

Sein oder nicht sein... (Neue) Rahmenbedingungen, Laufbahnoptionen und Interessenorganisierung in der universitären und außeruniversitären Forschung

Pernicka, Susanne; Lücking, Stefan; Lasofsky-Blahut, Anja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pernicka, S., Lücking, S., & Lasofsky-Blahut, A. (2012). Sein oder nicht sein... (Neue) Rahmenbedingungen, Laufbahnoptionen und Interessenorganisierung in der universitären und außeruniversitären Forschung. *SWS-Rundschau*, 52(2), 149-170. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-402546>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sein oder nicht sein...

(Neue) Rahmenbedingungen, Laufbahnoptionen und Interessenorganisierung in der universitären und außeruniversitären Forschung

Susanne Pernicka (Linz)/Stefan Lücking (Düsseldorf)/
Anja Lasofsky-Blahut (Wien)

Susanne Pernicka/Stefan Lücking/Anja Lasofsky-Blahut: *Sein oder nicht sein... (Neue) Rahmenbedingungen, Laufbahnoptionen und Interessenorganisierung in der universitären und außeruniversitären Forschung* (S. 149–170)

In kaum einem anderen Bereich wissensintensiver Dienstleistungsarbeit ist eine ähnlich rasante Erosion des ArbeitnehmerInnenstatus und der Beschäftigungsbedingungen zu verzeichnen wie in der universitären und außeruniversitären Forschung. Diese Entwicklung ist in Österreich auf mangelnde öffentliche Finanzierung, Personalstrategien an Universitäten und abnehmende kollektive/ gewerkschaftliche Gegenmacht zurückzuführen. Die Neigung zu kollektiver Organisierung nimmt mit steigender De-Professionalisierung und sinkender Marktmacht zu. Unsere empirischen Befunde deuten darauf hin, dass auch feldspezifische Unterschiede auf die Potenziale gewerkschaftlicher Strategien wirken: An Universitäten (professionelle Bürokratien) wäre die Durchsetzung von Mindeststandards in Entgelt und (dauerhafter) Beschäftigung für *alle* Beschäftigten eine angemessene Strategie, aber derzeit mangels Solidarität zwischen den Beschäftigtengruppen kaum durchsetzbar; marktorientierte Wissensproduktion in der außeruniversitären Forschung erfordert kollektive Strategien, die auf Marktschließung durch Institutionalisierung von Berufsbildern und -zugängen abzielen, aufgrund fachlicher Heterogenität und fehlender Durchsetzungsmacht aber derzeit nicht realisierbar sind.

Schlagworte: außeruniversitäre Forschung, Gewerkschaften, New Public Management, Selbstorganisierung, Universitäten

Susanne Pernicka/Stefan Lücking/Anja Lasofsky-Blahut: *To be or not to be... (New) Framework Conditions, Career Options and Interest Structures in University and Non-university Research* (pp. 149–170)

There is hardly any other area in the knowledge based service sector in which a similar rapid erosion regarding employee status and working condition is taking place than in the academic and non-academic research institutions. In Austria, this development can be traced back to lack of financial resources provided by the state, personnel strategies at universities and declining collective/ trade union countervailing powers. Increasing de-professionalization and decreasing market-power lead to a rise in the propensity to act collectively. Our empirical findings demonstrate that field specific differences also affect upon trade unions' potential for strategic action: at universities (professional bureaucracies), appropriate strategies would aim at setting minimum standards in pay and (permanent) employment for all employees. This, however, cannot be enforced due to a lack of solidarity between the status groups. Market-oriented knowledge production in non-university research would need collective strategies aiming at market closure, therefore establishing a profession with certain entry barriers which cannot be realized at the moment due to heterogeneity in research fields and a lack of collective power.

Keywords: non-university research, trade unions, New Public Management, self-organisation, universities

1. Einleitung

In der gegenwärtigen Debatte über die Zukunft von Schlüsselinstitutionen in der Wissensgesellschaft nehmen Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einen zentralen Stellenwert ein. Der wissenschaftlichen und forschungsbasierten Wissensproduktion wird eine herausragende Funktion für die ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung sowie in der (Her-) Ausbildung zahlreicher wissenschaftsbasierter Berufe zugeschrieben. Umso verwunderlicher erscheint es, dass die gesellschaftliche Wertschätzung der Wissenschaft und Forschung kaum mit entsprechenden Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der hochqualifizierten Beschäftigten korrespondiert. Befristete Arbeitsverhältnisse ohne Laufbahnperspektive für die überwiegende Mehrzahl der neu eintretenden WissenschaftlerInnen an Universitäten, zunehmend atypische und prekäre Beschäftigung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und relative Einkommensverluste in beiden Feldern lassen vielmehr auf einen Statusverlust der WissenschaftlerInnen und ForscherInnen in Österreich (Papouschek/ Pastner 1999, Papouschek 2005, Pechar 2005, Pasternack 2008, Janger/ Pechar 2010) und zahlreichen anderen europäischen Ländern (Enders 2001, Kreckel 2008 und 2010, Münch 2011) schließen. Wodurch ist dieser Statusverlust der Beschäftigten in der universitären und außeruniversitären Forschung zu erklären? Wie reagieren die Beschäftigten und die Gewerkschaften auf die Erosion der Beschäftigungsbedingungen und Laufbahnoptionen in beiden Feldern? Und welche Auswirkungen haben die Veränderungen in der wissenschaftlichen und forschungsbasierten Wissensproduktion sowie die Reaktionen der Arbeitnehmervertretungen auf die individuelle Bereitschaft zu kollektivem Handeln?

Diese Fragen werden im Artikel mit Bezug auf Österreich aus einer institutionen- und machttheoretischen Perspektive adressiert, in der die Formen und Inhalte der Wissensproduktion ebenso wie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Ergebnis historischer Auseinandersetzungen begriffen werden. Zentrale kollektive Akteure dieser Auseinandersetzung sind neben dem Staat, Arbeitgeberverbänden und dem Management professionspolitische Organisationen wie etwa wissenschaftliche Fachvereinigungen und Gewerkschaften, die den Status und die Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern suchen. Der Aufsatz zielt darauf ab, die (neuen) Rahmenbedingungen, Normen und Institutionen zu untersuchen, welche die Beschäftigungsbedingungen und Laufbahnoptionen in der universitären und der außeruniversitären Forschung mitbestimmen, und deren Einfluss auf den individuellen Beschäftigtenstatus sowie die Strukturen und Praktiken kollektiven Handelns zu rekonstruieren. Wir nehmen an, dass in beiden organisationalen Feldern ein Wandel der Rahmenbedingungen und der dominanten institutionellen Steuerungslogiken (Thornton/ Ocasio 1999, 2008) stattgefunden hat (Managementlogik dominiert Universitäten; Marktlogik dominiert außeruniversitäre Institute), der auch die normativen Orientierungen der Beschäftigten und deren Bereitschaft zu kollektivem Handeln mitbestimmt. In Bezug auf die Organisationsbereitschaft hochqualifizierter Beschäftigter in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen weist die existierende Literatur vielfältige Konzeptionen auf, die von Theorien rationaler Wahl (Crouch 1982) bis zu institutionellen Ansätzen (Booth 1985, Ebbinghaus et al. 2011) reichen.

Die hier angestellte Längsschnittanalyse nimmt die Veränderungen der strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen der forschungsbasierten und wissenschaftlichen Wissensproduktion und der Interessenorganisationen in den Blick, während die Erhebung und Darstellung von individuellen und kollektiven Organisierungsbereitschaften anhand einer Querschnittanalyse erfolgt. Der Aufbau des Beitrags gliedert sich in (2) einen Literaturüberblick über vorhandene Konzeptionen zu kollektiver Handlungsbereitschaft hochqualifizierter Beschäftigter in wissensintensiven Tätigkeitsfeldern, (3) die methodische Vorgehensweise, (4) eine Präsentation der Ergebnisse und (5) die Diskussion und Schlussfolgerungen.

2. Bestimmungsfaktoren kollektiven Handelns von hochqualifizierten Beschäftigten

Freeman und Medoff (1984) beziehen sich in ihrer Studie über interne Arbeitsmärkte auf ein soziologisches Konzept von Hirschmann (1970) und schlagen zwei Reaktionsmöglichkeiten von Beschäftigten vor, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind: Sie können die Beziehung zu ihrem Arbeitgeber beenden und kündigen (*exit: dt. Abwanderung*) oder sie können ihrer Unzufriedenheit Ausdruck verleihen, indem sie sich etwa in Gewerkschaften kollektiv engagieren (*voice: dt. Widerspruch*). In Hirschmanns Konzeption findet sich eine dritte Handlungsvariante, *loyalty (dt. Loyalität)*, in der Individuen die Organisation ungeachtet ihrer Unzufriedenheit unterstützen. Das Konzept lässt sich auch auf die derzeitige Situation an österreichischen Universitäten anwenden, allerdings mit einer substanziellen Einschränkung: Über den Organisationsaustritt entscheiden nicht die Beschäftigten selbst, sondern die Universität, indem sie neu eintretenden UniversitätsassistentInnen und wissenschaftlichen ProjektmitarbeiterInnen fast ausschließlich befristete Arbeitsverhältnisse anbietet, also den Zeitpunkt des Austritts bereits zum Zeitpunkt des Eintritts bestimmt. Den Beschäftigten verbleiben – sieht man von einer einvernehmlichen Auflösung vor Ablauf der Beschäftigungsdauer ab – daher zwei Möglichkeiten, ihrer Unzufriedenheit Ausdruck zu verleihen: *Widerspruch oder Loyalität*. In der außeruniversitären Forschung stellt sich die Situation ähnlich, aber etwas weniger radikal dar: Viele der Beschäftigungsverhältnisse sind befristet, bei erfolgreicher Projektakquise erfolgt aber regelmäßig eine Vertragsverlängerung. *Abwanderung* bedeutet hier daher häufig nicht Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern Austritt aus dem Forschungsfeld.

In diesem Artikel interessieren uns die Reaktionen unzufriedener Beschäftigter in beiden organisationalen Feldern und die Frage, unter welchen Bedingungen sie ihre Unzufriedenheit über die aktuelle Beschäftigungssituation durch kollektive Organisation und Interessenartikulation (*Widerspruch*) ausdrücken. Aufschluss über diese Frage geben theoretische Ansätze zu den Bestimmungsfaktoren kollektiven Handelns. Auf der *mikrosozialen* Ebene sind hier die Theorie rationaler Wahl oder normativ-institutionelle Theorien zu unterscheiden. Auf der *makrosozialen* Ebene wird wohlfahrtsstaatlichen Arrangements eine zentrale Bedeutung für die Neigung zu kollektivem Handeln und zur Gewerkschaftsmitgliedschaft beigemessen. Die vorhandenen Kon-

zeptionen greifen aber zu kurz, wenn es darum geht, die teilweise widersprüchlichen empirischen Befunde zur Organisationsneigung Hochqualifizierter zu erklären. Die theoretischen Ansätze und empirischen Befunde werden daher zunächst vorgestellt und im Anschluss um eine eigene Perspektive erweitert, die im empirischen Teil exemplifiziert und anschließend diskutiert wird.

Mikrosoziale Ebene: Theorien rationaler Wahl zu kollektivem Handeln (Olson 1965, Crouch 1982) nehmen an, dass Beschäftigte ihren individuellen Nutzen zu maximieren suchen und sich zugunsten eines Gewerkschaftsbeitritts entscheiden, wenn der erwartete Nutzen der Mitgliedschaft die Kosten überwiegt. Von akademisch Beschäftigten und Fachkräften wird eine vergleichsweise geringere Neigung zu kollektivem Handeln erwartet. Sie verfügen in der Regel über marktrelevantes Wissen, das ihre individuelle Durchsetzungsmacht erhöht, weshalb kollektives Handeln und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für sie von geringem Nutzen sind (Crouch 1982, 68, Schnabel 2003, 30). Soziologische Theorien unterstreichen dem gegenüber die soziale Kontextgebundenheit kollektiven Engagements. Auf der Mikroebene werden soziale Gewohnheiten und Normen (Akerlof 1982, Both 1985, Visser 2002), Werte (Offe/Wiesenthal 1980, 78–79), sozial-psychologische Befindlichkeiten (Klandermans 1986) oder soziale Netzwerke (Putnam 2000) als Bestimmungsfaktoren für die Neigung zu kollektivem Handeln unterschieden. Ebbinghaus et al. (2011) schlagen daher vor, soziologische Perspektiven entlang der vier Idealtypen sozialen Handelns nach Weber (1980, 12–13) zu klassifizieren (vgl. auch Pernicka 2006, 134–137): (1) *Instrumentell-rationales* Handeln nähert sich am ehesten der Theorie rationaler Wahl an, allerdings werden Webers Idealtypen innerhalb spezifischer gesellschaftlicher Verhältnisse und in Kombination mit weiteren Handlungsmotiven konzipiert. Beispielsweise engagiert sich jemand in der Gewerkschaft, weil sich wichtige soziale Referenzgruppen (z. B. ArbeitskollegInnen) ebenfalls so verhalten und er bzw. sie sich dadurch einen Vorteil verspricht (soziale Netzwerktheorien). (2) *Wertrationales Handeln:* Bestimmte Werte, wie etwa solidarisches Handeln oder Demokratie werden angestrebt, unabhängig von etwaigen Kosten oder Nutzen (wertbasierte Ansätze). (3) *Traditionales Handeln* wird durch Gewohnheiten habitualisiert und nicht mehr hinterfragt, etwa wenn bereits Eltern und Großeltern eines Gewerkschaftsmitglieds bei der Gewerkschaft waren (*»social customs«*-Theorien). (4) *Affektuelles Handeln* bezieht sich auf emotionale Reaktionen. Individuen fühlen sich etwa durch Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsplatz berührt und solidarisieren sich mit jenen Personen, die Ungleichbehandlungen ausgesetzt sind (sozial-psychologische Ansätze).

Auf der *makrosozialen Ebene* sind zwei zentrale institutionelle Bestimmungsfaktoren für die Erklärung kollektiven Handelns und gewerkschaftlicher Mitgliedschaft im Ländervergleich zu benennen (Ebbinghaus/ Visser 1999, Hall/ Soskice 2001, Ebbinghaus et al. 2011): Korporatismus und sogenannte *Ghent*-Systeme der Arbeitslosenversicherung. (1) Korporatistische Arrangements begünstigen Gewerkschaftsbeitritte, weil Gewerkschaften institutionelle Anerkennung und ein hohes Maß an Legitimation durch den Staat, Arbeitgeber und ihre Verbände genießen. (2) Eine gewerkschaftliche Beteiligung an der Verwaltung von Arbeitslosenversicherungssystemen (*Ghent*-System) wirkt als selektiver Anreiz zugunsten eines Beitritts.

In ihrer quantitativen Auswertung von Daten des *European Social Survey* (ESS) kombinieren Ebbinghaus et al. (2011) gewerkschaftliche Bestimmungsfaktoren auf makro- (Kooperatismus, *Ghent*-Systeme), meso- (Firmengröße, betriebliche Interessenvertretung) und mikrosozialer Ebene (Geschlecht, Alter, Bildungsstand, politische und soziale Einstellungen, Sozialkapital, Beschäftigungsstatus). Für unsere Fragestellung sind insbesondere die Effekte von Organisationsgröße, Beschäftigungsstatus (atypische Beschäftigung entspricht befristeter und/ oder Teilzeitbeschäftigung) und Qualifikation relevant. Die gewerkschaftliche Organisationsneigung wächst mit zunehmender Organisationsgröße. Atypisch Beschäftigte weisen gegenüber unbefristeten Vollzeitbeschäftigten einen signifikant geringeren Organisationsgrad auf, und mit wachsender Anzahl an Bildungsjahren steigt die Wahrscheinlichkeit für einen Beitritt, um nach etwa 15 Jahren wieder zu sinken (ebd., 118). Der letztgenannte Befund bestätigt Annahmen der Theorie rationaler Wahl, wonach hochqualifizierte Beschäftigte eine geringere Organisationsneigung aufweisen, weil sie über individuelle Macht verfügen und häufig eine höhere Loyalität mit dem Management zeigen.

D'Art und Turner (2005 und 2008) präsentieren hierzu allerdings kontrastierende Befunde: In ihrer ebenfalls ESS-basierten Untersuchung dokumentieren sie eine starke Überzeugung hochqualifizierter Beschäftigter, dass der Schutz durch Gewerkschaften für sie sehr wichtig ist. In einer früheren Untersuchung an irischen Universitäten finden dieselben Autoren (2005) keinen Unterschied in Bezug auf Gruppen, Gewerkschafts- und politische Solidarität zwischen AkademikerInnen, angelesenen und RoutinearbeitnehmerInnen. Als eine allgemeine Begründung für das Phänomen der Solidarisierung innerhalb der Gruppe der Hochqualifizierten und dieser Gruppe mit anderen ArbeitnehmerInnen wird häufig auf Prozesse der »Proletarisierung« und »De-Professionalisierung« akademischer ArbeitnehmerInnen verwiesen (Braverman 1974, Realin 1989, Wilson 1991, D'Art/ Turner 2005). VertreterInnen dieser These unterstreichen die Bedeutung der veränderten Arbeitsbedingungen von Hochqualifizierten in großen Organisationen, die ein wachsendes Maß an Bürokratisierung und Formalisierung sowie einen sinkenden Gestaltungsspielraum beinhalten.

Demgegenüber wird in Konzepten zu hochqualifizierten Berufsgruppen, sog. WissensarbeiterInnen, in marktdominierten Segmenten des Arbeits- und Produktmarktes erwartet, dass sich diese eher als selbstbestimmte »*entrepreneurs*« und UnternehmerInnen ihrer selbst und nicht als ArbeitnehmerInnen fühlen, die Zuflucht bei Gewerkschaften suchen (vgl. Voß/ Pongratz 1998 zu einer neuen Grundform der Ware Arbeitskraft, dem Arbeitskraftunternehmer; Heidenreich/ Töpsch 1998, Abel/ Pries 2005). Unter spezifischen Bedingungen, etwa bei Verlust einer vormals starken Arbeitsmarktposition und individueller Verhandlungsmacht neigt diese Gruppe aber sehr wohl zu kollektivem Handeln und gewerkschaftlichem Engagement, wie Boes (2006) für deutsche Fachkräfte in der IT-Industrie konstatiert.

Für beide Beschäftigtengruppen (Hochqualifizierte in professionellen Bürokratien, wie Universitäten, und WissensarbeiterInnen in projektförmigen, marktorientierten Organisationen) wird deutlich, dass sinkende Macht durch De-Professionalisierung bzw. sinkende Marktnachfrage die Organisationsneigung erhöht. Offen bleibt die

Frage, ob ein Unterschied in der Bereitschaft zu kollektivem Handeln zwischen den Feldern existiert. Hier bieten Ansätze auf mesosozialer Ebene Erklärungspotenzial, wie etwa das Theorem der institutionellen Logiken (Friedland/ Alford 1991, Thornton/ Ocasio 1999, 2008), das eine konzeptionelle Brücke zwischen individuellen Handlungen und Wahrnehmungen einerseits und sozial konstruierten institutionellen Praktiken und Regelungsstrukturen andererseits bildet. Markt und Profession als übergeordnete institutionelle Ordnungssysteme werden auf der organisationalen Feldebene durch spezifische Logiken (z. B. Kriterien für Habilitationsverfahren an Universitäten oder Modi zur Vergabe von Antrags- und Auftragsforschungsprojekten) reproduziert. Auf individueller Ebene nehmen wir an, dass institutionelle Logiken auf die Motivstrukturen, normativen Orientierungen und Organisierungsbereitschaften Hochqualifizierter wirken.

3. Methodische Vorgehensweise

Der empirische Teil¹ des Aufsatzes befasst sich mit der Analyse von zwei organisationalen Feldern hochqualifizierter Arbeit in der Wissensproduktion, namentlich mit der universitären und der außeruniversitären Forschung in den Natur- und Technikwissenschaften einerseits und den Sozialwissenschaften andererseits in Österreich. Diese Auswahl erfolgte nach dem Prinzip des »theoretischen Samplings« (Glaser/ Strauss 1967), bei dem die Strategie verfolgt wird, eine möglichst breite Streuung möglicher Ausprägungen der Erklärungsfaktoren für die Neigung zu kollektivem Handeln (Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus, Arbeits- und Auftragsmarktsituation, institutionelle Logiken) zu erhalten. So ist die Professionslogik im universitären Kontext stärker ausgeprägt als im außeruniversitären Feld, in dem der Markt als institutionelles Ordnungssystem dominiert. Durch die vergangenen Universitätsreformen erhielt darüber hinaus das universitäre Management größere Bedeutung, dessen personalpolitische Strategien für die Mehrheit der nunmehr überwiegend befristet Beschäftigten de-professionalisierende Wirkung entfaltet haben. Die Natur- und Technikwissenschaften unterscheiden sich von den Sozialwissenschaften vor allem hinsichtlich der tendenziell besseren Laufbahnperspektiven außerhalb des akademischen Forschungskontexts (Exit-Optionen), die wiederum auf die individuelle Verhandlungsmacht zurückwirken.

In einer ersten Forschungsphase wurden Dokumente (Berichte der zuständigen Bundesministerien, universitäre Statuten, Inhalte von Internetseiten der Interessenvertretungen etc.), relevante Rechtsnormen und Gesetzestexte ausgewertet sowie insgesamt sieben ExpertInneninterviews durchgeführt, um die beiden gewählten organisationalen Felder zu erschließen. Unter den ExpertInnen waren ein Ministerialbeamter, ein gewerkschaftlich organisierter Betriebsrat der zweitgrößten außeruniversitären Forschungseinrichtung in Österreich, der auch in branchenbezogenen Kollektivver-

1 Die empirische Erhebung wurde im Rahmen eines durch den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) finanzierten Forschungsprojekts mit einer Laufzeit von 2006–2009 (Projektnummer: P19812-G14) durchgeführt, dem wir an dieser Stelle für die Unterstützung danken möchten.

tragsverhandlungen mitwirkte, ein Wissenschaftsjournalist, zwei ForscherInnen mit Fokus auf Forschungs- und Technologiepolitik sowie zwei frühere ForscherInnen, die wegen ihres Engagements in einer aufschlussreichen Initiative zur gewerkschaftlichen Organisierung der außeruniversitären Forschung in den 1970er- und 80er-Jahren interviewt wurden. In einer zweiten Phase wählten wir zwei universitäre Institute (mit sozialwissenschaftlicher und naturwissenschaftlicher Ausrichtung) und zwei außeruniversitäre Forschungsorganisationen (mit sozialwissenschaftlicher und technikkwissenschaftlicher Ausrichtung), wovon eine der Einrichtungen vom Staat Subventionen erhält und die zweite, technikkwissenschaftlich orientierte Organisation enge Forschungsk Kooperationen mit der Industrie unterhält. In den gewählten Organisationen wurden insgesamt sechzehn leitfadengestützte problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) (Universitäten: acht; außeruniversitäre Einrichtungen: acht) und fünf Interviews mit BetriebsrätInnen (in der technikkwissenschaftlichen, außeruniversitären Forschungseinrichtung existierte kein Betriebsrat) geführt. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen spiegelte so weit wie möglich die relevanten Kategorien der Grundgesamtheit hinsichtlich Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis (beamtet/angestellt/unbefristet/befristet) und akademischen Status (prae-Doktorat/Post-Doc/Professur) wider. Um eine umfassende Bestandsaufnahme der Interessenvertretungsstrukturen zu gewährleisten, wurden außerdem vier hauptamtliche GewerkschaftsfunktionärInnen (jeweils zwei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, kurz GÖD und der Gewerkschaft der Privatangestellten-Druck, Journalismus, Papier, kurz GPA-DJP) und zwei VertreterInnen nicht-gewerkschaftlicher Interessengruppen (IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen sowie Forum Sozialforschung) interviewt. Die zuständigen Gewerkschaften, GÖD für die universitäre Forschung, und GPA-DJP für die außeruniversitäre Forschung, sind berufs- und statusübergreifende Arbeitnehmerorganisationen und schließen im Namen ihrer Dachorganisation, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, jährlich Kollektivverträge ab. Über den gesamten Untersuchungszeitraum (2008 und 2009) wurden darüber hinaus thematisch relevante E-Mails von Verteilern der Interessengruppen »Zukunft der Wissenschaft« und »IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen« inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Interviewleitfäden für die Beschäftigten wurden entlang der Dimensionen Erwerbsbiografie, Arbeitsbedingungen innerhalb der Einrichtung und der Forschungsdisziplin insgesamt, Beschäftigungs- und Karriereperspektiven, Ausstiegsoptionen, kollektive Organisationsbereitschaft und Mitgliedschaft in fachlichen und überfachlichen Organisationen und Bewegungen strukturiert und ausgewertet. GewerkschafterInnen und außergewerkschaftliche AkteurInnen wurden zu Strategien der Vertretung und Organisierung in den fokussierten Bereichen sowie zur Struktur ihrer Mitglieder und Basis befragt. Alle Interviews und Dokumente wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring 2003, 56). Da die empirische Untersuchung sowohl eine Evaluation des theoretisch-konzeptionellen Rahmens und der daraus abgeleiteten Thesen als auch eine Exploration von Interessenvertretungsstrukturen und individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen beabsichtigte, kombinierten wir induktive

und deduktive Forschungsstrategien (ebd.). Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst, interpretiert und entsprechend den theoretischen Annahmen diskutiert.

4. Ergebnisse

4.1 Universitäre Forschung

4.1.1 Gesetzliche, kollektivvertragliche und strukturelle Rahmenbedingungen

Dem in Europa in den 1980er-Jahren einsetzenden Trend in Richtung Managementlogik (Seeböck 2002, 22) bzw. *New Public Management* an den Universitäten folgte der österreichische Gesetzgeber etwas verspätet mit den Reformen des Universitätsorganisationsgesetzes (UOG) im Jahr 1993 und des Universitätsgesetzes (UG) 2002 (und der Novelle 2009). Die Universitäten erhielten institutionelle Autonomie in Form voller Rechtsfähigkeit sowie in Personal- und Budgetfragen und die Kompetenzen des Universitätsmanagements wurden drastisch gestärkt. Gleichzeitig kam es zu erheblichen Abstrichen im universitären Mitbestimmungsmodell (Sandner 2006, 280). Die gesetzlich vorgesehene Struktur der überregionalen Mitbestimmung des Mittelbaus gegenüber dem Bundesministerium für Wissenschaft, die Bundeskonferenz, wurde ersatzlos abgeschafft. Die Bundeskonferenz hatte ebenso wie die Professorenkonferenz und die Rektorenkonferenz ein Recht auf Stellungnahme in Bezug auf wissenschafts- und forschungspolitische Gesetzesvorlagen. An die Stelle der demokratischen Selbstverwaltung der Universitäten ist ein mächtiger Vorstand getreten: der/ die RektorIn und die VizerektorInnen, die als Kollegialorgan extensive Rechte bei der Leitung der Universität genießen. Aufgaben des Rektorats sind neben der Leitung die Vertretung der Universität nach außen, die Erstellung eines Entwurfs der Satzung, eines Entwicklungsplans und eines Organisationsplans etc. (UG 2002, Stand: BGBl. I Nr. 13/2011 §22).

Die Transformation der vormals staatlich verwalteten Universitäten in eigenständige, vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts führte darüber hinaus dazu, dass das Arbeitsverfassungsgesetz und die damit verbundenen Regelungen zur kollektiven Mitbestimmung zur Anwendung gelangten. Auf dieser Grundlage wurden Ende des Jahres 2004 Betriebsräte als Organe der Mitbestimmung an den österreichischen Universitäten installiert, die bisherige Formen der Belegschaftsvertretung (den Dienststellenausschuss) weitgehend ablösten (Eckardstein/Kohnlechner 2007, 5). Das UG 2002 sieht darüber hinaus vor, dass den Universitäten erstmals die Kollektivvertragsfähigkeit zukommt. Der erste zwischen dem Dachverband der Universitäten als Arbeitgebervertreter und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) verhandelte Kollektivvertrag ist mit 1. Oktober 2009 in Kraft getreten.

Die genannten Universitätsreformen haben nun dazu geführt, dass eine sehr heterogene Beschäftigungsstruktur (bestehend aus BeamtInnen, Vertragsbediensteten, Angestellten, freien DienstnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigten etc.) mit einer rasch anwachsenden Gruppe befristet Beschäftigter im Mittelbau entstanden ist. Im UG 2009 und dem Kollektivvertrag sind zwar neue unbefristete Laufbahnstellen und permanen-

te Positionen als *Senior Researcher* und *Senior Lecturer* vorgesehen, in der Praxis werden diese Kategorien allerdings selten besetzt. An der Universität Wien etwa galt zum Erhebungszeitpunkt (2009) die informelle Regelung, dass höchstens 50 Prozent des wissenschaftlichen Personals pro (nicht näher bestimmte) Organisationseinheit unbefristet beschäftigt sein sollen. Angesichts der nach wie vor hohen Anzahl an BeamtInnen und *definitiv gestellten* (d. h. entfristeten) Vertragsbediensteten und der in der Regel unbefristeten Professuren ergibt sich daraus eine vergleichsweise geringe Anzahl unbefristeter Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen, die Mehrheit ist und wird befristet beschäftigt. Die Dualisierung des universitären Arbeitsmarkts, der Beschäftigtengruppen mit und ohne durchgängige Beschäftigungs- und Laufbahnperspektive umfasst, wird daher auch durch den Kollektivvertrag und das UG 2009 nicht aufgehoben. Im Jahr 2009 waren 58 Prozent der Gesamtbeschäftigten an den Universitäten befristet angestellt, weitere 33 Prozent hielten eine unbefristete Stelle im Mittelbau (überwiegend als habilitierte oder nicht-habilitierte BeamtInnen) und nur neun Prozent waren ProfessorInnen (Kreckel 2010, 31). Gegenüber den »*Tenure-track-Modellen*«² an US-amerikanischen Universitäten (30 Prozent ProfessorInnen bei insg. 83 Prozent unbefristet Beschäftigten) oder britischen Hochschulen (18 Prozent ProfessorInnen bei insg. 56 Prozent unbefristet Beschäftigten) (ebd., 27) wird deutlich, dass NachwuchswissenschaftlerInnen an österreichischen Universitäten vergleichsweise wenig Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektive haben. Aufgrund einer im UG 2009 vorgesehenen Höchstdauer von (aneinandergereihten) befristeten Beschäftigungsverhältnissen von sechs (in Ausnahmefällen, bei aufeinanderfolgenden Befristungen bis max. zehn bzw. bei Teilzeit zwölf) Jahren ist anzunehmen, dass die Mehrheit der WissenschaftlerInnen nach Ablauf ihrer befristeten Qualifizierungsstellen aus dem universitären System ausscheidet. Etwa ein Drittel der wissenschaftlichen Beschäftigten an Universitäten ist über Drittmittel finanziert, auch für diese Gruppe gilt die genannte Höchstdauer bei befristeter Beschäftigung.

4.1.2 *Institutionelle Steuerungslogiken der universitären Forschung (Profession vs. Management)*

Der teilweise Transfer von personalpolitischen Entscheidungen an die universitären Leitungsgremien hat allerdings die ProfessorInnen- und Institutsebene in fachlicher Hinsicht kaum geschwächt. Die Universitäten weisen nach wie vor eine Organisationsstruktur auf, die hinsichtlich ihres Grades der Arbeitsteilung an eine Vielzahl von Handwerksbetrieben bzw. EinzelproduzentInnen – ProfessorInnen – erinnert, denen MitarbeiterInnen zugeordnet sind, die hierarchisch unter ihnen stehen (Hefler 2008, 103–104). Diese Form der Arbeitsorganisation beeinflusst die persönlichen Laufbahnperspektiven, weil ProfessorInnen ihre (!) MitarbeiterInnen in das universitäre Feld einführen und für sie soziale Beziehungen erschließen helfen, die sich gegebenenfalls in akademisches Kapital (Publikationen, Teilnahmen an Konferenzen, Mitgliedschaf-

2 Tenure-track-Modelle sind akademische Laufbahnmodelle an Universitäten, die nach einer Phase befristeter Beschäftigung und nach erfolgreicher Evaluation eine Dauerstelle vorsehen.

ten in wissenschaftlichen Vereinigungen etc.) und eine entsprechende Karriere transformieren lassen oder eben nicht. Die Befristung der Arbeitsverträge hat diese Abhängigkeiten noch verschärft, weil es sich, wie es ein befragter Betriebsrat an einer technischen Universität ausdrückt, »kaum jemand leisten kann, wenn er im Dissertationsstadium ist, es sich mit seinem Chef zu verscherzen. (...) Also die sind wirklich in (...) gewisser Weise versklavt und halten den Mund und lassen sich quälen« (Interview). Ein promovierender Physiker formuliert das bestehende Ausbeutungsverhältnis im universitären Wissenschaftsbetrieb ebenfalls eindeutig, liefert allerdings eine Rechtfertigung mit, warum er sein Loyalitätsverhältnis zur Universität keinesfalls in Frage gestellt sieht:

»Man wird definitiv ausgenutzt, aber man empfindet es nicht als Ausnutzen, weil es wird immer so gerechtfertigt: Man tut ja auch etwas für sich, es gehört immer noch zur Ausbildung. Von der Arbeitszeit her, also wenn man es durch die Stunden dividiert, dann ist das ein Witz, natürlich, aber o. k. Ich persönlich finde es nicht als Ausnutzen, aber 200 Euro mehr wären auch nicht schlecht« (Interview).

Im Fall einer Physikerin mit Habilitationsabsichten werden die hohen persönlichen Abhängigkeiten zu ihren fachlichen Vorgesetzten deutlich. Ihren überdurchschnittlichen Einsatz in der Lehre und bei der Betreuung von Qualifikationsarbeiten begründet sie zwar nicht direkt mit der Hoffnung, dadurch die Chancen auf Unterstützung für ihre Pläne zu erhöhen. Die Ausführungen lassen aber klar darauf schließen, dass ihre Abhängigkeit ausgenutzt wird:

»Das nächste wissenschaftliche Ziel ist bei mir auf alle Fälle die Habilitation. (...) Ja, was soll ich dazu sagen, die Studienkommission hat beschlossen, dass eine Habilitation zu dem Zeitpunkt nicht drinnen ist, weil es ein bisschen darum gegangen ist, wer wird Nachfolger von (...), und wer wird das Ganze übernehmen, das ist noch immer offen. Ich glaube, dass gerade meine Habil als ziemlich stark politische Entscheidung (wahrgenommen wird). (...) Ich hab (...) also über 20 Wochenstunden rein Vorlesungen und Studenten gehabt. (...) Ich hab mehr als hundert Arbeiten betreut, Projektarbeiten, Diplomarbeiten, Dissertation, mitbetreut halt, ja« (Interview).

Während die Physikerin eine der letzten Definitivstellungen an ihrem Institut erhalten hat und daher unbefristet beschäftigt ist, schätzt ihr männlicher Kollege seine Aussichten auf eine universitäre Dauerstellung – die er nur über eine Professur realisierbar sieht – als düster ein:

»Irgendwann kommt man dahinter, wo man ungefähr steht vom Talent her und von den eigenen Fähigkeiten her. (...) Und man bemerkt schon, je weiter man kommt, (...) es gibt schon viele Leute, die viel talentierter sind. (...) Es wird immer mehr differenziert, und es wird immer elitärer, es gibt immer weniger Stellen. Nur, was nicht ganz abgeschafft wurde ist, es bekommen nicht immer die besten Leute diese Stellen. Es ist besser geworden, finde ich. Also es wird besser ausgesiebt, aber immer noch nicht ideal. Es gibt Leute, die können irrsinnig gut reden, haben zwar keine Ahnung von nichts. (...) Und die Selbstzweifel werden auch immer größer. Also ich für mich persönlich würde sagen (...), ich sollte eigentlich auch nicht Professor werden, vielleicht. Also es gibt andere, denen ich das eher zutraue. (...) So gesehen, man braucht halt eine Zeit sich einzugestehen, dass das so ist.«

Obwohl die fachliche Beurteilung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach wie vor in den Händen der ProfessorInnen liegt, haben diese keinerlei formalen Einfluss auf die Beschäftigungsdauer ihrer MitarbeiterInnen. Die Entscheidung, wie viele Dauerstellen eingerichtet und welcher Organisationseinheit diese zugeordnet werden, liegt allein im Rektorat. Diese Teilung der personalpolitischen Kompetenzen spiegelt zwei an den Universitäten konkurrierende institutionelle Logiken wider, und zwar die professionelle und die Managementlogik. Letztere ist nach wie vor eng an die staatliche Verwaltungsbürokratie gebunden und findet Ausdruck in vertraglichen Beziehungen (sog. Leistungsvereinbarungen) zum Bundesministerium, das für fast 80 Prozent der gesamten Finanzmittel der Universitäten aufkommt. Das Universitätsgesetz 2009 sieht vor, dass 20 Prozent der Finanzmittel der Universitäten als formelgebundenes Budget über inhaltliche und quantitative Indikatoren (wie etwa AbsolventInnenzahlen, Publikationen, erfolgreiche Drittmittelakquise) zu bemessen sind (UG 2009, §§12 und 13). Diese Leistungs- und Ergebniskontrolle könnte eine inhaltliche Akzentuierung auf publikations-, drittmittel- und industriekooperationsstarke Disziplinen, wie die Technik- und Naturwissenschaften, begünstigen und andere Forschungsdisziplinen (z. B. Sozialwissenschaften) in finanzieller und universitätspolitischer Hinsicht schwächen. Öffentliche Mittel für die Forschung würden daher – zu einem vergleichsweise geringen Anteil – auch im (künstlich konstruierten) Wettbewerb vergeben werden. In der Praxis der abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen existieren bislang allerdings kaum Anhaltspunkte für eine solche institutionalisierte Marktsteuerung der Universitäten auf Basis standardisierter Wettbewerbsindikatoren. Forschungsziele bleiben überwiegend deskriptiv und nur in Referenz auf die eigenen Ergebnisindikatoren messbar. So sieht etwa die Leistungsvereinbarung der Johannes Kepler Universität Linz für die Jahre 2010 bis 2012 unter der Überschrift »Ziele« folgende quantifizierbaren Indikatoren vor: Halten des Niveaus und Erhöhung der Publikationsleistungen. Der Anteil, den die kompetitiv eingeworbenen Drittmittel an der Gesamtfinanzierung der österreichischen Universitäten beitragen, fällt mit rund sieben Prozent ebenfalls (noch) sehr gering aus. Der Differenzbetrag auf 100 Prozent Gesamtfinanzierung ergibt sich aus Umsatzerlösen universitärer Weiterbildung, aus Studienbeiträgen und sonstigen Umsatzerlösen (BMWF 2008, 74).

Die Einschränkungen der professionellen bzw. wissenschaftlichen Autonomie und Selbststeuerung bleiben, zumindest für die Gruppe der ProfessorInnen und der ihnen zugeordneten unbefristet beschäftigten Mittelbauangehörigen und im Vergleich zu britischen oder US-amerikanischen Universitäten (Slaughter/Leslie 1999) allerdings gering ausgeprägt. Über den Zugang zur Profession, über Qualifikations- und Statuspassagen entscheiden *de facto* die Professionen als wissenschaftliche Disziplinen, auch wenn die formale Letztverantwortung für Personalentscheidungen und Entfristungen von Stellen im Rektorat liegt. Die mit der professionellen Schließung verbundenen Machtpotenziale zur Interessendurchsetzung bleiben den befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen aber weitgehend vorenthalten. Nach einer erfolgreichen Bewerbung im mehr oder weniger kompetitiven Verfahren verbleibt diese Gruppe nur solange im universitären System, wie das Management dies zulässt (vgl. Kap. 4.1.1). Die gegen-

wärtigen Personalstrategien an österreichischen Universitäten sind – obwohl unbefristete Arbeitsverträge möglich wären – von einer Dominanz befristeter Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Ein möglicher Grund für dieses – von Universität zu Universität allerdings unterschiedlich ausgeprägte und motivierte – Verhalten des Rektorats könnte in der fehlenden finanziellen Planungssicherheit liegen.

4.1.3 Beschäftigungs- und Karriereperspektiven und ihr Einfluss auf Exit, Voice und Loyalty

Vor dem beschriebenen Hintergrund lässt sich der inneruniversitäre Arbeitsmarkt als stark segmentiert begreifen, wobei die Durchlässigkeit innerhalb der Universität sehr gering ist. Die beiden Segmente umfassen einerseits eine schrumpfende Gruppe von Beschäftigten, denen eine dauerhafte Zugehörigkeit zur Universität eingeräumt wird (verbeamtete und unbefristete Beschäftigte; *Insider*) und eine wachsende Gruppe, denen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive verwehrt wird (*Outsider*). Letztere befinden sich zwar im fachlichen Wettbewerb um die knapp verfügbaren Stellen und um Aufnahme in erstgenannte Gruppe, hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Karriereperspektiven dominiert aber die Managementlogik. Der atypische Beschäftigungsstatus und die geringen Aussichten auf eine inneruniversitäre Laufbahn implizieren Machtverlust und De-Professionalisierung, die wiederum entsprechend der theoretischen Diskussion eine steigende Neigung zu kollektiver Organisation nach sich ziehen sollten (D'Art/ Turner 2005, Ebbinghaus et al. 2011).

In den Interviews finden sich Hinweise auf diesen postulierten Zusammenhang, allerdings wird ein kollektives Engagement – falls überhaupt – kaum über traditionelle Vertretungsstrukturen, Gewerkschaft oder Betriebsrat angestrebt. Eine NaturwissenschaftlerIn im Post Doc-Stadium antwortet auf die Frage nach ihren Perspektiven in der Wissenschaft:

»Ich habe mir schon vorgenommen, (...) (die Habilitation) anzustreben. Würde mir auch liegen. Aber momentan bin ich auch unsicher, weil eine Karriereperspektive auf der Uni nicht existiert. Außer dass man sich weiter von Projekt zu Projekt hantelt, sehe ich keine Möglichkeit. Dass man eine Professur in Österreich bekommt, ist sehr unwahrscheinlich. (...) Das vordringlichste Thema im Wissenschaftsbereich ist sicher, dass es keine Karriereperspektiven gibt. Also das müsste Thema für eine Interessenvertretung für junge Wissenschaftler sein. Wenn es das gäbe, würde ich mich gerne engagieren oder zumindest Informationsaustausch haben. Eher ist mein Eindruck, dass bestehende Interessenvertretungen nicht wahrnehmen, dass sich Gegebenheiten geändert haben. Die vertreten eine immer geringer werdende Truppe von Leuten, die einen normalen Job haben und da fühle ich mich überhaupt nicht vertreten.«

Neuere Versuche der Selbstorganisation von DoktorandInnen, freien WissenschaftlerInnen und befristet beschäftigten Drittmittelangestellten, die insbesondere von Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen initiiert worden sind, sind ebenfalls Ausdruck einer prinzipiellen kollektiven Organisierungsbereitschaft, wie etwa von der Interes-

sengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen³ (IG LektorInnen u. a. 2011). Diese Versuche zielen u. a. darauf ab, die prekäre Beschäftigungssituation der Lehrenden und Forschenden an den Universitäten öffentlich zu diskutieren und politischen Druck zu erzeugen. Die selbstorganisierten Bewegungen können als Ausdruck eines neuen kollektiven Selbstverständnisses – zumindest eines Teils – der WissenschaftlerInnen, als status- und fachübergreifende Form der organisierten Interessenartikulation interpretiert werden. Dass diese überwiegend von Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen getragen werden, dürfte auf deren geringere Exit-Optionen gegenüber Technik- und NaturwissenschaftlerInnen zurückzuführen sein, die auch ein befragter Betriebsrat betont. In den Interviews mit Beschäftigten fanden sich diesbezüglich allerdings keine Evidenzen, in beiden Gruppen wurden die Ausstiegsoptionen aus dem Feld für gut eingeschätzt.

Die dominanten institutionellen Ordnungsmuster (Managementlogik) und Personalstrategien in Bezug auf neu eintretende WissenschaftlerInnen lassen sich allerdings nicht umstandslos in entsprechende Interessenartikulation (*voice*) transformieren. Ein etwaiger Erfolg im Wettbewerb um eine Laufbahn- oder Dauerstelle an einer Universität wird häufig immer noch als Ergebnis großen persönlichen Einsatzes und individueller Begabung wahrgenommen, etwaige strukturelle Hindernisse werden als Unzulänglichkeiten des Einzelnen uminterpretiert, wie etwa das Interview des oben zitierten Physikers verdeutlicht, der sich selbst ausreichend großes Talent für eine Professur abspricht und damit seine bevorstehende Abwanderung aus dem Feld der Wissenschaft rechtfertigt. Ein befragter Sozialwissenschaftler und Assistent mit Doktorat entwickelt eine optimistischere Perspektive und sieht zumindest einen Chance, zu

auf Basis der Interviews konstatiert werden, dass die wahrgenommene Relevanz des Betriebsrates und der zuständigen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit deren sinkenden realen Einflussmöglichkeiten abnehmen dürfte. Seit den jüngsten Universitätsreformen sind diese Einflussmöglichkeiten stark zurückgegangen, weshalb bei den befristet Beschäftigten auch die Einschätzung dominierte, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebsräte Interessenwidersprüche zugunsten der Stammbefristeten auflösen und für die befristet Beschäftigten kaum Einsatz zeigen würden (Interviews). Diese Wahrnehmung steht nur scheinbar in Widerspruch zu den Aussagen von wissenschaftlichen Betriebsratsvorsitzenden an österreichischen Universitäten, die Eckardstein und Kohnlechner (2007, 112) zitieren. Es sei eine paradoxe Situation, dass jene Gruppe, für die die meiste Vertretungsarbeit geleistet und Energie aufgewendet werde (die befristet Beschäftigten), den Betriebsrat am wenigsten wahrnehme und sich selbst am wenigsten für die Interessenvertretung engagiere. Tatsächlich vermögen der Betriebsrat und die Gewerkschaft in Bezug auf das dringlichste Anliegen befristet Beschäftigter, nämlich eine Verlängerung des Dienstverhältnisses zu erwirken, keinen Einfluss (mehr) auszuüben.

4.2 Außeruniversitäre Forschung

4.2.1 Gesetzliche, kollektivvertragliche und strukturelle Rahmenbedingungen

Im außeruniversitären Forschungssektor konzentrieren wir uns – entsprechend der Klassifikation der Statistik Austria nach Durchführungssektoren von Forschung und experimenteller Entwicklung – auf den Sektor Staat (z. B. Akademie der Wissenschaften, Ludwig Boltzmann Gesellschaft), den privaten gemeinnützigen Sektor (z. B. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) und den kooperativen Bereich des Unternehmensektors (z. B. Joanneum Research). Diese Sektoren sind im internationalen Vergleich und mit wenigen Ausnahmen kleinzellig strukturiert und fachlich in hohem Maß ausdifferenziert, obwohl sich in den letzten Jahren Konzentrationstendenzen in Form von Zusammenschlüssen und Schließungen kleinerer Einrichtungen, wie etwa einiger Boltzmann-Institute, abzeichnen (Papouschek 2005, 8, BMWF 2011). Aufgrund der jüngsten Subventionskürzungen (vgl. Der Standard 2010) sind die verbliebenen Institute einem wachsenden Konkurrenzdruck im Bereich der Auftrags- und Antragsforschung ausgesetzt. Insgesamt arbeiten rund 9.000 Personen im außeruniversitären Forschungsbereich, die Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Einrichtungen variieren aber beträchtlich. Während die wenigen großen, überwiegend auf Natur- und Technikwissenschaften ausgerichteten außeruniversitären Forschungseinrichtungen Joanneum Research, Austrian Institute of Technology und Akademie der Wissenschaften rund 400, 1.200 bzw. 1.000 ForschungsmitarbeiterInnen beschäftigen, arbeiten in den geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen durchschnittlich etwa neun Personen (Kozeluh 2008, 9). Die Finanzierung der außeruniversitären Forschung erfolgt, abgesehen von wenigen Ausnahmen, wie der Akademie der Wissenschaften oder den Boltzmann-Instituten, überwiegend über den Auftrags- und Antragsmarkt. Die Konkurrenz um externe Forschungsmittel dürfte

aufgrund der jüngsten Streichungen von öffentlichen Basissubventionen für außeruniversitäre Einrichtungen und Vereine in der Höhe von rund 28 Millionen Euro für die Jahre 2011 bis 2014 noch steigen. Von den Einsparungen sind ca. 40 überwiegend kleinstrukturierte Einrichtungen verschiedener Forschungsdisziplinen in unterschiedlichem Ausmaß betroffen (etwa das internationale Erwin Schrödinger Institut für mathematische Physik oder die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt). Das explizite politische Ziel dieser Kürzungen besteht darin, die kleinteilige Struktur der außeruniversitären Forschung durch Konzentrationen zu verdichten und international wettbewerbsfähiger auszurichten (BMWf 2011).

Die im Feld der außeruniversitären Forschung dominierende Marktlogik wirkt sich auch auf die Beschäftigungsbedingungen, die Interessen und Neigungen der Beschäftigten zu kollektivem Handeln aus. Die inhaltlich divergierenden Kontextbedingungen und Ansprüche der AuftraggeberInnen und KundInnen (häufig Unternehmen) nehmen einen höheren Stellenwert ein als akademische Orientierungen der involvierten ForscherInnen. Dem gegenüber existieren staatlich finanzierte oder subventionierte Forschungseinrichtungen (z. B. Akademie der Wissenschaften, Institut für Höhere Studien), in denen eine höhere Durchlässigkeit zwischen marktorientierter und akademischer Forschung gegeben ist, weil die Grundfinanzierung freie akademische Forschung ermöglicht. Die Strukturmerkmale der außeruniversitären Forschung lassen sich – neben den forschungsdisziplinären Besonderheiten – insbesondere auf die beschriebenen Unterschiede in der finanziellen Grundausstattung zurückführen, die wiederum auf die Beschäftigungsstrukturen zurückwirken. Jene Forschungseinrichtungen, die eine öffentliche Grundsubvention erhalten oder Industriekooperationen (insbesondere im technik- und naturwissenschaftlichen Bereich) aufweisen, bieten ihren MitarbeiterInnen stabilere Arbeitsverhältnisse als kleinere Forschungseinrichtungen ohne Grundfinanzierung, in denen häufiger befristete Beschäftigungsverhältnisse oder freie Dienstverträge eingegangen werden. Dieser Unterschied manifestiert sich auch in dem erstmals 2004 abgeschlossenen Kollektivvertrag für die außeruniversitäre Forschung, der nur für die größeren, überwiegend natur- und technikwissenschaftlichen Forschungsstätten gilt. Insbesondere in den finanzschwächeren Einrichtungen werden Zeiten für Projektakquise, Projektvor- und -nachbereitung, Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen oder professionelles Forschungsmanagement kaum abgegolten. Organisation und Aneignung von Wissen gehören zu den Kernaufgaben von ForscherInnen, doch bleibt an nicht-basissubventionierten Einrichtungen hierfür kaum Zeit, da die intensive Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen im Rahmen von Forschungsprojekten in der Regel unbezahlt bleibt. Auch Managementaufgaben werden häufig als unbezahlte Arbeitsleistung eingebracht (Papuschek 2005, 10).

4.2.2 Institutionelle Steuerungslogiken der außeruniversitären Forschung (Markt vs. Profession)

Der Rückbau von nicht an Bedingungen geknüpfter Förderung der forschungsbasierten Wissensproduktion durch die öffentliche Hand (Pechar 2005, 317) wirkt sich auch

in der außeruniversitären Forschung auf die Wissensinhalte und Beschäftigungsbedingungen aus. Die beschriebenen Rahmenbedingungen führen dazu, dass sich viele Forschungsinstitutionen auf kurzfristige Auftragsprojekte konzentrieren (müssen), die jedoch in personalpolitischer Hinsicht nicht nachhaltig sind und letztendlich an der Wissensbasis zehren. Durch diese – teils unfreiwillig – starke Anwendungsorientierung außeruniversitärer Forschung entsteht ein Konflikt zwischen Auftragsforschung und Kundenorientierung einerseits und akademischen Gratifikationsmustern (z. B. Dissertation, Habilitation, Publikationen, Teilnahme an Konferenzen) andererseits, der häufig zulasten letzterer aufgelöst werden muss. Während marktorientierte Einrichtungen ohne Grundsubvention die Möglichkeit haben, auf wissenschaftliche Reputation in der *Scientific Community* zu verzichten, besteht die Alternative in öffentlich geförderten Einrichtungen nicht, weil die Förderungen und Antragsforschungsprojekte zunehmend im kompetitiven Verfahren und nach wissenschaftlichen Kriterien (Publikationen, Tagungen etc.) vergeben werden (Papouschek 2005, 7). Die Dominanz der Marktlogik in den erstgenannten, die Mehrheit stellenden Einrichtungen, ergibt daher eine de-professionalisierende Wirkung, weil KundInnenbedürfnisse sowie nicht theoriegeleitetes Erkenntnisinteresse und wissenschaftliche Standards ihre Tätigkeit bestimmen. Für die außeruniversitäre Forschung kann daher insgesamt eine duale Segmentierung des Arbeitsmarktes in ein dominantes, marktgesteuertes Segment einerseits und ein kleineres akademisches Segment andererseits konstatiert werden.

Die professionelle Selbststeuerung der Forschung, wie sie etwa durch methodische und theoretische Standards im universitären Feld gegeben ist, spielt vor allem in großen akademisch orientierten Forschungsstätten eine Rolle, während sie für die überwiegende Anzahl der marktorientierten Einrichtungen eher untergeordneten Stellenwert aufweist. Nachdem kein klares Berufsbild des/ der außeruniversitären ForscherIn existiert, bestehen – abgesehen von der Hürde einer akademischen Qualifikation – keine formalen Eintrittsbarrieren und keine institutionalisierten Karriereverläufe. Fehlende formale Marktausschlusskriterien (z. B. Befähigungsnachweis, Doktorat) verstärken den Wettbewerb sowohl zwischen den Forschungseinrichtungen als auch zwischen den Forschenden.

4.2.3 *Beschäftigungs- und Karriereperspektiven und ihr Einfluss auf Exit, Voice und Loyalty*

In Bezug auf die gewählten Strategien der Interessendurchsetzung zeichnen die empirischen Befunde ein heterogenes Bild. Einerseits werden von den InterviewpartnerInnen, unabhängig von der Größe der untersuchten Einrichtung, Strategien der individuellen Marktschließung durch Aufbau eines Expertenstatus genannt. Ihr Selbstverständnis entspricht jenem eines/ einer »UnternehmerIn bzw. selbstständigen ExpertIn im Unternehmen«:

»Ich bin wie ein angestellter Unternehmer«, meint ein befragter Sozialwissenschaftler, »und wenn, dann könnte ich eher Unternehmerverbände (...) brauchen. Ich stelle mich ja selbst an, lege mein Gehalt und meine Gehaltserhöhungen fest. Formell bin ich normal

Angestellter, da habe ich aber keine Probleme. Wenn, (dann) hätte ich Probleme auf der anderen Seite des Tisches. Da würden mir Themen einfallen, die man kollektiv verbessern könnte, wie z. B. Honorarordnung« (Interview).

Etwaige betriebliche Konflikte werden von den ForscherInnen daher direkt und auf Augenhöhe mit dem Management artikuliert, wie ein befragter Forscher im technikwissenschaftlichen Bereich ausführt:

»(...) wenn ich ein Problem mit jemandem habe, dann spreche ich denjenigen direkt darauf an, und wie gesagt, das kann in dem Fall nur ein Kollege sein auf gleicher Ebene, das kann ein Projektmanager sein oder es kann die Geschäftsführung sein. Also für mich persönlich jetzt würde es (...) nicht in Frage kommen, zu jemand Dritten zu rennen, um mich dann hinter dem zu verstecken (...)« (Interview).

Die beschriebenen Selbstwahrnehmungen führen in vielen Fällen zu einer Ablehnung der ArbeitnehmerInnenkultur der gewerkschaftlichen Interessenverbände. Auch das Faktum, dass Gehälter und Honorare im Wesentlichen individuellen Aushandlungsprozessen unterliegen, führt zu der Wahrnehmung, dass die klassische gewerkschaftliche Interessenpolitik, die auf eine weitgehende Standardisierung der Arbeits- und Entgeltbedingungen ausgerichtet ist, für die betroffenen WissenschaftlerInnen kaum Wirkung entfalten kann. Vor allem in der untersuchten technikwissenschaftlichen Einrichtung ernteten wir Unverständnis auf die Frage, ob ein etwaiger Betriebsrat oder die Gewerkschaft interessenpolitisch von Relevanz sein könnten. Betriebsräte, die als Bindeglied zwischen Beschäftigten und der Gewerkschaft fungieren könnten, sind überdies nur in wenigen (großen) Organisationen eingerichtet. Die als sehr gut perzipierten Exit-Optionen und die damit verbundene Verhandlungsmacht der TechnikwissenschaftlerInnen dürften Gründe dafür sein, dass Probleme – falls überhaupt – nur individuell artikuliert werden.

Dass den überwiegend individuellen Strategien insbesondere im Feld der Sozialwissenschaften (wegen geringerer Exit-Optionen) Grenzen gesetzt sind und durchaus Bereitschaft besteht, sich kollektiv und statusübergreifend zu organisieren, zeigen verschiedene gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Initiativen der jüngeren und älteren Vergangenheit, die allerdings überwiegend im Bereich der Sozialwissenschaften anzutreffen waren. Ein Beispiel führt in die frühen 1970er-Jahre, als mehrere Betriebsratsmitglieder in universitären und außeruniversitären Einrichtungen eine Initiative gründeten und beabsichtigten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die zentralen Anliegen bestanden darin, die Bedingungen der Fördermittelvergabe zu verbessern und die Arbeitsbedingungen, etwa in Form von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, zu regeln. Darüber hinaus wurde das Ziel verfolgt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die im Wissenschaftsbereich – ähnlich wie im Bereich der Kunst – bereits verbreitet waren, einzudämmen. Die Gruppe trug diese Themen an die zuständige Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, seit 2007: GPA-DJP) heran und wollte in einem gewerkschaftlichen Rahmen eine gemeinsame Plattform bilden. Ungeachtet der hohen Mitgliederzahlen der Initiative von bis zu 4.000 WissenschaftlerInnen stieß die Gruppe auf erheblichen Widerstand innerhalb der Gewerkschaft, da sie

sich – der Aussage einer ehemaligen Gewerkschafterin zufolge – fraktionell nicht deklarieren und auch FreiberuflerInnen in ihre Aktivitäten mit einbeziehen wollte (Interviews), welche als Gewerkschaftsmitglieder damals noch nicht akzeptiert wurden. Daraufhin gab es Bestrebungen, sich anstelle der GPA an die Gewerkschaft Kunst, Medien und freie Berufe (KMSfB) zu wenden, wogegen sich erstere jedoch durch Anrufung eines Schiedsgerichts zur Wehr setzte, welches die fachliche Zuständigkeit der GPA bestätigen sollte. Im Laufe von zweijährigen Verhandlungen traten zahlreiche WissenschaftlerInnen aus der Gewerkschaft aus bzw. wurden die entsprechenden Aktivitäten letztlich eingestellt, als der Schiedsspruch vorsah, dass ein Wechsel der zuständigen Gewerkschaft nicht möglich sei (Interviews). Die dominante Strategie der GPA bestand zu diesem Zeitpunkt noch darin, atypische Beschäftigung, v. a. freie Dienstverträge und Werkverträge, und eine Anerkennung derselben durch ihre Vertretungsbereitschaft zurückzuweisen, in der Hoffnung, dass diese vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen wieder abnehmen würden (zur historischen Entwicklung von Gewerkschaftsstrategien für neue Formen der abhängigen Selbstständigkeit vgl. Pernicka u. a. 2007).

Seit diesem Ereignis besteht eine Lücke gewerkschaftlicher Aktivitäten im Bereich der außeruniversitären Forschung, die sich erst durch jüngste Initiativen, wie den Abschluss eines Kollektivvertrags für die außeruniversitäre Forschung und Organisationsinitiativen der GPA-DJP (in Gestalt der Interessengemeinschaften *work@flex* und *work@professional*), langsam zu schließen beginnt. Da der Kollektivvertrag noch nicht allgemeinverbindlich ist, weil v. a. kleinere – nicht subventionierte – Einrichtungen die Mindeststandards finanziell nicht erfüllen können, ist dessen Wirkungsgrad insbesondere in den sozialwissenschaftlichen Instituten noch sehr begrenzt. Die Organisationsinitiativen sind demgegenüber berufsübergreifend und damit zu breit, um die spezifischen Interessen der Forschenden zu adressieren.

5. Diskussion und Schlussfolgerungen

Der Wandel der institutionellen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen für die Wissensproduktion in der universitären und außeruniversitären Forschung wirkt sich auch auf die Beschäftigungsbedingungen, Laufbahnoptionen und Interessenorganisation in beiden Feldern aus. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass der erodierende Status universitär und außeruniversitär Beschäftigter vor allem auf mangelnde Finanzierung, aktuelle Personalstrategien und weitgehend fehlende kollektive/ gewerkschaftliche Gegenmacht zurückzuführen ist. Beide Bereiche sind budgetären Sparzwängen der öffentlichen Hand und einem steigenden Druck ausgesetzt, alternative Finanzierungsquellen über Auftrags- und Antragsforschung sowie Unternehmens- und Industriekooperationen zu erschließen. Diese dadurch ausgelöste Begünstigung anwendungsorientierter Innovationen im produktionsnahen Bereich gegenüber grundlagenorientierter sowie geistes- und sozialwissenschaftlicher Forschung ist im außeruniversitären Bereich allerdings wesentlich stärker ausgeprägt als in der universitären Forschung.

Als gesellschaftspolitisches Leitbild universitärer Steuerung dient die *entrepreneurial university* (Fairweather 1988, Clark 1993, Slaughter/ Leslie 1999, Riegraf et al. 2010), in der die zentralen Allokationsentscheidungen durch das Management entsprechend den Marktbedingungen (hier: knappe öffentliche Mittel, Optionen für Drittmittelakquise) gesteuert werden. Während sich ein Teil der Beschäftigten an Universitäten – zumindest in fachlicher Hinsicht – aber nach wie vor an professionspolitischen Logiken orientiert, werden die Arbeitsbedingungen der befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen – weitgehend unabhängig von ihrer fachlichen Leistung – durch das Management bestimmt, und ihre Zugehörigkeit zur wissenschaftlichen Profession dadurch entwertet. Demgegenüber sind Beschäftigte in der außeruniversitären Forschung einem größeren direkten Marktdruck in der Auftragsakquise und -durchführung von Projekten ausgesetzt, der Selbst- und Fremdperzeptionen der AkademikerInnen als UnternehmerInnen (ihrer selbst) generiert. Nehmen wir hier wegen der auffallenden Ähnlichkeiten der Forschenden Anleihe an der Figur des Arbeitskraftunternehmers (Voß/ Pongratz 1998), der seine Arbeit weitgehend selbstständig steuert und kontrolliert, würden die hochqualifizierten Beschäftigten eine individualisierte Selbstvertretung gegenüber einer kollektiven Arbeitnehmervvertretung, die auf Standardisierung der Erwerbs- und Entgeltbedingungen abzielt, bevorzugen.

Solange die hochqualifizierten Beschäftigten über ausreichend individuelle Durchsetzungsmacht verfügen, treffen die genannten Annahmen auf die ForscherInnen in beiden Feldern zu: Unzufrieden stellende Arbeitsbedingungen werden individuell oder gar nicht artikuliert. Die empirischen Befunde der Untersuchung weisen aber entsprechend unserer Ausgangshypothese darauf hin, dass mit steigender De-Professionalisierung und sinkender Marktmacht die kollektive Organisationsneigung zunimmt. In beiden Feldern der forschungsbasierten Wissensproduktion wird auf unbefriedigende Arbeitsbedingungen und atypische Beschäftigung auch mit kollektiver Organisationsbereitschaft und Interessenartikulation reagiert. Unterschiede finden sich allerdings entlang der Forschungsdisziplinen und der institutionellen Ordnungsmuster, die in den jeweiligen Feldern dominieren und die Handlungspotenziale selbstorganisierter und gewerkschaftlicher Initiativen beeinflussen. Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen sind eher zu kollektiver Organisation bereit als Technik- und NaturwissenschaftlerInnen, weil sie vergleichsweise geringere Exit-Optionen vorfinden. Die konkurrierenden institutionellen Logiken an Universitäten (Profession vs. Management) und außeruniversitären Einrichtungen (Markt vs. Profession) wirken sich auch auf die individuellen Selbstwahrnehmungen und normativen Handlungsorientierungen aus. Während sich universitäre WissenschaftlerInnen sowohl an akademischen als auch an bürokratisch einschränkenden Rahmenbedingungen orientieren (müssen), entwickeln außeruniversitäre ForscherInnen durch die dominierende Marktlogik im Feld eine normativ distanziertere Haltung zu kollektivem Engagement. Die in beiden Feldern gering ausgeprägte Gewerkschaftsmitgliedschaft ist aber auch vor dem Hintergrund des historischen und aktuellen Verhaltens der zuständigen Gewerkschaften GÖD (Universitäten) und GPA-DJP (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) zu verstehen. In beiden Feldern wird den Gewerkschaften ein Verhalten attestiert, das den

aktuellen Bedingungen nicht Rechnung trägt. An den Universitäten wird die Gewerkschaft als Vertreterin der Stammebelegschaften wahrgenommen, im außeruniversitären Bereich werden die erst in jüngerer Zeit gesetzten Aktivitäten – bis auf den nur eingeschränkt wirksamen Kollektivvertrag – so gut wie überhaupt nicht registriert.

Entsprechend den feldspezifischen Unterschieden existieren in beiden Bereichen aber durchaus Potenziale gewerkschaftlicher Strategien: An Universitäten (professionelle Bürokratien) wäre die Durchsetzung von Mindeststandards in Entgelt und (dauerhafter) Beschäftigung für alle Beschäftigten eine angemessene Strategie, die derzeit mangels Solidarität zwischen den Status- und Beschäftigtengruppen aber kaum durchsetzbar ist. Marktorientierte Wissensproduktion in der außeruniversitären Forschung würde kollektive Strategien erfordern, die auf Marktschließung durch Institutionalisierung von Berufsbildern und -zugängen abzielen, die aufgrund fachlicher Heterogenität und fehlender Durchsetzungsmacht aber derzeit nicht realisierbar scheinen. In beiden Feldern ist eine erfolgreiche Interessendurchsetzung von mindestens zwei Faktoren abhängig: (1) von der (gewerkschaftlichen) Organisierungsfähigkeit und (2) von der (gewerkschaftlichen) Organisierungsbereitschaft, d. h. der Bereitschaft, statusübergreifende Solidaritäten anzuregen und mit selbstorganisierten Initiativen zusammenzuarbeiten, um die kollektive Durchsetzungsmacht zu erhöhen.

Literatur

- Abel, Jörg/Pries, Ludger (2005) *Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ*. In: Industrielle Beziehungen, Nr. 1, 28–50.
- Akerlof, George A. (1982) *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*. In: Quarterly Journal of Economics, Nr. 4, 543–569.
- BMWF (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung) (2008) *Universitätsbericht 2008. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung*. Wien.
- BMWF (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung) (2011) *Beatrix Karl: Basisförderung. Wir stellen die Basisförderung für außeruniversitäre Forschung auf neue Beine*. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, verfügbar unter: <http://bmwf.gv.at>, 24. 6. 2011.
- Boes, Andreas (2006) *Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells – IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem New-Economy-Hype*. In: Artus, Ingrid u. a. (HgInnen) *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a. M., 223–261.
- Both, Alison L. (1985) *The Free Rider Problem and a Social Custom Theory of Trade Union Membership*. In: Quarterly Journal of Economics, Nr. 1, 253–261.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York.
- Clark, Burton (1993) *The Problem of Complexity in Modern Higher Education*. In: Rothblatt, Sheldon/Wittrock, Bjorn (eds.) *The European and American University since 1880*. Cambridge, 263–279.
- Crouch, Colin (1982) *Trade Unions: the Logic of Collective Action*. Glasgow.
- D'Art, Daryl/ Turner, Tom (2005) *Academic Workers and Union Solidarity: An Inevitable Dilution of Solidarity?* In: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Nr. 3, 518–524.
- D'Art, Daryl/ Turner, Tom (2008) *Workers and the Demand for Trade Unions in Europe: Still a Relevant Social Force?* In: Economic and Industrial Democracy, Nr. 2, 165–191.
- Der Standard (2010) *Außeruniversitäre Forschung fürchtet um Ihre Existenz*. Onlineausgabe,

verfügbar unter: <http://derstandard.at/1288659581732/Ausseruniversitaere-Forschung-fuerchtet-um-ihre-Existenz> , 4. 11. 2010.
Ebbinghaus, Bernhard et al. (2011) *Social Capital*,
›Ghent‹

- Pernicka, Susanne u. a. (2007) *Gewerkschaftliche Revitalisierung durch die Organisierung Selbstständiger? Deutsche und österreichische Gewerkschaften im Vergleich*. In: Industrielle Beziehungen, Nr. 1, 30–54.
- Putnam, Robert (2000) *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York.
- Raelin, Joseph A. (1989) *Unionization and Deprofessionalization: Which Comes First?* In: Journal of Organizational Behavior, Nr. 2, 101–115.
- Riegraf, Birgit et al. (2010) *Gender Change in Academia. Re-Mapping the Fields or Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden.
- Sandner, Günther (2006) *Paradigmenwechsel? Hochschulpolitik seit dem Jahr 2000*. In: Tälös, Emmerich (Hg.) Schwarz-Blau. Eine Bilanz des »Neu-Regierens«. Wien, 279–294.
- Schnabel, Claus (2003) *Determinants of Trade Union Membership*. In: Addison, John T./ Schnabel, Claus (eds.) International Handbook of Trade Unions. Cheltenham, 12–43.
- Seböck, Martha (2002) *Universitätsgesetz 2002. Gesetzestext und Kommentar*. Wien.
- Thornton, Patricia H./ Ocasio, William (1999) *Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry*. In: The American Journal of Sociology, Nr. 3, 801–843.
- Thornton, Patricia H./ Ocasio, William (2008) *Institutional Logics*. In: Greenwood, Royston et al. (eds.) The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism. Los Angeles, 99–129.
- Visser, Jelle (2002) *Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends*. In: British Journal of Industrial Relations, Nr. 3, 403–430.
- Voß, Günther/ Pongratz, Hans (1998) *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 1, 131–158.
- Weber, Max (1980) *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen. 5., rev. Auflage.
- Wilson, Tom (1991) *The Proletarianisation of Academic Labour*. In: Industrial Relations Journal, Nr. 4, 250–262.
- Witzel, Andreas (2000) *Das problemzentrierte Interview*. In: Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>, 6. 6. 2007.

Kontakt:

susanne.pernicka@jku.at
stefan-luecking@boeckler.de
anja.lasofsky-blahut@oesb.at