

WISSENS- ÖKONOMIE

Der Countdown läuft: Mit 2010 soll der europäische Hochschulraum vereinheitlicht sein. Der sogenannte Bologna-Prozess bedeutet aber auch eine Neuverhandlung der gesellschaftlichen Vorstellungen von Wissenschaft und Bildung, wie ein Blick auf die Kämpfe um Studien- und Arbeitsbedingungen auf den Universitäten Europas zeigt.

ECLIPSE OF REASON

Der nach langer Verzögerung kürzlich unterfertigte „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ ist die späte Vollendung der Geherschen Universitätsreform.

Das Umkrepeln der Personalstruktur an den Unis war immer ein entscheidender Aspekt dieser Reform. Mit der Uni-Autonomie ergab sich die Möglichkeit, die Anstellungsform für WissenschaftlerInnen zu modifizieren. Aus ideologischen Gründen war eine Fortführung des Beamtenschemas nicht erwünscht: Unter den EntscheidungsträgerInnen hatte sich das Vorurteil breit gemacht, dass WissenschaftlerInnen, sobald sie eine solche Anstellung erhalten, unproduktiv würden. Vielmehr wäre der Arbeitsmarkt Universität zu liberalisieren, die Unis sollten also das Recht zur Definition der Anstellungsverhältnisse bekommen sowie die Möglichkeit, diese auch aufzulösen. Um dem Ganzen einen arbeitsrechtlichen Rahmen und sozialpartnerschaftlichen Anstrich zu geben, verankerte man den Kollektivvertrag im Gesetz.

Man darf an der Wirklichkeitsnähe der Diagnose zweifeln. Unzufriedenheit mit der Leistung des wissenschaftlichen Personals war teilweise selbst schon den überzogenen Ansprüchen eines sich in diesen Jahren herauschälenden Wissenschaftsmanagements geschuldet (Stichwort „Exzellenz“). Selbst wo die Unzufriedenheit berechtigt war, stellte sich die Frage: Lag die schlechte Performance an den WissenschaftlerInnen, die wegen der Unkündbarkeit zu wenig unter Leistungsdruck standen, oder spielten nicht vielleicht strukturelle Probleme, sprich eine massive Unterausstattung, eine Rolle? Letzteres wurde zwar zugestanden, mit Hinweis auf die Wunderkräfte der Reform als Argument aber nicht ernst genommen.

DIE ALTEN UND DIE NEUEN

So kam es, dass ab Inkrafttreten des neuen Universitätsgesetzes mit Beginn 2004 Anstellungen an den Unis nur mehr nach privatrechtlichem Dienstverhältnis erfolgen können. An den Unis unterhalb der ProfessorInnen gab es nun zwei Gruppen, deren Mitglieder wenig mehr miteinander teilen als die schwammige Zuordnung „Mittelbau“. Während die erste Gruppe alle AssistentInnen umfasst, die vor der Reform eingestellt und damit verbeamtet worden waren, sind in der zweiten Gruppe alle danach wissenschaftlich Angestellten (unterhalb der Professuren) versammelt. Diese zweite Gruppe macht inzwischen mehr als siebzig Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals an den Unis aus. Allerdings ist sie in sich sehr heterogen. Drei Untergruppen sind auszumachen: Es gibt AssistentInnen, die zum Stammpersonal gezählt werden, die über Drittmittel finanzierten WissenschaftlerInnen und nicht zu vergessen die Lehrbeauftragten. Innerhalb dieser Untergruppen sind nochmals starke Unterschiede auszumachen: Allein an der Uni Wien gibt es inzwischen 26 Anstellungstypen nach neuem Schema.

Nur in einem gleichen sich fast alle Neuen: Ihre Verträge sind befristet. Der Grund: Die neuen Arbeitsgeber – die Unis – glauben fest an ihr eigenes Schreckgespenst. Man fürchtete (ob berechtigt oder nicht ist eine andere Frage), dass mit einem unbefristeten Vertrag

arbeitsrechtlich doch wieder eine faktische Unkündbarkeit erreicht würde – und das war ja gerade, was man an den verbeamteten AssistentInnen so schrecklich findet. Dieses Vorgehen der Unis führte zwar die Reform zu einem guten Teil gleich ad absurdum, wurde aber von den Neuen für's Erste hingenommen. Als Trostpflaster hatte man ja immer noch den KV, der, wenn unterzeichnet, Karrieremodelle vorgeben würde.

DYSFUNKTIONALE EFFEKTE

Das Jahr 2008: Der Kollektivvertrag ist nicht unterzeichnet, die ersten befristeten Verträge laufen aus. Kann man die nicht verlängern? Ja, schon. Aber nun tritt ein anderes Instrument in Kraft, das seit Jahren in den befristeten Verträgen wie eine Zeitbombe tickte. Die so genannte Kettenvertragsregelung schreibt vor, dass befristete Verträge nicht öfter als zwei Mal verlängert werden dürften. Das war eigentlich eine Maßnahme zur Wahrung der ArbeitnehmerInnenrechte. Im Effekt aber waren die Unis zwischen einer unbefristeten Anstellung und der Abweisung der/des betreffenden WissenschaftlerIn/Wissenschaftlers vor die Wahl gestellt; und in aller Regel entschied man, das Anstellungsverhältnis zu beenden. Wenn selbst qualifizierte Personen wegen einer Formalität trotz Bedarfs und vorhandener Mittel keine Weiteranstellung bekommen, war das System offensichtlich dysfunktional geworden. Nach Jahren der eifrigen Akkumulation und dem Anlocken neuer, williger Arbeitskräfte drohte die Blase zu platzen. Jetzt musste der Kollektivvertrag her.

Kurzfristig hatte die Liberalisierung des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes zu einer dynamischen Personalentwicklung an den Unis geführt. Zwischen 2005 und 2008 stieg, gemessen nach Vollzeitäquivalenten, die Zahl der „neuen“ AssistentInnen um mehr als ein Drittel, die Zahl der Drittmittelangestellten sogar um vierzig Prozent an (über die prekäre Anstellungsform der einsemestrigen LektorInnen gibt es keine Zahlen). Daraus resultierte eine massive Verjüngung der Personalstruktur. Wie sonst war die Personalexpansion (von 2005 bis 2008 immerhin elf Prozent) möglich? Das Geld dafür konnte nicht so sehr aus gesteigerten Investitionen stammen (real sind die Zuwendungen an die Unis eher stagniert), sondern aus einer Verlagerung in Drittmittelangestellte sowie aus einer generationellen Umverteilung: Durch die Pensionierungswelle „teurer“ WissenschaftlerInnen der alten Gruppe standen Mittel für mehr „billigere“ Stellen der neuen Gruppe zur Verfügung.

Eine ganze Generation von WissenschaftlerInnen, viele noch im Doktoratsstudium oder am Anfang der Post-doc-Karriere, ergriff dankbar die Chance, für ihre wissenschaftliche Tätigkeit auch bezahlt zu werden – insbesondere in den bis dahin stark verknocherten (weil unterausgestatteten) Disziplinen der Sozial- und Geisteswissenschaften in Österreich eine in diesem Ausmaß völlig unbekannt Situation.

WIRD JETZT ALLES GUT?

Eine solche Entwicklung ist auf Sand gebaut, wenn es keine weiterreichenden Anstellungsoptionen gibt. Der KV legt das Recht auf die Bewerbung auf eine weiterführende Stelle mit unbefristeter (jedoch lösbarer) Anstellung fest. Allerdings muss die Uni erst über die Einrichtung einer solchen Stelle entscheiden. Abgesehen von der Frage, ob die Mittel dafür zur Verfügung stehen (höhergradige Stellen sind bekanntlich auch teurer), gibt es für die Einrichtung keine Richtlinien, die Entscheidung fällt in der Regel monarchisch im Rektorat, mithin auf intransparente Weise. Oft genug darf man das Bedienen von Einzelinteressen grauer Eminenzen vermuten.

Schlimmer als diese neueste Version des Tarnnepotismus ist, dass die Betroffenen selbst im Clinch liegen. Die AssistentInnen wehren sich nicht, wenn weitere Karrierewege auf ihre Untergruppe beschränkt werden; die Drittmittelangestellten wollen dieses Recht auf sich selbst ausgedehnt wissen. Niemand will sich mit den Lehrbeauftragten aufhalten, die zunehmend auf die Schiene reiner Lehrkräfte geschoben werden (mit projizierten Lehrkontingenten, die jene von Mittelschullehrern übersteigen).

Hätte man das nicht wissen können? Allerdings. Nur, eine etwas vorausschauende politische Mobilisierung hat die große Mehrzahl der Neuen selbst die längste Zeit nicht interessiert. Politischen Gruppierungen wie die „IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen“ fehlte die Unterstützung. Die Betriebsräte, die an den Unis zwischen den Stühlen (Rektorat, Gewerkschaft, verschiedene Angestelltengruppen) sitzen, klagten über die Ignoranz des jungen und ehrgeizigen Nachwuchses. Bei dem beginnt sich erst seit letztem Jahr überhaupt Interesse an der Materie zu regen.

Es stimmt schon, vieles ist noch offen, kann Gegenstand von Verhandlungen sein. Nur bräuchte man dazu eine gemeinsame Verhandlungsbasis. Das Problem ist, dass die Mobilisierung konfus und zum Teil gegen andere Untergruppen gerichtet ist, dass sie kein solidarisches Fundament hat, dass es keine Organisationsstruktur gibt, und dass kein Informationsfluss zwischen den Gruppen und Standorten existiert. Mit anderen Worten: Der Kollektivvertrag ist unterschrieben, und die „neue“ Gruppe des Mittelbaus ist nicht nur völlig diversifiziert, sondern auch ohne erkennbaren Zusammenhalt. Gehrter to Universities: Mission accomplished? Leider sieht es ganz danach aus.

Thomas Koenig

Inzwischen hat sich eine universitätsweite Arbeitsgruppe „Zukunft der Wissenschaften“ gebildet, die dafür mobilisiert, dass die Umsetzung des Kollektivvertrags von jenen mit gestaltet werden kann, die dieser auch direkt betrifft.

<https://lists.univie.ac.at/mailman/listinfo/zukunft-d-wissenschaften> www.ig-elf.at

KLEINES GLOSSAR ZUM BOLOGNA-PROZESS

AUTONOMIE der Universitäten suggeriert eine größere Selbstbestimmung von Universitäten, bedeutet de facto aber das Gegenteil: Mit Einführung der Autonomie wurde die finanzielle Abhängigkeit der Universitäten erhöht, um dem Ministerium die Einflussnahme zu erleichtern (siehe auch: Drittmittel).

BOLOGNA-PROZESS bezeichnet das politische Vorhaben zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums bis 2010. Er beruht auf einer 1999 von 29 europäischen BildungsministerInnen in Bologna unterzeichneten, rechtlich nicht bindenden Absichtserklärung. Eines der Hauptziele ist die Umwandlung des Bildungssystems in ein Ausbildungssystem (Employability).

DRITTMITTEL bezeichnen jene Teile des Akademiabudgets, die nicht aus dem Etat des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung gespeist werden. Entgegen der weitläufigen Annahme stammen Drittmittel nur selten aus der Privatwirtschaft, in erster Linie sind es öffentliche (Forschungs-)Gelder. Deren Vergabe (oder Nicht-Vergabe) wird indirekt vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung kontrolliert, wodurch die Lenkbarkeit der Universitäten gewährleistet wird.

ENTWICKLUNGSPLAN ist ein Strategiepapier, in dem die Ziele für die Entwicklung der Universität festgelegt werden (z.B. Studienangebote und deren Struktur). Er wird vom Rektorat erstellt und hat drei Jahre Gültigkeit. Der erste Entwicklungsplan wurde dem Senat 2005 vorgelegt. Obwohl dieser ihn ablehnte, trat er aufgrund der Zustimmung des Universitätsrats in Kraft.

UG 2002, das aktuelle Universitätsgesetz, wurde 2002 von der FPÖ-ÖVP-Regierung verabschiedet. Es bildet die Grundlage für die Implementierung des Bologna-Prozesses und ersetzt die vormalig basisdemokratische Struktur der Universität durch eine unternehmensorientierte Top-Down-Struktur. Die Möglichkeiten zur Mitsprache für Studierende und Bedienstete wurden auf ein Minimum reduziert. Mit Inkrafttreten des UG 2002 wurden die Studiengebühren erstmals seit den 1970er Jahren wieder eingeführt.

IRDEI (Initiative for the Re-Democratization of Educational Institutions)
<http://irdei.akbild.ac.at>