

# Perspektiven (selbst-)organisierter Interessenvertretung in der Wissenschaft

Susanne Pernicka

Vortrag am 14.10.2009 im Rahmen der Veranstaltung „Prekarisierung in den Wissenschaften – Organisieren wir uns!?“ in Wien

Vielen Dank für die Einladung an die OrganisatorInnen zu dieser einmaligen Veranstaltung. Universitätspolitisch hat sich in den letzten Tagen ja wieder einiges getan, die Zahl der Neuinreibungen ist stark angestiegen, und dies hat nicht nur Konsequenzen für die Studierenden, sondern auch für die Rahmenbedingungen der Forschung und Lehre. Der Vorschlag des Wissenschaftsministers lieber wieder Studiengebühren einführen zu wollen, als die ohnehin unzureichenden strukturellen Bedingungen an den Universitäten zu verbessern und auszubauen, spricht für sich.

Ich möchte in meinem Vortrag allerdings weniger auf die wohl bekannte gegenwärtige Entwicklung der Universitäten und ihrer Begleiterscheinungen eingehen als darauf, welche Potenziale der Mobilisierung von Gegenmacht und Perspektiven (selbst-)organisierter Interessenvertretung in der Wissenschaft bestehen.

Vor diesem Hintergrund schlage ich **drei Thesen** vor.

Auch wenn sich in den letzten Monaten und bei dieser Veranstaltung heute eine bemerkenswerte Anzahl von WissenschaftlerInnen zusammengefunden hat um kollektiv gegen die prekären Beschäftigungs- und Laufbahnperspektiven an den Universitäten Stellung zu beziehen und mögliche Durchsetzungsstrategien auszuloten, so muss insgesamt konstatiert werden, und das ist meine erste These, dass ...

**These I: Hochqualifizierte Beschäftigte und insbesondere WissenschaftlerInnen kaum kollektiv organisier- und mobilisierbar sind.**

Als Gründe lassen sich sowohl die spezifischen Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen der WissenschaftlerInnen als auch allgemeine Probleme kollektiver Organisation benennen, auf die ich in der Folge eingehen werde. Die These von der mangelnden Organisierbarkeit mag auf den ersten Blick entmutigend klingen, allerdings wissen wir aus der jüngeren Forschung zu kollektivem Handeln, dass eine breite Massenbewegung eines Großteils der Betroffenen und solidarischer Nichtbetroffener nicht unbedingt erforderlich ist, um kollektive Interessen erfolgreich durchzusetzen. Meine zweite These lautet daher...

**These II: Die Chance zur Durchsetzung kollektiver Interessen (etwa die Verbesserung der Beschäftigungs- und Laufbahnperspektiven an den Universitäten) hängt *nicht allein* von der Gruppengröße, sondern auch von der Heterogenität und Stärke der Interessen und Ressourcen der Beteiligten ab.**

Ich werde anhand von zwei Beispielen aufzeigen, dass kollektive Interessen sowohl im Kontext einer breiten sozialen Bewegung, als auch durch kleine Gruppen von Personen, die bereit sind große Ressourcen an Zeit und Kraft zu investieren, erfolgreich durchgesetzt werden können. Das erste Beispiel handelt von prekär Beschäftigten in der französischen Filmindustrie, denen es in den Jahren zwischen 2003 und 2007 gelungen ist, breite Teile der Bevölkerung für Massendemonstrationen und Solidarstreiks zu mobilisieren. Das zweite Beispiel betrifft eine verhältnismäßig kleine Gruppe österreichischer sog. ExistenzlektorInnen, die ihr primäres

Erwerbseinkommen aus der Lehre ziehen und denen es gelungen ist, Mitte der 1990er Jahre eine Gesetzesänderung und die Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse an der Universität zu bewirken.

Die beiden Beispiele sollen verdeutlichen, dass es nicht nur einen Weg oder eine Perspektive (selbst-)organisierter Interessenvertretung gibt, sondern mehrere.

**These III: Es existieren zumindest drei theoretische Perspektiven (selbst-)organisierter Interessenvertretung und -durchsetzung:**

- (1) Gründung oder Erweiterung einer professionellen Organisation,**
- (2) regional und zeitlich begrenzte Organisation,**
- (3) soziale Bewegung.**

Die Umsetzung dieser theoretisch denkbaren Alternativen einer kollektiven Interessenorganisation ist in der sozialen Praxis allerdings von spezifischen Bedingungen abhängig, die ihre Realisierung begünstigen oder hemmen.

**Ad These I: Hochqualifizierte Beschäftigte und insbesondere WissenschaftlerInnen sind kaum kollektiv organisier- und mobilisierbar**

Auch wenn die empirische Datenlage zur Frage der Organisierbarkeit von WissenschaftlerInnen eher dünn gesät ist, so lässt sich doch – auch mit Blick auf Forschungsergebnisse im Bereich anderer wissensintensiver Tätigkeiten (wie etwa in der IT, im Kultur- und Medienbereich, im Bereich von Fachkräften in der Industrie) – festhalten, dass hochqualifizierte Beschäftigte sowohl traditionellen Formen der Interessenvertretung (Gewerkschaften, Betriebsräte) als auch alternativen Formen des kollektiven Protests eher skeptisch gegenüberstehen (Heidenreich/Töpsch 1998; Abel/Pries 2005 und 2007; Kämpf 2008; Kotthoff/Wagner 2008).

Zunächst möchte ich einige ausgewählte empirische Evidenzen eines eben abgeschlossenen Forschungsprojekts zeigen, welche die These der mangelnden Organisierbarkeit von hochqualifizierten Beschäftigten in wissensintensiven Tätigkeitsbereichen bestätigt.

Für die mangelnde Organisier- und Mobilisierbarkeit lassen sich unterschiedliche Ursachen benennen. Eine zentrale machttheoretische Argumentation besteht darin, dass Hochqualifizierte aufgrund ihrer knapp verfügbaren Fähigkeiten strukturelle Primärmacht besitzen, die sie in die Lage versetzt ihre Interessen erfolgreich individuell durchzusetzen und eine kollektive Organisation überflüssig erscheinen lässt (Olson 1965, Crouch 1982).

Diese These möchte ich dahingehend relativieren, dass sich die zur Verfügung stehenden Machtpotenziale für verschiedene Gruppen hochqualifizierter Arbeitskräfte voneinander unterscheiden. Die Organisationsneigung von Hochqualifizierten ist primär auf die spezifischen Steuerungslogiken wissensintensiver Arbeit zurückzuführen, die wiederum zu unterschiedlichen Machtpotenzialen der Beschäftigten beitragen.

Von objektiven Machtpotenzialen lässt sich allerdings nicht direkt auf konkretes Handeln der Beschäftigten schließen (klassisches Problem von Struktur und Handlung; Mikro-Makro-Verhältnis). Daher müssen auch subjektive Einstellungsmuster und Verhaltensorientierungen der WissenschaftlerInnen berücksichtigt werden.

Zunächst zu den empirischen Evidenzen aus dem genannten Forschungsprojekt.

In einem an der Universität Wien in Kooperation mit Knowledge Management-Austria (KM-A)

(Anja Lasofsky-Blahut und Manfred Kofranek) und der Wirtschaftsuniversität Wien (Astrid Reichel) durchgeführten FWF-Forschungsprojekt haben wir nach der kollektiven Organisierungsfähigkeit und -bereitschaft von WissensarbeiterInnen gefragt. Im Fokus unserer Untersuchung standen hochqualifizierte Beschäftigte und Solo-Selbstständige sowie deren Interessenvertretungen in vier Feldern wissensintensiver Arbeit in Österreich: (1) universitäre und (2) außeruniversitäre Forschung in den Sozial-, Natur- und Technikwissenschaften, (3) Unternehmensberatung und (4) Entwicklung in der Elektroindustrie. Die Auswahl der genannten Subfelder im Bereich der Forschung basiert auf der Annahme, dass Forscherinnen in den Sozialwissenschaften (vielleicht mit Ausnahme der Wirtschaftswissenschaften) über geringere Optionen verfügen, das wissenschaftliche Feld zu verlassen (Exit-Optionen), als TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen, denen häufig ein Wechsel in die Industrie oder andere Segmente der Privatwirtschaft offensteht.

Die Studie stützt sich auf qualitative und quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden (Interviews und Online-Survey). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Stichprobengrößen der quantitativen Erhebung in den gewählten Feldern:

Sparten/ Beschäftigte	Grundgesamtheit	Stichprobe****
Universitäre Forschung*	14.099/2.664**	602 (4,3%)
Außeruniv. Forschung*	3.948**	197 (4,9%)
Unternehmensberatung***	ca. 19.400	100 (0,5%)
Entwicklung Elektroindustrie	ca. 2.600	105 (4%)

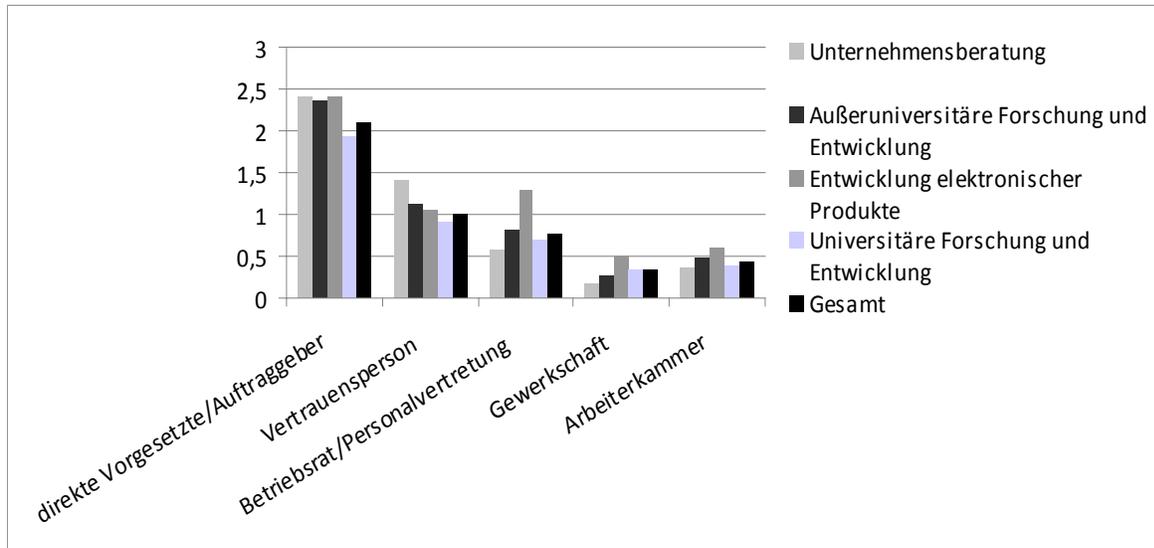
\* in den gewählten Subfeldern der Sozial-, Technik- und Naturwissenschaften

\*\* Alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den gewählten Disziplinen Physik, Chemie, Elektrotechnik, Wirtschafts-, Politikwissenschaften und Soziologie \*\*\*inkl. EPU \*\*\*\* Anteil an der Grundgesamtheit; Quellen: ÖNACE, WKÖ, Forschungsstättenkatalog.

Ich möchte gerne auf vier ausgewählte Ergebnisse unserer quantitativen Befragung Bezug nehmen, die allesamt Aufschluss über die relativ geringe Organisier- und Mobilisierbarkeit von WissensarbeiterInnen im Allgemeinen und von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Universitäten im Speziellen gibt.

Die erste Abbildung gibt die kumulierten Antworten auf die Frage wider, an wen sich Hochqualifizierte bei arbeitsbezogenen Problemen primär wenden. In allen vier gewählten Feldern wird deutlich, dass der direkte Vorgesetzte oder im Fall von WerkvertragsnehmerInnen der Auftraggeber deutlich häufiger konsultiert werden, als etwa traditionelle Formen der kollektiven Interessenvertretung, wie Betriebsrat oder Gewerkschaft. Dies mag allerdings wenig überraschen und trifft vermutlich auch auf die Mehrheit der Beschäftigten in weniger wissensintensiven Bereichen zu.

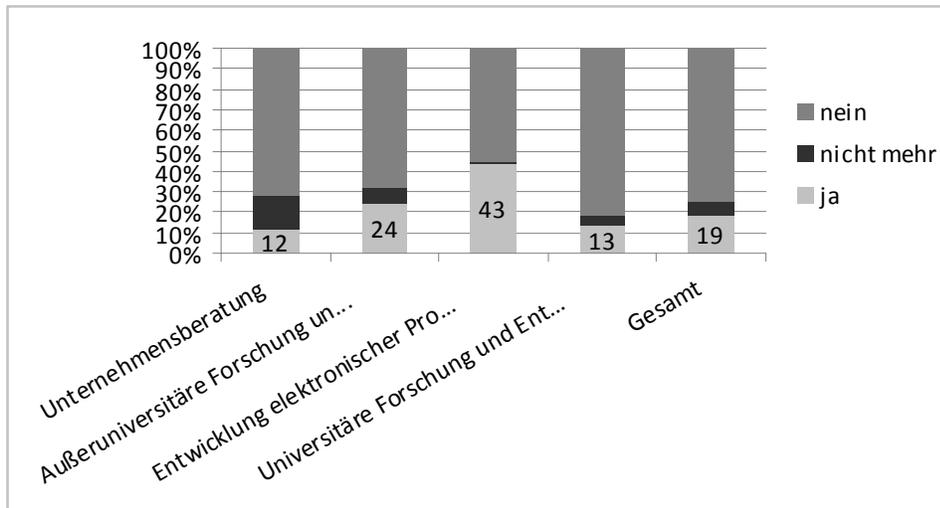
Abb. 1: Individuelle oder kollektive Interessenartikulation\* (n = 760)



Quelle: Ergebnisse FWF-Projekt „Wissensarbeit und kollektive Interessenvertretung“, Univ. Wien 2009.

Spannender ist die Frage, ob bei Problemen oder Interessendivergenzen mit dem direkten Vorgesetzten auf traditionelle und andere Formen der kollektiven Organisierung zurückgegriffen wird. Hier bietet sich zunächst die Gewerkschaftsmitgliedschaft bzw. der gewerkschaftliche Organisationsgrad, als Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Gesamtbeschäftigten in den gewählten Feldern, als Indikator an.

Abb. 2: Mitgliedschaft in der Gewerkschaft (n = 839)



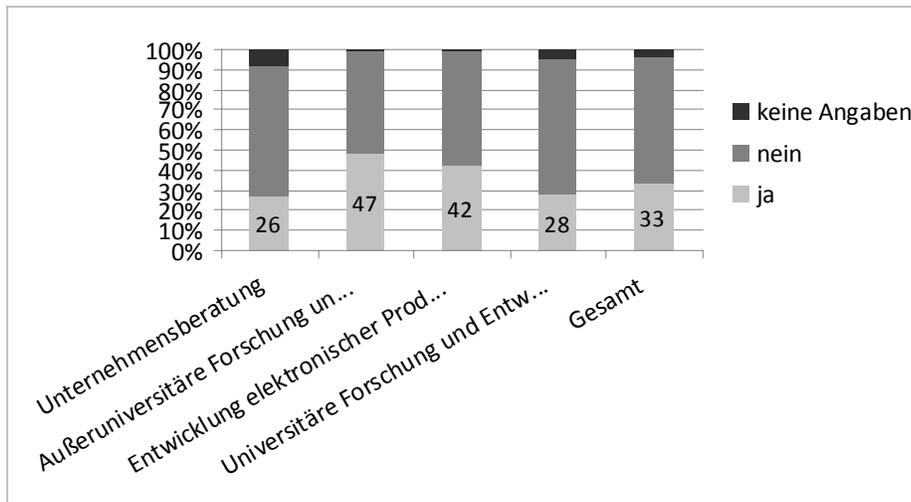
Quelle: Ergebnisse FWF-Projekt „Wissensarbeit und kollektive Interessenvertretung“, Univ. Wien 2009.

Im Feldvergleich weisen die universitären ForscherInnen gemeinsam mit den Unternehmensberatern den geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf, gerade einmal 13 Prozent sind der zuständigen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) beigetreten. Nun eignet sich die Gewerkschaftsmitgliedschaft nur bedingt als Indikator für kollektive Organisationsbereitschaft, da die Beitrittsbereitschaft auch das Verhalten der konkreten Gewerkschaft widerspiegelt und im österreichischen System der Arbeitsbeziehungen – im Gegensatz etwa zu Großbritannien – keine Alternative zu den jeweils zuständigen Gewerkschaften besteht. In anderen Worten, wenn ich als universitäre Forscherin zwar

Interesse an einer kollektiven Vertretung habe, aber mit der zuständigen Gewerkschaft aus verschiedenen Gründen nicht einverstanden bin bzw. mich in meinen Interessen nicht vertreten fühle, werde ich von einer Mitgliedschaft Abstand nehmen.

Wir haben daher auch andere Formen kollektiven Handelns adressiert, indem wir etwa nach konkreten Konfliktfällen gefragt haben, bei denen die WissensarbeiterInnen gemeinsam mit anderen gegenüber Vorgesetzten kollektiv Stellung bezogen haben. Überraschenderweise beantwortete insgesamt ein Drittel der WissensarbeiterInnen aus den untersuchten Feldern die Frage mit Ja. Allerdings bestehen zwischen den Feldern signifikante Unterschiede. Besonders an den Universitäten ist die Bereitschaft kollektiver Selbstorganisation mit 28 Prozent vergleichsweise gering ausgeprägt.

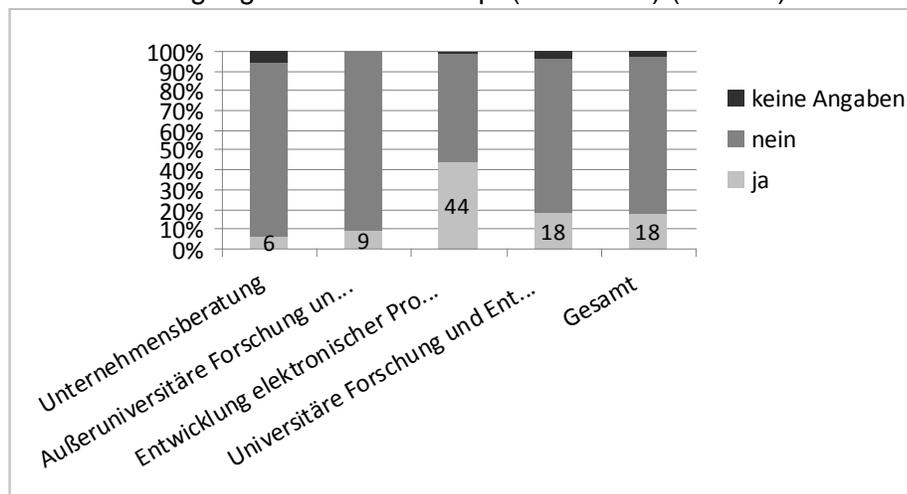
Abb. 3: Kollektive Stellungnahme im Konfliktfall (n = 846)



Quelle: Ergebnisse FWF-Projekt „Wissensarbeit und kollektive Interessenvertretung“, Univ. Wien 2009.

Und schließlich zeigt Abbildung 4 eine Intensitätssteigerung der Kollektivierung. Es geht hier nicht mehr nur um kollektive Interessensbekundung, sondern um die Frage, ob bereits Arbeitskampfmaßnahmen zur Interessendurchsetzung ergriffen wurden. Gefragt wurde nach der persönlichen Beteiligung an solchen Maßnahmen.

Abb. 4: Beteiligung an in Arbeitskampf (z.B. Streik) (n = 846)



Quelle: Ergebnisse FWF-Projekt „Wissensarbeit und kollektive Interessenvertretung“, Univ. Wien 2009.

Auch hier zeigt sich wieder eine relativ geringe Beteiligung von nur 18 Prozent der universitären WissenschaftlerInnen an konkreten Arbeitskämpfen. Auf die Frage nach dem konkreten Anlass wurde überwiegend mit Gesetzesänderungen und Reformen im Universitätsbereich geantwortet.

Vor diesen sehr knapp skizzierten Ergebnissen stellt sich nun die Frage, warum WissenschaftlerInnen selbst bei großen arbeitsbezogenen Unzufriedenheiten kaum dazu neigen, sich zu organisieren. Die konventionelle Antwort auf diese Frage ist die bereits genannte machttheoretische Annahme, wonach Personen in wissensintensiven Tätigkeiten aufgrund ihres Besitzes an knapp verfügbaren Fähigkeiten und Wissen über Individualmacht verfügen, die eine Kollektivierung überflüssig erscheinen lässt.

Diese These möchte ich relativieren. Die Gegenthese lautet, dass die Gruppe der Hochqualifizierten nicht als eine homogene aufgefasst werden kann (Intra-Gruppenheterogenität), sondern vielmehr Unterschiede hinsichtlich der strukturellen Machtausstattung bestehen. Der Bedarf und die Bereitschaft der WissenschaftlerInnen sich kollektiv zu organisieren hängen wiederum von dem je spezifischen Machtpotenzial ab, das sich aus der primären Steuerungslogik der wissensintensiven Arbeit ergibt. Ich möchte daher zunächst eine Typologie der Steuerung bzw. Regulierung hochqualifizierter Arbeit vorschlagen, die ganz unterschiedliche macht- und interessenpolitische Implikationen aufweist und danach auf die Situation an den Universitäten eingehen.

Um wissensintensive Arbeit zu steuern, unterscheiden wir prinzipiell zwei Formen, und zwar die Professionelle Logik und die Marktlogik. Die hier angeführte dritte Form – die hierarchische Logik – spielt für wissensbasierte Arbeit eine abnehmende Rolle – weshalb ich sie hier auch blasser dargestellt habe. Alle drei genannten Steuerungslogiken unterscheiden sich grundsätzlich hinsichtlich ihrer Machtpotenziale für die involvierten Arbeitskräfte, die sich wiederum aus den verschiedenen Formen des zugrundeliegenden Wissens und den relevanten Marktschließungsstrategien ergibt.

Tabelle 1: Idealtypische Steuerungslogiken von Wissen und hochqualifizierter Arbeit

	<b>Professionslogik*</b>	<b>Marktlogik</b>	<b>Bürokratische Logik</b>
Wissensinhalte	Theoretisch-abstraktes Wissenssystem*, das stetig weiterentwickelt wird – <b>Professionen; wissenschaftliche Disziplinen</b>	Neue Wissensprodukte und -prozesse, die je nach Kontext variieren – <b>Wissensarbeit</b> (z.B. Beratung, IT, außeruniv. Forschung)	Standardisierte, hochgradig fragmentierte Formen von Wissen(-produktion)
Steuerungsformen bzw. Kontrolle über Wissen	Institutionalisierte Selbstregulation (häufig gesetzliche Regulierung)	Markt (Kundenbedürfnisse, Kontext, Preis, etc.)	Management; betriebliche Hierarchie
(Markt-)Zugang	Selbst- oder gesetzlich regulierte Ausbildung; definierte Statuspassagen (Dissertation, Habil., etc.)	Unbeschränkt und vielfältig, häufig durch akademische Aus- und Weiterbildung	Entscheidungen des Managements

Machtformen	<b>Permanente (Markt-)Schließung</b> (nur kollektiv erschließbar) z.B. Professionelle Organisationen, Kammern, wissenschaftliche Vereinigungen	<b>Temporäre Schließung</b> , strukturelle Macht (z.B. Expertenstatus) oder <b>Assoziative Macht</b> (Organisationsmacht, z.B. Gewerkschaften)	<b>Assoziative Macht</b> (Organisationsmacht, z.B. Gewerkschaften, Selbstorganisation, etc.)
-------------	---	--	--

\*vgl. auch Freidson 2004

Quelle: Ergebnisse FWF-Projekt „Wissensarbeit und kollektive Interessenvertretung“, Univ. Wien 2009.

Die **Professionslogik** kennzeichnet die klassischen liberalen Berufe, aber auch wissenschaftliche Disziplinen. Die zugrundeliegenden Wissensinhalte sind theoretisch-abstrakte Konzepte, die zwar kontinuierlich weiterentwickelt werden aber immer auf Basis eines anerkannten Kanons an Wissen. Man spricht in dem Zusammenhang auch häufig von den „Regeln der Kunst“ *Lege Artis*, anerkannten Grundprämissen innerhalb einer Wissenschaftsdisziplin, etc.

Professionen einschließlich wissenschaftlicher Disziplinen sind dadurch gekennzeichnet, dass sich die involvierten AkteurInnen (Arbeitskräfte) sich überwiegend selbst steuern, manchmal gesetzlich reguliert sind, und über Eintrittsbedingungen, Statuspassagen, Laufbahnmodelle, etc. (also Insider/Outsider-Verhältnisse) selbst bestimmen. Daraus ergibt sich auch das relevante Machtpotenzial von Professionen, nämlich die permanente Marktschließung, die sich allerdings nur kollektiv herstellen lässt. Professionen sind häufig in professionellen Verbänden, Kammern, wissenschaftlichen Vereinigungen, etc. organisiert.

Die **Marktlogik** reguliert vor allem jene Formen wissensbasierter Arbeit, die man häufig als Wissensarbeit bezeichnet, und die insgesamt im Zunehmen begriffen sind, dazu zählen IT-Programmierung, außeruniversitäre Forschung, Beratung, etc. Die zugrundeliegenden Wissensinhalte haben im Gegensatz zu den Professionen keine eindeutige abstrakt-theoretische Grundlage, das – häufig neu generierte – Wissen verändert sich vielmehr je nach Marktbedingungen, Kundenbedürfnissen, Kontext, etc. Der Zugang zu den Tätigkeitsbereichen ist nicht reguliert und der Wettbewerb kann – wenn überhaupt – nur durch temporäre Schließung reduziert werden. Wenn etwa eine Unternehmensberaterin oder ein Forscher in der angewandten außeruniversitären Forschung durch Spezialisierung einen Expertenstatus erlangt, dann vermittelt dieser ihr/ihm eine temporäre Machtposition gegenüber Auftraggeber oder Mitkonkurrenten. Diese „Alleinstellung“ im Feld garantiert aber nur vorübergehend Vorteile (etwa bei der Honorargestaltung, Auftragsakquise, etc.), und wird jederzeit von Neueintretenden in das Feld bedroht. Um die Konkurrenz zu minimieren, können daher auch kollektive Strategien der Organisierung (Assoziative bzw. Organisationsmacht) verfolgt werden. Diese bieten sich insbesondere dann an, wenn die Marktmacht der Arbeit/Auftraggeber aufgrund intensiver Konkurrenz im Feld (oder Marktschließungsstrategien etwa durch Patente etc.) sehr groß ausfällt (vgl. Lücking/Pernicka 2009)

Da in der Arbeitsforschung generell davon ausgegangen wird, dass sich die Formen der Arbeitsorganisation in wissensintensiven Feldern weg von der direkten hierarchischen Kontrolle hin zu Ergebniskontrolle, hoher Arbeitsautonomie und Institutionalisierung von Marktbeziehungen auch innerhalb der Betriebe verändert haben, ist die dritte Steuerungslogik - **Bürokratische Logik** – hochqualifizierter Arbeit im Abnehmen begriffen. Nichtsdestotrotz und insbesondere in Bezug auf die Universitäten spielt sie nach wie vor eine Rolle, insbesondere wenn es um Entscheidungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven oder Laufbahnoptionen geht.

Da für diese Steuerungslogik Marktschließungsstrategien unerheblich sind, verbleibt als machtpolitische Strategie für die Beschäftigten lediglich die assoziative bzw. Organisationsmacht, etwa durch den Zusammenschluss in Gewerkschaften oder selbstorganisierten Gruppierungen.

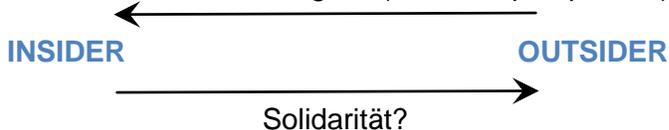
In der sozialen Praxis finden sich ausschließlich Mischformen der genannten idealtypischen Steuerungslogiken. In Anwendung der Typologie möchte ich nun insbesondere auf die gegenwärtige Situation an den Universitäten eingehen.

Die folgende Tabelle zeigt die unterschiedlichen Steuerungslogiken innerhalb des Felds der universitären Forschung.

Tabelle 2: Duale Segmentierung des universitären Arbeitsmarkts

Perspektive innerhalb der Organisation	Gruppe I: <b>Dauerhafte Zugehörigkeit zu einer konkreten Universität</b> (v.a. beamtete und unbefristet beschäftigte ProfessorInnen)	Gruppe II: <b>Ausschluss einer dauerhaften Beschäftigungsperspektive</b> (befristet Beschäftigte nach Dienstrechts- und UG-Reform 2002)
Dominante Steuerungslogiken	Professionelle Logik im Feld	Hierarchische Logik; Management
Machtformen	<b>Selbstorganisation und -kontrolle</b> der jeweiligen wiss. Disziplin – (daraus entsteht strukturelle Macht und individuelles symbolisches Kapital)	<b>Assoziative Macht</b> (Organisationsmacht) (Beispiel: gegenwärtige Selbstorganisationsversuche, Zukunft der Wissenschaft, IG, etc.)

Problem der Durchlässigkeit (Laufbahnperspektive)



Seit der Reform des Universitätsgesetzes 2002 und der Dienstrechtsreform ist es zu einer Verschärfung der internen Arbeitsmarktsegmentierung gekommen, das heißt der Dualisierung des universitären Arbeitsmarktes, der zwei Gruppen umfasst. Einerseits gibt es eine Gruppe I von Beschäftigten, denen eine dauerhafte Zugehörigkeit zur Universität zugestanden wird (v.a. beamtete und unbefristet beschäftigte Professoren) und eine Gruppe II, denen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive praktisch verwehrt wird (auch der Kollektivvertrag wird diese Situation nur marginal und sehr langsam verändern).

Die Beschäftigung der **Gruppe I** wird daher überwiegend durch die professionelle Logik gesteuert, d.h. die einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen kontrollieren die Bedingungen für Eintritt, universitäre Laufbahn und Ausschluss aus dem Feld. Für die Gruppe II kann diese Selbstbestimmung kaum Geltung erlangen, weil hier die hierarchische Logik ihre Wirkung entfaltet. Paradoxerweise sind es nunmehr nicht die Gesetze, welche die genannten Bedingungen konstituieren, sondern das Management der einzelnen Universitäten, das seine Entscheidungen auf Basis geltender privatrechtlicher Bedingungen, also auch des Arbeitsrechts,

trifft, allerdings nur zu einem geringen Grad von der Praxis der Befristungen abrückt (obwohl dies jederzeit – auch vor Geltung des Kollektivvertrags – möglich gewesen wäre).

Aus diesen unterschiedlichen Steuerungslogiken ergeben sich nun wie auch schon in der Idealtypologie dargestellt unterschiedliche Machtpotenziale. Für die erste Gruppe ergibt sich aufgrund der professionellen Logik ein strukturelles Machtpotenzial der Insider, die wiederum den Individuen symbolisches Kapital (Status aufgrund der jeweiligen Position innerhalb des Feldes) verleiht.

Im Bereich der **Gruppe II** kann auf Basis der Wissensbestände (Verfügung über knappes Wissen und Fähigkeiten) weder individuelle noch kollektive Macht aufgebaut werden. Die einzige Alternative Macht zu generieren ist über assoziative (Organisations-)Macht. Diese kann in Form traditioneller Interessenvertretungen erschlossen werden, aber eben auch durch Selbstorganisation.

Die Durchlässigkeit zwischen den beiden Gruppen ist derzeit sehr gering. Die einzige Trajektorie oder Laufbahnperspektive, welche die Beschäftigten der Gruppe I aufweisen ist – mit wenigen Ausnahmen – sich für eine Professur zu qualifizieren und diese auch zu erhalten oder aus dem universitären Feld auszuschneiden. Ein äquivalentes Beispiel aus der Privatwirtschaft vermag die Absurdität der Situation unterstreichen: Wenn Sie es nach Eintritt und sechsjähriger Verweildauer in ein Beschäftigungsverhältnis nicht geschafft haben, Mitglied des Vorstands eines Unternehmens zu werden, müssen das Unternehmen verlassen – unabhängig davon wie wertvoll sie für das Unternehmen aufgrund ihrer Fähigkeiten geworden sind.

Nun kann von objektiven Machtpotenzialen (hier: Organisationsmacht) nicht auf das konkrete Handeln der Individuen geschlossen werden (Struktur/Handlungsproblem). Subjektive und kollektive Handlungsorientierungen und Verhaltensmuster müssen daher ebenso berücksichtigt werden, um die (bislang) mangelnde Organisierungsbereitschaft zu erklären. Wobei einerseits die paternalistischen Verhältnisse an den Unis und andererseits die Hoffnung, doch eine der wenigen Dauerstellen (die sich insb. aus dem KV ergeben, Qualifizierungsvereinbarungen, Senior Lecturers, etc.) zu ergattern als Erklärungen herangezogen werden können.

Im Wissenschaftssystem wird Erfolg immer noch häufig als Ergebnis großen persönlichen Einsatzes und individueller Begabung wahrgenommen, etwaige strukturelle Hindernisse als Unzulänglichkeiten des Einzelnen uminterpretiert. Solange eine solche Wahrnehmung dominiert, ist es auch schwierig Solidaritäten durch die Gruppe I zu generieren. Veranstaltungen wie die heutige sind natürlich auch dazu in der Lage einen Bewusstseinswandel herbeizuführen.

Andererseits dominieren an der Universität, die von der Struktur her eher einer Kombination von professionellen Kleinbetrieben (Institute) ähnelt als einer Massenorganisation, paternalistische Verhältnisse zwischen ProfessorInnen und ihren MitarbeiterInnen. Wer sich zu unbezahlter Mehrarbeit verpflichtet, geduldig und unentgeltlich auf die (ungewisse) Bewilligung von Forschungsprojekten wartet, sich loyal verhält, etc. steigert seine/ihre Chancen auf ein Folgeprojekt, eine zusätzliche Lehrveranstaltung, etc. gegenüber jenen Personen, die sich kritisch äußern.

Diese Rahmenbedingungen und (durch die Strukturen geförderter) Opportunismus machen es schwierig, WissenschaftlerInnen zu mobilisieren.

**Was tun, wenn die breite Unterstützung der Betroffenen ausbleibt?**

Dies bringt mich nun zu meiner zweiten These:

**These II: Die Chance zur Durchsetzung kollektiver Interessen** (etwa die Verbesserung der Beschäftigungs- und Laufbahnperspektiven an den Universitäten) **hängt nicht allein von der Gruppengröße, sondern auch von der Heterogenität und Stärke der Interessen und Ressourcen der Beteiligten ab.**

In der jüngeren Forschung zu Theorie kollektiven Handelns wird angenommen, dass kollektives Handeln auch dann erfolgreich sein kann, wenn eine kleine Gruppe von Individuen („kritische Masse“) einen großen Beitrag an Ressourcen (Kraft, Zeit, etc.) leistet (Heterogenität und Stärke der Interessen und Ressourcen) (Oliver/Marwell 1985 und Marwell/Oliver 1988). Diese Individuen lassen sich i.d.R. durch ein besonders ausgeprägtes Interesse an dem kollektiven Gut charakterisieren.

Allerdings besteht hier die Gefahr des Free-Riderproblems (Olson 1965), das heißt die größere Gruppe, die sich nicht engagiert, profitiert von den Erfolgen der kleinen Gruppe, obwohl sie keinen Beitrag zur Erstellung des kollektiven Gutes (Verbesserung der Beschäftigungssituation von WissenschaftlerInnen und LektorInnen) beiträgt.

In der Literatur werden allerdings verschiedene Lösungen für das genannte Problem vorgeschlagen:

- 1) Mobilisierung von sozialen Bindungen und Verpflichtungsfähigkeit der (noch) inaktiven Individuen
- 2) Kooperation mit weiteren Gruppen/Individuen, die als Unterstützer fungieren können (z.B. Gewerkschaften, breite Bevölkerung, Individuen mit Macht und/oder Öffentlichkeitswirksamkeit)

Anhand von zwei Beispielen erfolgreicher Organisation möchte ich dies illustrieren.

Das erste Beispiel bezieht sich auf **prekär Beschäftigte in der Kultur- und Medienindustrie in Frankreich**, die die Rücknahme einer umstrittenen Novellierung des Arbeitslosengesetzes im Jahr 2003 fordern, das vormals ein kontinuierliches Einkommen bei diskontinuierlicher Beschäftigung garantiert hat (vgl. Corsani 2007). Die Bewegung hat durch zahlreiche teils militante Besetzungen von Live-Sendungen, Störungen von Theater- und Kinoproduktionen („black screens for culture“) in den Jahren von 2003 bis 2007 öffentliche und mediale Aufmerksamkeit, auch über die Grenzen Frankreichs hinaus, erlangt. Die Filmemacher und Kulturschaffenden nutzten insbesondere ihre Rolle in der kulturellen Produktion von Symbolen in der post-industriellen Gesellschaft als Quelle von Gegenmacht.

Die Interessen und Forderungen der Gruppe wurden explizit als „Sektor übergreifend“ formuliert, das heißt in einer Form, die auch für (potenziell) prekär Beschäftigte in anderen Feldern relevant und ansprechend ist. In Kombination mit der erzielten Medienpräsenz und der Unterstützung durch Dritte (z.B. stellte sich die Schauspielerin und Regisseurin Agnès Jaoui als Sprachrohr zur Verfügung; in einem späteren Stadium der Bewegung erfolgte auch gewerkschaftliche Unterstützung) ist es den Medienschaffenden gelungen großen Druck auf die Regierung zu machen, die im Jahr 2007 die umstrittene Gesetzesänderung wieder zurücknahm.

In dem skizzierten Beispiel ist es gelungen, die Solidarität breiter Teile der Bevölkerung zu erlangen und eine **soziale Bewegung** in Gang zu setzen.

Das zweite Beispiel betrifft die Gruppe der sog. **ExistenzlektorInnen in Österreich in den frühen 1990er Jahren**. ExistenzlektorInnen sind Personen, die ihr primäres Erwerbseinkommen aus ihrer Tätigkeit in der universitären Lehre ziehen. Obwohl diese Gruppe einen Großteil der Lehre an den Universitäten erbringt, weisen ihre Arbeitsbedingungen

prekären Charakter auf. Die Beschäftigung erfolgt von Semester zu Semester, es besteht daher geringe langfristige Planbarkeit des Arbeitseinsatzes; häufig wird unbezahlte Mehrarbeit (z.B. Betreuung von Abschlussarbeiten, Erbringung von nicht remunerierten Lehrveranstaltungseinheiten, etc.) verlangt.

Der Interessengruppe „Verband der Lektoren“ – nicht zu verwechseln mit der heutigen IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen – organisierte vor allem SprachlehrerInnen sowie Lehrende an Kunsthochschulen. Die zentrale Forderung bestand darin, der genannten Gruppe eine dauerhafte und stabile Beschäftigungsoption an den Universitäten – im Idealfall fixe Beschäftigungsverhältnisse – zu garantieren. Durch zahlreiche Resolutionen an Parlamentarier, politische Parteien, die Regierung etc. und Kundgebungen sowie aufgrund der Unterstützung durch Dritte (GÖD, BUKO – gesetzliche Interessenvertretung des Mittelbaus, die mittlerweile ebenfalls aufgelöst wurde – Die Grünen, Österreichische Rektorenkonferenz, etc.) ist es 1995 schließlich gelungen für insgesamt 670 ExistenzlektorInnen die Übernahme in reguläre Universitätsstellen zu erwirken (Status als Vertrags- und BundeslehrerInnen) (vgl. IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen 2000).

Das skizzierte Beispiel zeigt eine erfolgreiche **zeitlich und räumlich begrenzte Organisierung** einer relativ geringen Anzahl von Betroffenen, die ein klar definiertes Interesse – Übernahme der LektorInnen in unbefristete Arbeitsverhältnisse – artikuliert und durchgesetzt hat. Auch in diesem Beispiel war der Verband der Lektoren in seinem Vorgehen allerdings immer auf die Unterstützung Dritter angewiesen.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, und dies bringt mich zu meiner ...

**These III: Es existieren zumindest drei theoretisch denkbare Perspektiven (selbst-)organisierter Interessenvertretung und -durchsetzung.**

- (1) Gründung bzw. Erweiterung einer Profession,**
- (2) regional und zeitlich begrenzte Organisierung,**
- (3) soziale Bewegung.**

Diese theoretisch denkbaren Alternativen sind – wie auch oben gezeigt wurde – von spezifischen Bedingungen abhängig, die ihren Erfolg entweder unterstützen oder hemmen. Konkret lassen sich folgende Bedingungen benennen:

Ad (1) Die erste Perspektive erfordert die Ausweitung der professionellen Logik, die in Gruppe I an den Universitäten (Insider, s.o.) dominiert, auf die Gruppe II (Outsider), um die bürokratische Logik (Managementimperative) zu reduzieren. Konkret bedeutet dies, dass z.B. Professoren auf die Notwendigkeit durchgängiger Laufbahnmodelle und einer nachhaltigen Personalplanung zugunsten eines breiten, qualifizierten Mittelbaus hinweisen. Spitzenleistungen (v.a. in internationalen Rankings) sind nicht dadurch zu erzielen, indem vereinzelt Top-WissenschaftlerInnen rekrutiert werden.

Diese Perspektive weist allerdings keinen umfassenden Charakter auf – es wird immer „Outsider“ geben. Universitäten haben – im Gegensatz zu privatwirtschaftlichen Unternehmen – kein „Nachwuchsproblem“, weil sie ihren wissenschaftlichen Nachwuchs selbst generieren. Ein Ziel der genannten Strategie könnte allerdings sein, den „destruktiven“ Wettbewerb um die Gunst des eigenen Professors durch einen „konstruktiven“ Wettbewerb zu ersetzen, bei dem klare Kriterien der Auswahl und Weiterbeschäftigung von WissenschaftlerInnen und LektorInnen definiert und umgesetzt werden.

Ad (2) Eine regional und zeitlich begrenzte Organisierung erfordert zumindest eine kleine Gruppe von Personen, die bereit ist – vor allem am Beginn einer Bewegung – einen hohen

Mitteinsatz (Zeit, Kraft, etc.) bereitzustellen. Das Problem der „Free-Rider“, d.h. Personen, die sich nicht engagieren aber hoffen, von der Bereitstellung eines kollektiven Gutes zu profitieren, kann auf zwei Arten gemildert werden. Entweder gelingt es im weiteren Verlauf der Bewegung die Gruppe der Nicht-Engagierten zu gewinnen, durch soziale Bindungen/wechselseitige Verpflichtungen. Oder es wird auf die Unterstützung durch Dritte (Gewerkschaften, Betriebsrat, Standesvertretungen, politische Parteien, bekannte Persönlichkeiten, etc.) zurückgegriffen, die über Einflussmacht, mediale Präsenz, etc. verfügen.

Ad (3) Die Mobilisierung einer sozialen Bewegung erfordert eine breite Solidarisierung auch durch Gruppen, die nicht der Wissenschaftsgemeinschaft angehören (andere soziale Bewegungen, etc.). Dies kann nur gelingen, wenn Interessen und Forderungen möglichst breit formuliert werden und über die Partikularinteressen der universitären WissenschaftlerInnen hinausgehen. Zentral sind auch situative Faktoren wie Parteimehrheiten, Themenrelevanz, etc., die den Erfolg oder Misserfolg der Mobilisierung einer breiten Masse mitbestimmen.

Alle genannten Perspektiven und Wege (selbst-)organisierter Interessenvertretung erfordern neben der Mobilisierung und Organisation von WissenschaftlerInnen, LektorInnen, Studierenden, etc. in einem weiteren Schritt die **Formulierung von gemeinsamen – über die Partikularinteressen hinausgehenden – Anliegen und Forderungen**, die an die jeweils relevanten EntscheidungsträgerInnen (Rektorate, Fakultäten und Institute, Regierung, politische Parteien, etc.) herangetragen werden und mit denen letztlich auch um Unterstützung durch „Dritte“ (soziale Bewegungen, Gewerkschaften, etc.) geworben werden kann.

## Literatur

Abel, Jörg und Ludger Pries (2005), Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neue-Medien-Unternehmen, in: Nicole Mayer-Ahuja und Harald Wolf (Hg.), Entfesselte Arbeit - Neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin, 109-152.

Abel, Jörg und Ludger Pries (2007), Shifting patterns of labor regulation: Highly qualified knowledge workers in German new media companies. Critical Sociology, 33, 101-125.

Corsani, Antonella (2007), Das System der Intermittence für alle verteidigen..., in: Kulturrisse, Internet: <http://igkultur.at/igkultur/kulturrisse/1194952672/1194961486> [Zugriff am 3.10.2009]

Crouch, Colin (1982), Trade unions: the logic of collective action. Glasgow.

Freidson, Eliot (2004), Professionalism. The Third Logic. Cambridge.

Heidenreich, Martin und Karin Töpsch (1998), Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. Industrielle Beziehungen 5 (1), 13-44.

IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen (2000), Endbericht des Forschungsprojekts „Zwischen Autonomie und Ausgrenzung? Zur Bedeutung Externer Lehre und Freier Wissenschaft an österreichischen Universitäten und Hochschulen“, Wien.

Kämpf, Tobias (2008), Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Frankfurt am Main.

Kotthoff, Hermann und Alexandra Wagner (2008), Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. Berlin.

Lücking, Stefan und Susanne Pernicka (2008), Gewerkschaften und der „Kampf ums geistige Eigentum“ am Beispiel der Europäischen Richtlinie über Softwarepatente. Sozialwissenschaftliche Rundschau 48 (4), 432-452.

Marwell, Gerald, Pamela E. Oliver and Ralph Prahl (1988), Social Networks and Collective Action: A Theory of Critical Mass. III. American Journal of Sociology 94 (3), 502-34.

Oliver, Pamela E., Gerald Marwell and Ruy Teixeira (1985), A Theory of the Critical Mass I. Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action. American Journal of Sociology 91 (3), 522-56.

Olson, Mancur (1965), The Logic of Collective Action. Cambridge.