für Gegenhegemonien, wie z.B. kritische Studien- und Forschungsbereiche, in denen alternative, heterodoxe Ansätze vermittelt und ausgearbeitet werden, zu eröffnen. Gewerkschaften wird das Potenzial als Gegenhegemonien zu wirken, zugeschrieben (Wigger und Horn 2013).

Gewerkschaften als Teil der handelnden Akteur:innen und deren Präsenz standen im Zentrum des zweiten Projektes. Gerade mit Blick auf letzteres zeigen die Ergebnisse eine eindeutig schwache Stellung und Verankerung der Gewerkschaft in der Uni-Belegschaft. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) als auch die Berufsgruppenvertretung (BV 13) wird von vielen Beschäftigten aufgrund ihrer „Beamtenlastigkeit“ als wenig effektiv und unzureichend wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf die Vertretung befristet Beschäftigter. Es ist auch den Vertreter:innen der GÖD noch nicht gelungen, neue glaubwürdige Utopien und Visionen einer besseren Zukunft oder Strategien der Mobilisierung zu entwickeln. Für den Aufbau kollektiver Solidarität ist dies von wesentlicher Bedeutung und ist zum Teil eine Frage der organisatorischen Kapazität, aber auch grundsätzlich ein Teil des Kampfes der Ideen, und das bedeutet, dass die Gewerkschaften die ideologische Initiative zurückerobern sollten (Hyman 2001).

Dass diesbezüglich Handlungsbedarf für die Gewerkschaft besteht, zeigt auch ein anderer Befund unserer Analyse: Wir haben dargelegt, dass neue Formen des Widerstandes gegen die hegemonialen Ordnungsmuster praktiziert werden. Da die Gewerkschaft bislang keine neue Strategie zur Mobilisierung entwickelt hat, wird diese Lücke durch zivilgesellschaftliche Bewegungen außerhalb der Gewerkschaft

belebt, die Diskurse neu ausrichten und hegemoniale Muster hinterfragen. Aktivistische Netzwerke wie die IG Lektor:innen oder das Netzwerk Unterbau Wissenschaft übernehmen zunehmend Aufgaben, die traditionell von Gewerkschaften erwartet werden, und prägen immer stärker die öffentliche Diskussion über prekäre Arbeitsverhältnisse. Seit 2022 wurden seitens des Netzwerks Unterbau Wissenschaft mehrere Vernetzungstreffen an verschiedenen Universitätsstandorten in ganz Österreich organisiert. Das Netzwerk hat auch mehrere Demonstrationen im Herbst 2022 und im Jahr 2023 organisiert, die sehr gut besucht waren. Es hat auch einen Forderungskatalog erstellt, mit dem Vertreter:innen in der zweiten Jahreshälfte bei allen im österreichischen Nationalrat vertretenen Parteien vorstellig wurden und entsprechend Gehör fanden. Diese Plattform hat es geschafft, die Themen zumindest in den Medien zu prägen und die entstandene Lücke in der Repräsentation zu schließen – vor allem in der Art und Weise, wie die (mediale) Verhandlung des Themenkomplexes organisiert wird.

Die Herausforderung für die Gewerkschaft liegt somit darin, sich eindeutiger als gegenhegemoniale Kraft zu positionieren, und dazu braucht es auch eine klare Positionierung im Diskurs. Diese Überlegung wird auch durch die Sichtweise gestützt, dass Gewerkschaften nicht einfach nur Subjekte ihres externen Umfelds oder hegemonialer Strukturen und Praktiken sind, sondern als handlungsfähig im Rahmen von Zwängen begriffen werden (Gahan und Pekarek 2013). Am offensichtlichsten ist dabei die Herausforderung, einen zunehmend fragmentierten Pool potenzieller Gewerkschaftsmitglieder zu mobilisieren, deren soziale Identität durch eine Reihe sozialer Werte und Identitäten vermittelt wird, die über die traditionell mit der Gewerkschaftsbewegung verbundenen Werte hinausgehen (Gomez et al. 2002), was derzeit eine große Herausforderung zu sein scheint. Der Stress, den befristet Beschäftigte an Hochschulen erleben, wird durch die fehlenden Karriereperspektiven und den gefühlten Wettbewerb um die wenigen aussichtsreichen Stellen massiv verschärft. Die Positionierung und Aktivitäten der Gewerkschaft auf (über-)betrieblicher Ebene erreichen jedoch nicht immer die Vertretenen.

Zusammenfassend zeigen die Befunde, dass sich einerseits hegemoniale Strukturen verfestigt haben. Hegemonial sind die Strukturen insofern, als sie von einem Großteil nicht wirklich hinterfragt werden, sondern als gegeben hingenommen werden. Das UG und die daraus folgenden Entwicklungen haben zu keinem nennenswerten Widerstand seitens politisch oppositioneller Kräfte, der Gewerkschaft oder der Uni-Beschäftigten geführt. Andererseits erweitern sich gerade die kollektiven Akteur:innen, in kleinen Gruppen wird Widerstand gegen die zunehmend als prekär wahrgenommenen Arbeitsbedingungen organisiert. Dies könnte dazu führen, dass das Konzept der Gewerkschaftsarbeit für die Universitäten erweitert und durch andere berufliche Netzwerke ergänzt werden muss (Tapia et al. 2015). Die Gewerkschaft steht in diesem Fall sowohl auf überbetrieblicher als auch auf betrieblicher Ebene massiv auf dem Prüfstand, doch scheint es sich um einen laufenden Prozess zu handeln. Es ist zu beobachten, dass insbesondere die Berufsgruppenvertreter:innen (BV 13) seit 2022 stärker nach außen treten und mit verschiedenen Initiativen – wie der Einführung von Austauschplattformen (Dialogforen), Newslettern, neuen Websites, Broschüren mit rechtlichen Informationen und Positionspapieren – Möglichkeiten bieten, sich als Universitätsbeschäftigte einzubringen und zu zeigen, dass sich

die Gewerkschaft der teilweise schwierigen Arbeits- und Stresssituationen an den verschiedenen Universitätsstandorten durchaus bewusst ist. Neue zivilgesellschaftliche Bewegungen wie NUWiss wirken darauf hin, die materiellen und vor allem diskursiven Kräfte in der Gewerkschaft neu auszurichten und die hegemoniale Ordnung in diesem Bereich umzukehren (Levy und Scully 2007).

Diese oben angeführten Protestbewegungen versuchen mit dem Einsatz neuer politischer Praktiken mehr Aufmerksamkeit auf die angesprochene Prekarität zu bringen und hier auch stärker als gegenhegemoniale Kräfte zu wirken. Dabei geht es nicht mehr nur darum, Machtverhältnisse aufzuzeigen, sondern einen Schritt weiterzugehen und – in Anlehnung an Judith Butler et al. (2004; 2016) – aufzuzeigen, dass das Auftauchen von Subjekten immer durch institutionelle Rahmen oder besser „terms of appearance“ reguliert wird. Für Butler ist jede hegemoniale Position immer dem Risiko ausgesetzt, unterlaufen zu werden (Müller-Jentsch 1997 in DeCoster und Zaroni 2023, S. 943). In Anlehnung an die Idee des „right of appearance“ ist es unvermeidlich, die Anliegen der Protestbewegungen aufzugreifen und die institutionellen Rahmen für die Subjekte als grob schützenswerte Objekte der Politik voranzutreiben (Laclau und Mouffe 2014). Mit einer solchen Perspektive wird der Weg zu neuen Formen der Politik eröffnet. Diesen Wandel in naher Zukunft zu vollziehen, wird eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung an österreichischen Universitäten sein.

6 Schlussbetrachtung und Limitationen

Eine vollständige Untersuchung und Diskussion über hegemoniale Strukturen und Praktiken im universitären Sektor geht über den Rahmen dieses Papers und der empirischen Ergebnisse hinaus. Der:die Leser:in sollte bedenken, dass das untersuchte Segment auf den Arbeitsbeziehungen mit Fokus auf Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenvertretung im Rahmen der Interessenvertretung eingegrenzt wurde. Ein potenzielles Problem besteht sicher durch die eingeschränkte Datenbasis und die eingeschränkte Passfähigkeit der Theorieperspektive für die beiden Projekte. Die Ergebnisse sind durch ihren Fokus auch stark im österreichischen universitären Kontext verhaftet. Dennoch glauben wir, dass die Einsicht in die empirischen Befunde sehr erhellend ist für die Erfassung und Beschreibung hegemonialer Strukturen und Praktiken, die inner- und überbetriebliche Machtverhältnisse und Herrschaft ohne äußeren Zwang formen. Wir beforschten damit ein Thema, dass bislang wenig im Fokus stand.

Je näher Forschende dem Forschungsfeld stehen, je vulnerabel die Forschungssubjekte bzw. die beforschte Gruppe wahrgenommen werden und je politisch aufgeladener ein Forschungsfeld ist, desto besser muss die Frage kommuniziert werden, welche Rolle und Haltung die Forschenden einnehmen (Lütgens 2023, S. 422). Die Autorinnen sind in einer Dreifachrolle. Wir sind einerseits Forschende, andererseits Uni-Beschäftigte und in unterschiedlichem Ausmaß als Interessenvertreterin für die wissenschaftlich Beschäftigten aktiv. Berechtigt ist die Frage der Kritiker:innen nach der politischen Parteilichkeit und der eigenen Haltung gegenüber dem Forschungsfeld. Obwohl wir uns um wissenschaftliche Neutralität und methodische Korrektheit

bemühten, wie es die Wissenschaft als Beruf (Weber 2006) einmahnt, können wir nicht ausschließen, würde diese Forschung von Seiten der Arbeitgeber:innen gemacht werden, dass die Fragestellung als auch die Schlussfolgerungen aus dem analysierten Material andere wären. Es bedarf weiterer Forschung, um diese Entwicklungen zu verstehen. Denn wir kommen zu dem Schluss, dass der soziale Dialog zwischen den Stakeholdern, aber auch zwischen den Arbeitnehmer:innenvertretungen und den Hochschulbeschäftigten auf den verschiedenen Ebenen nur schleppend und in Krisenzeiten zunehmend schwieriger bis hin zur Handlungsunfähigkeit verläuft. Dennoch sind die sich abzeichnenden Anzeichen für einen beginnenden offenen Dialog und kommunikativen Austausch mit Vertreter:innen der Protestbewegung ein Hoffnungsschimmer für eine neue Politik.

Funding Open access funding provided by Johannes Kepler University Linz.

Interessenkonflikt A. Schmidt, A. Wegscheider und U. Rami fühlen sich einer wertneutralen Forschungshaltung verpflichtet. Wir legen offen, dass wir jeweils im Betriebsrat an unseren Universitäten und zwei von uns in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) tätig sind.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Altrichter, Peter, Yvonne Bauer, und Harald Gilch (Hrsg.). 2007. *Von der Hochschulreform zum Veränderungsmanagement von Universitäten*.
- Barnett, Ronald. 2011. *Being a university*. New York: Routledge.
- BMBWF. 2021. *Universitätsbericht 2020*
- BMBWF. 2024. *Universitätsbericht 2023*
- BMWf. 2012. *Universitätsbericht 2011*
- Böhm, Steffen, André Spicer, und Peter Fleming. 2008. Infra-political dimensions of resistance to international business: a neo-Gramscian approach. *Scandinavian Journal of Management* 24(3):169–182. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.03.008>.
- Boni, Guido. 2009. Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy. *International Labour Review* 148(1–2):69–91. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2009.00049.x>.
- Butler, Judith. 2004. *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Butler, Judith, Zeynep Gambetti, und Leticia Sabsay (Hrsg.). 2016. *Vulnerability in resistance*. Durham, London: Duke University Press.
- Candeias, Mario. 2014. Gramscianische Konstellationen: Hegemonie und die Durchsetzung neuer Produktions- und Lebensweisen. In *Mit Gramsci arbeiten: Texte zur politisch-praktischen Aneignung Antonio Gramscis*, Hrsg. Andreas Merken, Viktor Rego Diaz, 15–32. Hamburg: Argument-Verlag.
- Carnelli, Christian, Tamara Ehs, und Anton Tantner. 2018. Organisierung prekärer Arbeit an österreichischen Universitäten. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 48(193):641–661. <https://doi.org/10.32387/prokla.v48i193.1150>.

- Coffey, Amanda, und Paul Atkinson. 2013. *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks: SAGE.
- DeCoster, Marjan, und Patrizia Zanoni. 2023. More than prefigurative politics? Redefining institutional frames to reduce precarity under neoliberal capitalism. *Organization Studies* 44(6):939–960. <https://doi.org/10.1177/01708406221113110>.
- Gahan, Peter, und Andreas Pekarek. 2013. Social movement theory, collective action frames and union theory: a critique and extension. *British Journal of Industrial Relations* 51(4):754–776. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00912.x>.
- Gill, Stephen. 2008. *Power and resistance in the new world order*. London: Palgrave Macmillan.
- GÖD. 2025. *Auswertung Mitglieder zugeordnet der Bundesvertretung 13 / Gewerkschaft für das künstlerische und wissenschaftliche Universitätspersonal. Stand: 31. Jänner 2025*
- Gomez, Rafael, Morley Gunderson, und Noah Meltz. 2002. Comparing youth and adult desire for unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations* 40(3):542–519. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00245>.
- Gramsci, Antonio. 1973. *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci*, 2. Aufl., New York: International Publ.
- Gramsci, Antonio. 1987. *Marxismus und Kultur: Ideologie, Alltag, Literatur*, 2. Aufl., Hamburg: VSA-Verlag.
- Gramsci, Antonio. 1998. *Gefängnishefte: Band 8 (16. bis 21. Heft)*. Hamburg: Argument.
- Hark, Sabine, und Johanna Hofbauer. 2023. *Die ungleiche Universität: Diversität, Exzellenz und Antidiskriminierung*. Wien: Passagen Verlag.
- Hyman, Richard. 2001. *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. London: SAGE.
- Krüger, Timmo. 2022. Hegemonie. In *Handbuch Politische Ökologie*, Hrsg. Daniela Gottschlich, Sarah Hackfort, Tobias Schmitt, und Uta von Winterfeld, 377–384. Bielefeld: transcript.
- Kuckartz, Udo, und Stefan Rädiker. 2019. Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Nina Baur, Jörg Blasius, 441–456. Wiesbaden: Springer.
- Laclau, Ernesto, und Chantal Mouffe. 2014. *Hegemony and socialist strategy: towards a radical democratic politics*, 2. Aufl., London: Verso.
- Leendertz, Ariane. 2022. Die Macht des Wettbewerbs. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 70(2):235–271. <https://doi.org/10.1515/vfzg-2022-0016>.
- Legat, Anneliese. 2005. Die Universitäten unter UG 2002 – Rückblick in Vorbemerkungen. *Unilex* 1–2:3–7.
- Levy, David L., und Peter J. Newell. 2002. Business strategy and international environmental governance: toward a neo-Gramscian synthesis. *Global Environmental Politics* 2(4):84–101. <https://doi.org/10.1162/152638002320980632>.
- Levy, David L., und Maureen Scully. 2007. The institutional entrepreneur as modern prince: the strategic face of power in contested fields. *Organization Studies* 28(7):971–991. <https://doi.org/10.1177/0170840607078109>.
- Liessmann, Konrad Paul. 2007. Die Universitäten in der Wissensgesellschaft. *Unilex* 1–2:46–47.
- Lütgens, Jessica. 2023. Vom Involviertsein und Parteinehmen. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 36(3):414–425. <https://doi.org/10.1515/fjsb-2023-0038>.
- Mandl, Sylvia, Andrea Kulhanek, David Binder, Robert Jühlke, Anna Dibiasi, Johanna Dau, und Martin Unger. 2021. *Informationen und Kennzahlen zur Internationalisierung österreichischer Hochschulen*
- Mayring, Philipp. 2015. Qualitative Content Analysis: Theoretical Background and Procedures. In *Approaches to Qualitative Research in Mathematics Education*, Hrsg. Angelika Bikner-Ahsbals, Christine Knipping, und Norma Presmeg, 365–380. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Miles, Lilian, und Richard Croucher. 2013. Gramsci, counter-hegemony and labour union–civil society organisation coalitions in Malaysia. *Journal of Contemporary Asia* 43(3):413–427. <https://doi.org/10.1080/00472336.2013.775754>.
- Müller, Eduard. 2022. Digitalisierung in der Arbeitsmarktverwaltung – Der „AMS-Algorithmus“ als Bewährungsprobe für die Arbeitnehmer*innenvertretung. In *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven : aktuelle Befunde*, Hrsg. Susanne Pernicka, 129–140. Wiesbaden: Springer VS.
- Müller-Jentsch, Walther. 1997. *Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung*, 2. Aufl., Frankfurt/Main: Campus.
- Neubert, Harald. 2000. *Antonio Gramsci: Hegemonie – Zivilgesellschaft – Partei: Eine Einführung*. Hamburg: VSA-Verlag.

- Nicoll, Norbert. 2012. Gramsci, Hayek und die Gramsci, Hayek und die unbestreitbare Nützlichkeit einer hegemonialen Strategie. *Emanzipation* 2(1):72–86.
- Partheymüller, Julia, und Stephan Pühringer. 2023. *Prekäre Arbeit an Universitäten kann man nicht weg-rechnen*. Der Standard, Bd. 31. März
- Pernicka, Susanne, Astrid Reichel, und Günter Helfer. 2017. Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken. In *Fragmentierte Belegschaften: Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive*, Hrsg. Hajo Holst, 269–304. Frankfurt/Main: Campus.
- Pernicka, Susanne, Vera Glassner, Nele Dittmar, und Klaus Neundlinger. 2021. Forces of reproduction and change in collective bargaining: a social field perspective. *European Journal of Industrial Relations* 27(3):345–363. <https://doi.org/10.1177/0959680121998478>.
- Pühringer, Stephan. 2023. *Wie viel Wettbewerb wollen wir (uns leisten)? Zur Verwettbewerblichung der Universitäten in Österreich und darüber hinaus*
- Rami, Ursula, und Andreas Hunger. 2011. Vertrauen als Legitimation für die Betriebsratsarbeit. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 18(3):167–189.
- Read, Jason. 2009. University experience: neoliberalism against the commons. In *Toward a global autonomous university: cognitive labor, the production of knowledge, and exodus from the education factory*, Hrsg. The Edu-factory Collective, 151–153. New York: Autonomedia.
- Schmidt, Angelika, und Angela Wegscheider. 2022. Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft. *Momentum Quarterly* 11(4):225–245. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol11.no4.p225-245>.
- Schweiger, Gerald. 2023. Can't we do better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment. *PLoS ONE* 18(4):e282320. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282320>.
- Sotiris, Panagiotis. 2014. University movements as laboratories of counter-hegemony. *Journal of Critical Education Policy Studies* 12(1):1–21.
- Stengel, Frank A., und Dirk Nabers. 2019. Symposium: the contribution of Laclau's discourse theory to international relations and international political economy introduction. *New Political Science* 41(2):248–262. <https://doi.org/10.1080/07393148.2019.1596683>.
- Stepan, Max. 2022. *Uni-Personal protestierte gegen befristete Verträge und für höhere Löhne*. Der Standard, Bd. 6. Dezember
- Tapia, Maite, Christian L. Ibsen, und Thomas A. Kochan. 2015. Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review* 13(1):157–184. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu036>.
- Unidata. 2023. Auswertung Personal an Universitäten – Köpfe. Stand: 31.12.2023. <https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>. Zugegriffen: 31. Jänner 2025.
- Weber, Max. 2006. *Wissenschaft als Beruf*. Stuttgart: Reclam.
- Weingart, Peter. 1998. Ist das Wissenschaftsethos noch zu retten? *Gegenworte Hefte für den Disput über Wissen* 2:13–17.
- Weingart, Peter. 1999. Neue Formen der Wissensproduktion: Fakt, Fiktion und Mode. *TATuP Zeitschrift für Technikfolgenabschätzung in Theorie und Praxis* 8(3–4):48–57. <https://doi.org/10.14512/tatup.8.3-4.48>.
- Wigger, Angela, und Laura Horn. 2013. Ungleiche Entwicklung und politischer Widerstand – auf zu einem europäischen Frühling? *Das Argument* 301:200–209.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.

Angelika Schmidt Dr.in, ist Assoziierte Professorin am Institut für Change Management und Management Development an der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte beschäftigen sich mit Schnittstellen in Organisationen (z.B. Feld Beruf/Privat, Geschlechter, Generationen), feministischem Aktivismus, Partizipation und kollektives Handeln (z.B. in Gemeinwohlorganisationen), der Kommunikation und Diskursen in Organisationen (z.B. Einsatz von Metaphern) und neue Beschäftigungsformen und deren Konsequenzen auf das Geschehen in Organisationen (z.B. Crowdfunding). Ausgewählte Publikationen sind: Bendl, R., Fleischmann, A., & Schmidt, A. (2024): The (In)Visibility of Diversity in Alternative Organizations. *Journal of Business Ethics* 196, S. 273–289. Wroblewski, A. & Schmidt, A. (2024)(Hrsg): Gleichstellung in Progress. Von Frauenförderung zu Diversität und Inklusion. Wiesbaden: Springer VS.

Angela Wegscheider Dr.in, ist Senior Scientist am Institut für Politikwissenschaft und Sozialpolitik an der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Disability Studies, Disability History, Sozial- und Gesundheitspolitik. Sie ist seit 2017 in der Funktion als 1. Stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal und seit 2016 Funktionärin in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Deshalb beschäftigt sie sich nun auch mit Hochschulforschung. Aktuelle Veröffentlichung: Wegscheider A. & Forstner, M. (2024): Between paternalism and autonomy. A differentiated analysis of Austrian sheltered work services. *Alter European Journal of Disability Research*, 18(4), S. 13–30. Schmidt, A. & Wegscheider A. (2021): Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft. *Momentum Quarterly*, *Zeitschrift für Sozialen Fortschritt*, 11(4), S. 225–245.

Ursula Rami Dr.in, ist Senior Scientist am Institut für Soziologie, Abteilung Wirtschafts- und Organisationssoziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Seit 01.10.2023 ist sie Senatsvorsitzende der JKU, sowie Präses für den Fachbereich Sozialwissenschaften, assoziiertes Mitglied der „Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. und Mitglied des Berufsverbandes der Soziolog*innen Österreichs. Forschungsschwerpunkte: Betriebsratsarbeit, Industrielle Beziehungen, Lernende Organisationen und Distance Learning an Hochschulen. Ausgewählte Publikationen: Rami, U. / Gruber, R. / Jabbari, A. (2023): Zur betrieblichen Mitbestimmung während der COVID-19-Pandemie im ö. Industrie- und Gesundheitssektor, *WISO*, 46(2), S. 117–134. Rami, U. / Gruber, R. / Jabbari, A. / Schwarzlmüller, A. (2021): Co-Management und dessen Auswirkungen auf die Integrations- und Repräsentationsfunktion des Betriebsrates, *WISO*, 44(2), S. 27–45.