

## "Professoren haben weniger Probleme, die machen sie meistens": die Repräsentationsproblematik der Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten

Eckardstein, Dudo von; Konlechner, Stefan W.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Eckardstein, D. v., & Konlechner, S. W. (2009). "Professoren haben weniger Probleme, die machen sie meistens": die Repräsentationsproblematik der Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 16(1), 46-66. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344127>

### 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.

Dudo von Eckardstein, Stefan W. Konlechner\*

## **„Professoren haben weniger Probleme, die machen sie meistens.“ Die Repräsentationsproblematik der Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten\*\***

**Zusammenfassung** – Der Betriebsrat wird in der Literatur überwiegend als monolithisch strukturierter Akteur konzipiert. Tatsächlich stellen Betriebsräte jedoch Gremien dar, in denen Individualakteure bzw. einzelne Gruppierungen mit teilweise unterschiedlichen Wertvorstellungen und unterschiedlichem Rollenverständnis agieren. Diese Thematik greift der vorliegende Beitrag auf, indem Spannungen innerhalb der neu konstituierten Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an den österreichischen Universitäten skizziert werden. Die empirische Datenbasis stellen Interviews mit 42 Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden sowie Vertretern des Managements (Rektoren und Vizerektoren) an 14 österreichischen Universitäten dar. Wir zeigen, dass zwischen einzelnen Gruppen (Professorenschaft und Mittelbau) heterogene Ansichten in Bezug auf die Bedeutung einer institutionalisierten Interessenvertretung bestehen, und diskutieren Ursachen, die insbesondere im unterschiedlichen Selbstverständnis der beiden Gruppen zu finden sind, und Konsequenzen, insbesondere die Mehrgleisigkeit der Interessenvertretung gegenüber der Universitätsleitung.

### **Tensions within Works Councils at the Public Universities in Austria**

**Abstract** – Works councils are usually regarded as homogenous actors rather than as a conglomeration of individual actors with heterogeneous values and norms. As a consequence, up-to-now tensions and discrepancies within works councils have remained an under-researched issue within the context of labor relations. In this paper, we draw on this issue by documenting and discussing tensions within the newly constituted works councils at the public Universities in Austria. Empirical data were collected by conducting qualitative interviews at 14 Austrian Universities. We show that contrasting views exist regarding the need for an institutionalized representation of interests. Moreover, we discuss causes and consequences of these conflicting views.

Key words: **works councils, industrial relations, works councils at universities**

---

\* Prof. Dr. Dudo von Eckardstein, Jg. 1939, Emeritus am Institut für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstraße 51, A – 1090 Wien.  
E-mail: dudo.eckardstein@wu-wien.ac.at.

Mag. Stefan W. Konlechner, Jg. 1982, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Personalmanagement, Althanstraße 51, A – 1090 Wien.  
E-Mail: stefan.konlechner@wu-wien.ac.at.

Wir danken den Teilnehmern des 11. Workshops der Kommission Hochschulmanagement, Prof. Dr. Berndt Keller sowie zwei anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise und Anregungen.

\*\* Artikel eingegangen: 22.7.2008  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 8.1.2009.

## 1. Einleitung

In der Literatur wird der Betriebsrat eher als monolithisch strukturierter Kollektivakteur (Trinczek 1989: 447) denn als Ansammlung von Individuen mit heterogenen Werten und Zielsetzungen charakterisiert. Tatsächlich stellen Betriebsräte jedoch Gremien dar, in denen diverse (nicht zuletzt mikropolitische) Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse stattfinden müssen, um die Handlungsfähigkeit des Gremiums sicherzustellen. Als Konsequenz der Vorstellung von Betriebsräten als anämischen Gebilden sind Konflikte, die ihren Ursprung in heterogenen Überzeugungen der Individualakteure innerhalb der Betriebsratsgremien finden, selten in der wissenschaftlichen Literatur thematisiert worden (vgl. dazu als erwähnenswerte Ausnahmen Artus et al. 2001, Kotthoff 2003a). Bereits Fürstenberg (2000 [1958]: 21) hat im Rahmen seiner Skizzierung des Betriebsrats als Grenzinstitution jedoch auf die Problematik hingewiesen, die sich daraus ergibt, dass der Betriebsrat aus „mehreren Personen [besteht], die in den Verhandlungen mit der Betriebsführung als soziale Gruppe auftreten müssen“, sowie daraus, dass diese Ansammlung unterschiedlicher Personen gleichzeitig eine Vielzahl heterogener Belegschaftsinteressen zu vertreten hat. Dies bezeichnet er als Repräsentationsproblem der Vertretungsarbeit.

Solche Repräsentationsprobleme können auf unterschiedlichen Ebenen wirksam werden. Im Rahmen dieser Arbeit unterscheiden wir das interne (unterschiedliche Ziele, Interessen, Werte und Normen einzelner Betriebsratsmitglieder) vom externen Repräsentationsproblem (unterschiedliche Ziele und Interessen einzelner Belegschaftssegmente).

Dieser Beitrag setzt sich mit dem internen Repräsentationsproblem in den neu gegründeten Betriebsräten des wissenschaftlichen Personals an den österreichischen Universitäten auseinander. Als im Zuge der Umsetzung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) Betriebsräte sowohl für das wissenschaftliche als auch für das sogenannte allgemeine Personal an den österreichischen Universitäten installiert wurden, die bisherige Formen der Belegschaftsvertretung ablösten, wurden Professorenschaft und Mittelbau (zwei separate Kurien/Statusgruppen) in einem gemeinsamen Vertretungsorgan (dem Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals) zusammengefasst. Wir untersuchen die Frage, *wie diese Gruppen (Kurien), deren Mitglieder unterschiedlich sozialisiert sind und zwischen denen oft hierarchische Über- und Unterordnungsbeziehungen bestehen, in einem gemeinsamen Vertretungsgremium miteinander umgehen*. Wir zeigen, dass sich Ansprüche und Erwartungen an den Betriebsrat zwischen den beiden Kurien unterscheiden.

Der Aufsatz gliedert sich folgendermaßen: Zunächst zeichnen wir die Entwicklung der Mitbestimmung innerhalb des österreichischen Hochschulwesens nach (Abschnitt 2). Anschließend skizzieren wir die Charakterisierung des Betriebsrats als Grenzinstitution nach Fürstenberg unter besonderer Berücksichtigung der Repräsentationsthematik (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 werden das methodische Vorgehen und die Datenbasis beschrieben. In Abschnitt 5 präsentieren wir unsere Befunde, die im 6. Abschnitt diskutiert werden.

## **2. Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Mitbestimmung an österreichischen Universitäten**

Im Zuge der Neuregulierung des österreichischen Hochschulwesens trat 2002 ein neues Universitätsgesetz (UG 2002) in Kraft, das darauf abzielte, die Universitätsautonomie zu erhöhen und damit europäischen Vorgaben gerecht zu werden (vgl. Seböck 2002). Als Konsequenz der Reformen, die das UG 2002 nach sich gezogen hat, wurden u.a. Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Beteiligung der Beschäftigten auf der universitären Ebene stark verändert (Titscher 2004). So wurden im Rahmen des UG 2002 die Universitäten Betrieben gleichgestellt, wodurch das Arbeitsverfassungsgesetz<sup>1</sup> (ArbVG) auf Universitäten anwendbar wurde. Auf dieser Grundlage wurden Ende 2004 Betriebsräte als Organ der Mitbestimmung an den österreichischen Universitäten installiert, die in ihrer Funktion die bisherigen Formen der Belegschaftsvertretung vollständig ablösen sollen. Analog zur – in § 40 ArbVG vorgesehenen – Trennung der Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte ist an den Universitäten je ein Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische sowie für das allgemeine Personal zu errichten.

Betrachtet man die Entwicklung des österreichischen Universitätswesens über einen längeren Zeitraum, zeigt sich, dass mit Verabschiedung des Universitätsorganisationsgesetzes (UOG) 1975 eine Veränderung der Universitätsstrukturen hin zur demokratischen Selbstverwaltung einherging. Während in Zeiten der sogenannten Ordinarienuniversitäten die Professoren das Entscheidungsgewaltmonopol innehatten und nicht-professorales Universitätspersonal weitgehend von der Mitbestimmung an den Universitäten ausgeschlossen war, war es ausgewiesenes Ziel der damaligen Reformprozesse, Akzeptanz und Transparenz inneruniversitärer Entscheidungsprozesse zu erhöhen. Dazu wurden das nicht-professorale wissenschaftliche Personal (der sogenannte Mittelbau), die Studierenden und auch das allgemeine Universitätspersonal in inneruniversitäre Entscheidungsprozesse einbezogen. Zudem erfolgte eine Einteilung von Professorenschaft, Mittelbau und auch der Studierenden in Kurien.<sup>2</sup> Manche Gremien wurden paritätisch besetzt, in anderen stellte die Professorenkurie die Hälfte der Mitglieder, die beiden anderen Kurien jeweils ein Viertel. Von der neuen Machtbalance profitierte insbesondere der Mittelbau, „der sich im Laufe einer nur zum Teil vorhersehbaren Entwicklung in einer einzigartigen Weise zu einem determinierenden Machtfaktor an den österreichischen Universitäten“ wandeln sollte (Rainer 2004: 137). Die neue Struktur förderte jedoch inneruniversitäre Bürokratisierungstendenzen und führte teilweise zu einer deutlichen Verlangsamung bis hin zur Blockierung von Entscheidungsprozessen. Zudem begehrte die Standesvertretung der Professoren zunehmend auf, der „Überdemokratisierung“ der Universitäten ein Ende zu bereiten (vgl. Laske et al. 2006: 10). Im Rahmen des UOG 1993 fanden bereits erste Umgestaltungen

---

<sup>1</sup> Dieses Gesetz enthält ausführliche Regelungen zu den Betriebsräten und entspricht insofern dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz.

<sup>2</sup> Darüber hinaus haben sich die Professoren oft in einem eigenen Verein (Professorenverband) organisiert, und in Parallelität dazu auch die Mittelbauangehörigen in ihrem Verband. Diese Interessenvertretungen der Kurien haben eine lange Tradition und sind nach wie vor existent.

gen statt, die deutlich in Richtung zunehmender Autonomie der Universitäten hinweisen. Diese Entwicklung wurde im Rahmen des UG 2002 noch deutlich verstärkt (für einen Kurzabriss der Entwicklung des österreichischen Universitätswesens vgl. Burtcher et al. 2005).

Zwar wurde die Rolle der Professorenschaft gegenüber dem Mittelbau durch die gesetzlichen Veränderungen gestärkt; insgesamt wurden jedoch die Mitbestimmungsmöglichkeiten zugunsten eines höheren Gewichts der Universitätsleitung reduziert. Zu einer Schwächung der Mitbestimmung durch das neue Universitätsgesetz kommt es insofern, als Kollegialorgane mit Entscheidungsbefugnis ausschließlich die Leitungsorgane sind, d.h. der Universitätsrat, der Senat und das Rektorat. Dem Betriebsrat kommen allerdings umfassendere Kompetenzen zu (z.B. das Abschließen von Betriebsvereinbarungen) als dem Dienststellenausschuss, der – gewissermaßen als Vorgängerorgan des Betriebsrats – für die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten zuständig war und dies für die beamteten Universitätsbeschäftigten in Personalunion mit dem Betriebsrat noch immer ist.<sup>3</sup> Faktisch setzten sich die Betriebsräte während ihrer ersten Amtsperiode vor allem mit den Themengebieten der Leistungsentgelte, des Datenschutzes sowie mit Fragen nach einer Neugestaltung von Laufbahnmodellen auseinander. Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft einzelne Konfliktfälle innerhalb des Personals, nicht zuletzt zwischen Professorenschaft und Mittelbau.

### 3. Konzeptionelle Grundlagen

#### 3.1 Der Betriebsrat als Grenzinstitution

Der industriesoziologischen Forschung entstammt die Charakterisierung des Betriebsrats als Grenzinstitution (vgl. Fürstenberg 2000 [1958]). Als Grenzinstitution wird dieser deshalb bezeichnet, da sich der Betriebsrat während der Ausübung seiner Kernfunktion, der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, stets im Spannungsfeld zwischen Anforderungen der Belegschaft, der Betriebsführung und der Gewerkschaft bewegen müsse (vgl. Weber 1981: 8, vgl. ähnlich Sofsky/Paris 1991: 112). All diese Parteien kontrollieren Ressourcen, auf die der Betriebsrat angewiesen ist (vgl. Rehder 2006: 228), und stellen unterschiedliche – teilweise gar antagonistische – Ansprüche an ihn (Bundesmann-Jansen/Frerichs 1995: 24, Hälker 2004).

Fürstenberg (2000 [1958]) hat drei Grundprobleme der Betriebsratsarbeit formuliert, die sich aus dieser heterogenen Ressourcenverteilung ergeben. So müsse der

---

<sup>3</sup> Auch der Dienststellenausschuss war für die Vertretung beider Personalkategorien (Professorenschaft und Mittelbau) zuständig. Diese Zuständigkeit ist allerdings vor dem Hintergrund eines signifikant unterschiedlichen Universitätsgesetzes zu betrachten. In der Tat stellte der Dienststellenausschuss eher ein Beratungsgremium dar, dem faktisch wesentlich geringere Möglichkeiten zustanden als den neu gegründeten Betriebsräten, denen teilweise weitreichende Befugnisse in sozialen, personellen (z.B. Mitwirken bei Einstellungen, Festsetzen von Leistungsentgelten, Recht auf Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen) und wirtschaftlichen (insbesondere die Beteiligung an Entscheidungsprozessen über die Unternehmensführung) Belangen zukommen. Der Unterschied im Umfang der Tätigkeiten sei durch ein Zitat eines unserer Gesprächspartner verdeutlicht: „Wir waren 40 Jahre lang Personalvertreter. Jetzt bin ich auf einmal der Mitgestalter von Arbeitswelten mit dem Rektorat (BR, 19212)“.

Betriebsrat als Gremium, das in der Regel aus Mitgliedern mit unterschiedlichen Werten und Normen zusammengesetzt ist, versuchen, gleichzeitig heterogene Belegschaftsinteressen zu vertreten (internes/externes Repräsentationsproblem), solidarisch gegenüber der Gewerkschaft oder anderen übergeordneten Interessensverbänden zu agieren (Solidaritätsproblem) sowie Belegschaftsinteressen und Betriebsinteressen gleichermaßen zu wahren (Integrationsproblem).

In der Literatur wurde dem *Integrationsproblem* bislang bei weitem die größte Aufmerksamkeit gewidmet. Dieses ergibt sich aus den unterschiedlichen Präferenzen in Hinblick auf die Mittel, mit denen das gemeinsame Ziel von Betriebsrat und Management – der wirtschaftlich garantierte weitere Fortbestand des Unternehmens – erreicht werden soll. Empirische Befunde (vgl. z.B. die Typologien von Betriebsräten durch Kotthoff 1981, 1994, Osterloh 1993, v. Eckardstein et al. 1998, Müller-Jentsch/Seitz 1998) verdeutlichen, dass die Integrationsthematik, je nach Ausprägungsart der Interaktionsbeziehung zwischen Management und Betriebsrat, von diesen beiden Akteuren unterschiedlich gehandhabt werden kann. Aktuell scheint Kooperation das dominante Kooperationsmuster zwischen Management und Betriebsrat darzustellen (Schmidt und Trinczek 1999: 116, vgl. aber auch Rehder 2006: 228). In diesem Zusammenhang lässt sich auch auf eine Vielzahl an Forschungsarbeiten zum Interessenregulierungsmuster des sogenannten Co-Managements verweisen (vgl. v. Eckardstein 1997, Dörre 2002, Höpner 2004, Nienhüser 2005, Minszen und Riese 2005, Rehder 2006).

*Solidaritätsprobleme* ergeben sich für den Betriebsrat dann, wenn eigene Vorschläge in Widerspruch zu den von der Gewerkschaft verfolgten Vorstellungen stehen. Obwohl die Gewerkschaft die Belegschaft potenziell auf der überbetrieblichen Ebene repräsentiert und die Interaktion von Gewerkschaft und Betriebsrat oftmals als symbiotisches Zusammenspiel charakterisiert wird (Kotthoff 2004: 589, Schmidt/Trinczek 1999: 106), können jedoch auch Störungen im Zusammenspiel von Betriebsrat und Gewerkschaft auftreten, wenn der Betriebsrat zwischen dem eigenen Standpunkt im Rahmen der Belegschaftsvertretung und der Gewerkschaftsposition abwägen muss. Dies wird dann zum Problem, wenn der Betriebsrat von Gewerkschaftsseite als verlängerter Arm der Gewerkschaft betrachtet wird und nicht als unabhängige Institution, die neben der Gewerkschaft existiert und sich in vielen Bereichen eine eigene Identität aufbauen kann.

### **3.2 Repräsentationsprobleme in Betriebsratsgremien**

Das *Repräsentationsproblem* tritt insbesondere dann deutlich zum Vorschein, wenn in unterschiedlichen Belegschaftsschichten divergierende – im extremen Fall konfligierende – Interessenlagen vorhanden sind. Insbesondere in größeren Betrieben stellen solche Ziel- und Interessenkonflikte eher die Regel als die Ausnahme dar. So bestehen zwischen einzelnen Belegschaftsschichten oftmals Unterschiede, Widersprüche und Antagonismen in Bezug auf Ziel und Vorgehensweise der Mitbestimmung, die bereits bei der Wahl der Interessensvertreter akut werden können. Der schließlich gewählte Betriebsrat besteht sodann aus „mehreren Personen, die in den Verhandlungen mit der Betriebsführung als soziale Gruppe auftreten müssen“ (Fürstenberg 2000 [1958]: 21). Bis dieser Status jedoch erreicht wird, müssen interne Aushandlungsprozesse

erfolgt sein, in denen die einzelnen Akteure ihre speziellen Interessen (bzw. die speziellen Interessen jener Belegschaftsschicht, der sie sich besonders verpflichtet fühlen) und Agenden aufeinander abgestimmt haben. Der Betriebsrat muss also erst eine „einheitliche Linie finden“ und stellt – auch wenn in manchen Fällen dieser Eindruck erweckt werden mag – keine homogene Gruppe dar. Um es mit den Worten Kotthoffs (2003a: 492) auszudrücken: „In der Regel wird vom Betriebsrat wie von einem Akteur im Singular gesprochen. Tatsächlich sind Betriebsratsgremien aber keine homogenen Gebilde, sondern eine Ansammlung von Menschen mit unterschiedlicher politischer und ideologischer Herkunft, mit unterschiedlichem Selbst- und Rollenverständnis.“ Dies zu betonen ist wichtig, da es dem Alltagsverständnis widerspricht, ein Kollektivorgan als Ansammlung von Akteuren mit heterogenen Zielsetzungen zu betrachten. In der Terminologie des Rational Choice-Ansatzes ausgedrückt (Coleman 1992), wird der Betriebsrat überwiegend als korporativer Akteur verstanden, also als institutionell geregelter Verbund von Individualakteuren, der in bestimmten Situationen wie ein rationaler Individualakteur handelt. Die tatsächlichen individuellen Handlungen werden dabei in der Regel bei der Analyse des Betriebsratshandelns ausgeklammert.

Betrachtet man diese Ausführungen im Detail, zeigt sich, dass das Repräsentationsproblem auf zwei unterschiedlichen, voneinander abzugrenzenden Ebenen auftritt. So muss *der Betriebsrat* einerseits unterschiedliche Ziele und Interessen einzelner Belegschaftssegmente abwägen (externes Repräsentationsproblem), andererseits agieren in den Betriebsratsgremien *mehrere Individualakteure*, die selbst unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen bzw. sich unterschiedlichen Werten und Normen verpflichtet fühlen können (internes Repräsentationsproblem). Infolge der vorherrschenden Konzeptualisierung von Betriebsräten als „monolithisch strukturierte Kollektivakteure“ (Trinczek 1989: 447) wurden allerdings „heterogene oder sogar widerstreitende Interessen innerhalb von Belegschaften und Interessenvertretungsgremien“ (Rehder 2006: 230) bislang kaum in der wissenschaftlichen Literatur behandelt.

In der Realität von Unternehmen „stellt der Betriebsrat nur selten eine von vornherein ideale Repräsentation der Arbeitnehmerschaft dar“ (Fürstenberg 2000 [1958]: 22). Zunehmende Spezialisierung und Professionalisierung der Betriebsratsarbeit setzen einen Prozess der Distanzierung von der Belegschaft in Gang (vgl. z.B. Dybowski-Johannson 1980: 35, Müller-Jentsch/Seitz 1998, Niemeyer/Rapp 2001: 475), wodurch sich die Gefahr der Verselbständigung des Betriebsrats erhöht. Wie Schmidt und Trinczek (1999: 111) betonen, stellt diese Marginalisierung und „Exklusion der Belegschaft als relevantem politischen Akteur“ jedoch eine Notwendigkeit dar. Dem Betriebsrat komme die Rolle des „ideellen Gesamtbeschäftigten“ zu, dessen Aufgabe es sei, die Interessenlagen unterschiedlicher Belegschaftsschichten zu vereinheitlichen und zu bündeln und dem Management gegenüber auf Grundlage dieser Bündelung zu agieren. Formal betrachtet würden daher innerbetriebliche Abstimmungsprozesse überhaupt erst ermöglicht, indem die Belegschaft durch den Betriebsrat gegenüber der Leitung „mit einer Stimme spreche“.

Tatsächlich stellt das Herauskristallisieren dieser „Stimme“ einen Prozess dar, in den sich unterschiedliche Belegschaftssegmente in unterschiedlichem Ausmaß einbringen können und wollen. Dabei scheinen diverse Faktoren Einfluss auf die Wil-

lensbildung des Betriebsrats zu haben. So ist anzunehmen, dass unterschiedliche Quantitäten von Belegschaftssegmenten sowie deren unterschiedlich ausgeprägte gewerkschaftliche Affinität oder Ausbildung bewirken, dass nicht ein „Durchschnittswille“ der Belegschaft gebildet wird, sondern dass sich in der Interessenvertretung spezifische soziale Strukturen, die in den jeweiligen Organisationen auszumachen sind, widerspiegeln. Hier drängt sich die Frage auf, inwieweit bestimmte Gruppen (z.B. Minderheiten, Spezialisten, höher Verdienende) im Rahmen der vom Betriebsrat für die Gesamtorganisation vorgenommenen Formulierung des „Belegschaftswillens“ potenziell benachteiligt werden. Rehder (2006: 231) problematisierte kürzlich eine ähnliche Thematik, als sie im Rahmen ihrer Auseinandersetzung mit Legitimationsdefiziten von Betriebsräten konstatierte, dass insbesondere im Rahmen des Co-Managements „die Betriebsräte ihrer Klientel vermitteln [müssen], was ´sie als Kollektiv wollen sollen´, um das Repräsentationsproblem zugunsten der Integration aufzulösen“. Konkret bedeutet dies, dass der Betriebsrat in der Regel nicht nur zwischen den Interessen unterschiedlicher Belegschaftssegmente abzuwägen hat, sondern auch darauf achten muss, inwieweit seine Stimme letztlich auch vom Management wahrgenommen wird.

Wie bisherige Befunde belegen, können *Spannungen im Rahmen interner Abstimmungsprozesse in Betriebsräten* aus diversen Gründen entstehen.

Artus et al. (2001) haben Spannungen innerhalb von Betriebsratsgremien insbesondere auf die *Heterogenität der Betriebsratsbesetzung* – hochqualifizierte Angestellte, die in der Regel den Vorsitz übernehmen, und gewerbliche Arbeitnehmer – zurückgeführt. Dazu weist Kotthoff auf eine Studie Techs (2000: 101, in Kotthoff 2003a: 494) hin, der die Bedeutung der Rolle des Betriebsratsvorsitzenden untersucht hat, von einer enormen *Vormachstellung der Betriebsratsvorsitzenden* berichtet und zeigt, dass sich „das Verhältnis der Betriebsratsmitglieder untereinander [...] an der Sollbruchstelle zwischen Freigestellten und Nichtfreigestellten [orientiere]“. Es wird also deutlich, dass sich nicht alle Betriebsratsmitglieder im gleichen Maße in den Willensbildungsprozess des Gremiums einbringen. In diesem Zusammenhang erscheint es auch beachtenswert, dass das Ansehen des Betriebsrats in einzelnen Branchen unterschiedlich hoch zu sein scheint und damit auch ein Engagement im Betriebsrat, je nach vorherrschendem Bezugsrahmen, entweder gewürdigt wird (Interessenvertretung als ehrenvolle Aufgabe; Betriebsratskarriere als beruflicher Aufstieg) oder eben mit Abwertung verbunden ist (vgl. Kotthoff 2003b).

*Interessenkonflikte* innerhalb der Betriebsratsgremien sind insbesondere dann wahrscheinlich, wenn die Ziele unterschiedlicher Belegschaftssegmente stark divergieren (d.h. die externe Repräsentationsproblematik stark ausgeprägt ist), die Betriebsratsgremien heterogen besetzt sind und sich einzelne Gruppierungen innerhalb des Gremiums den Interessen spezifischer Belegschaftssegmente besonders verpflichtet fühlen. Das Vorliegen solcher Interessenkonflikte setzt in der Regel mikropolitisch Verhalten in Gang (Neuberger 2006).

Darüber hinaus können auf Ebene der Betriebsratsmitglieder auch *voneinander abweichende Werte und Normen* Konfliktauslöser in Betriebsratsgremien sein. Kotthoff (2003a) selbst zeigte, wie Gerechtigkeitsvorstellungen zwischen einzelnen Gruppen innerhalb eines Betriebsratsgremiums divergierten. Während die Betriebsratsspitze bei

erfolgreichem Co-Management in einem Vertrauensverhältnis zur Unternehmensleitung stehe (Orientierung am „Equity“ Gerechtigkeitsprinzip; „Jedem das Seine“), sähen die Opponenten ihre Werte verraten und tendierten zum „Equality“ Gerechtigkeitsprinzip („Jedem das Gleiche“). Der Verweis darauf, dass es sich bei Betriebsratsgremien um Ansammlungen von Menschen mit unterschiedlichen Werten und Normen handelt, findet sich jedoch bereits in den frühen Werken Kotthoffs (1981, 1994).

Einen besonderen, in diesem Kontext bislang weitgehend unerforschten Aspekt stellen *Rollen- und Loyalitätskonflikte* dar, die von Interessenkonflikten insofern abgegrenzt werden können, als sie nicht wirtschaftlich motiviert sind. Diese entstehen, wenn „ein und dieselbe Person in einem Loyalitätsverhältnis zu unterschiedlichen Personen, Gruppen oder Institutionen steht“ (Kuhner 2005: 139). Bei Rollenkonflikten werden von unterschiedlichen Seiten widersprüchliche Anforderungen an eine Person gestellt, wodurch es dem Akteur unmöglich wird, den Anforderungen der Rollenpartner zugleich gerecht zu werden (Tubre/Collins 2000). Im Rahmen der Zusammenarbeit in Interessenvertretungsgremien können solche Konflikte z.B. dann auftreten, wenn Betriebsratsmitglieder einerseits Mitglieder einer gewissen Statusgruppe sind (z.B. Führungskräfte) und sich zur Vertretung der Interessen dieser Gruppe verpflichtet fühlen, sie sich jedoch andererseits auch in ihrer Rolle als Betriebsratsmitglieder verpflichtet fühlen, die Interessen anderer Belegschaftssegmente (z.B. unterstellter Mitarbeiter, die sich in der Regel in der schwächeren Position befinden) zu vertreten.

In diesem Aufsatz setzen wir uns mit internen Abstimmungsprozessen in den neu gegründeten Betriebsräten des wissenschaftlichen Personals an den österreichischen Universitäten auseinander. Wir fokussieren auf Abstimmungsprozesse zwischen zwei unterschiedlichen Gruppen (Professorenschaft und Mittelbau), die sich aufgrund heterogener Interessenlandschaften bisweilen als spannungsreich erweisen, und thematisieren auch dadurch entstehende Loyalitätskonflikte, die für Vertreter einer dieser Gruppen, der Professoren, dabei entstehen.<sup>4</sup>

#### 4. Methodik

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt. Aufgrund der geringen Gesamtpopulation (öffentlicher österreichischer Universitäten) konnten fast alle Universitäten in die Studie einbezogen werden.<sup>5</sup> Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden insgesamt Interviews mit 28 Betriebsratsmitgliedern (jeweils Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Betriebsräte) und 14

---

<sup>4</sup> Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit der gesetzlichen Neuregulierung der Mitbestimmung an den österreichischen Universitäten, insbesondere mit den Themengebieten der (internen *und* externen) Repräsentationsproblematik, der Solidaritätsproblematik sowie der Integrationsproblematik, vgl. v. Eckardstein und Konlechner (2007)

<sup>5</sup> Unser Sample umfasst somit die Universitäten Wien, Innsbruck, Salzburg, Linz und Klagenfurt, die Technischen Universitäten Wien und Graz, die Universität für Bodenkultur Wien, die Montanuniversität Leoben, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Veterinärmedizinische Universität Wien sowie die medizinischen Universitäten Wien, Graz und Innsbruck. Aus forschungspragmatischen Gründen wurden die österreichischen Kunst- und Musikhochschulen aus der Studie ausgeklammert.

Rektoren bzw. Vizerektoren (abhängig von der Zuständigkeit für Personalangelegenheiten) geführt. Je nach Beschäftigtenzahl der jeweiligen Universität variierte die Anzahl der Betriebsratsmitglieder in den einzelnen Gremien. Der kleinste Betriebsrat in unserem Sample umfasst sieben Mitglieder; der größte 25 Mitglieder. Obwohl wir im Rahmen des Forschungsprojekts nur Interviews mit den Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden geführt haben, traten die in den folgenden Kapiteln skizzierten Interessen- und Loyalitätskonflikte deutlich hervor. Dies lässt sich einerseits darauf zurückführen, dass diese Konflikte unsere Gesprächspartner selbst beschäftigten, andererseits darauf, dass sich unter unseren Interviewpartnern sowohl Angehörige des Mittelbaus als auch Professoren (und in einem Fall ein aus Drittmitteln beschäftigter Mitarbeiter) befanden. In zwei Fällen war der Betriebsratsvorsitzende Mitglied der Professorenschaft, wobei es sich in einem der Fälle um einen mit einem Angehörigen des Mittelbaus wechselnden Vorsitz handelte.

Die Abstimmungsprozesse innerhalb des Betriebsratsgremiums waren wohl insbesondere deshalb auch deutlich zu beobachten, da wir die Gespräche mit den Interviewpartnern verhältnismäßig kurze Zeit nach Konstituierung der Betriebsräte geführt haben, also zu einem Zeitpunkt, zu dem das Finden einer „einheitlichen Linie“ noch im Gange war. Die Individualakteure waren demnach noch damit beschäftigt, ihren Platz innerhalb des Gremiums zu finden, und nahmen die soziale Struktur innerhalb des Betriebsrats noch nicht als selbstverständlich an.

Datenerhebung und -analyse erfolgten im Wesentlichen in zwei „Tranchen“. Zunächst wurden Interviews mit den Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertretern durchgeführt und analysiert. Die Ergebnisse der ersten Interpretation wurden den Interviewpartnern im Rahmen einer Sitzung des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen (informelles Gremium der Betriebsratsvorsitzenden, eingeladen durch die Gewerkschaft) präsentiert und zur Diskussion gestellt. Schließlich wurden die für Personalangelegenheiten zuständigen Rektoren bzw. Vizerektoren im Rektorat eruiert und in einer zweiten Interviewtranche befragt. Im Rahmen der Interviews mit den Vertretern der Universitätsleitung konnte auf Erkenntnisse zurückgegriffen werden, die in der ersten Interviewtranche gesammelt wurden. Dazu wurden einzelne Passagen der Interviewleitfäden insbesondere während der zweiten Interviewtranche kontinuierlich umgestaltet und in Hinblick auf die jeweilige konkrete Situation adaptiert, während jene Passagen, die die Vergleichbarkeit der Interviews gewährleisten sollten, unverändert blieben.

In den konkreten Forschungsprozess waren bis zu vier Personen gleichzeitig involviert. Zwei Mitglieder unterstützten dabei die Forschungsarbeit via Durchführung der Interviews mit den Betriebsratsvorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden. Die Gesprächsprotokolle der ersten Interviewtranche wurden von einem vierköpfigen Forscherteam analysiert. Die Analyse der Rektoreninterviews erfolgte durch ein zweiköpfiges Forscherteam. Einer der Autoren war als ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und zuvor stellvertretender Vorsitzender (für das wissenschaftliche Personal) in einer Doppelrolle, als Forscher einerseits, als teilweise Beforschter andererseits. Methodisch wurde diese Situation so gehandhabt, dass dieser Autor in jenen Fällen, die seine eigene Hochschule betrafen, weder an der Durchführung der Interviews noch an der Analyse der Gesprächsprotokolle beteiligt war.

Zur Datenerhebung wurde das problemzentrierte Interview (PZI) (Witzel 1982, 2000, vgl. auch den Überblick bei Mayring 1990 und Lamnek 1995) eingesetzt. Dieses stellt ein theoriegenerierendes Verfahren dar, in dem „Erkenntnisgewinn als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert wird“ (Witzel 2000). Das PZI zeichnet sich durch die Fokussierung auf eine eingegrenzte Problemstellung aus. Innovationsfördernde Stimuli wurden durch die narrativen Passagen des Interviews generiert, in denen der Fokus automatisch auf jene Aspekte gerichtet wird, die in der Wahrnehmung der interviewten Personen einen zentralen Stellenwert einnehmen. Das PZI gilt als Datenerhebungsmethode, die mit Prämissen und Forderungen der Grounded Theory Methode (GTM) (Glaser/Strauss 1967, Strauss/Corbin 1998, Suddaby 2006) vereinbar ist. Neue Erkenntnisse wurden kontinuierlich dazu verwendet, bestehende Annahmen zu hinterfragen. Besonders für die Interviews mit den Rektoren bzw. personalverantwortlichen Vizerektoren waren die Dialoge dermaßen angelegt, aufgestellte Thesen bereits vorsichtig zu testen. Die Interviews dauerten jeweils zwischen 60 und 90 Minuten.

Die Auswertung der Interviewtranskriptionen erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2003). Es wurde eine strukturierende Inhaltsanalyse durchgeführt, wobei das Ziel verfolgt wurde, „bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, und unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material unter bestimmten Kriterien einzuschätzen“ (Mayring 1991: 213). Das daraufhin entwickelte Kategoriensystem wurde von den Autoren mehrfach überarbeitet und rekonfiguriert.

## 5. Empirische Ergebnisse

### 5.1 Die Besetzung der Betriebsratsgremien – oder: „Von Herren und Knechten“

*Die Dominanz der unbefristet Beschäftigten:* Ein Blick auf die Struktur der untersuchten Betriebsratsgremien zeigt, dass sich die Betriebsratsgremien großteils aus beamteten (pragmatisierten)<sup>6</sup> Vertretern des Mittelbaus (sogenannten a.o. Professoren bzw. Assistenzprofessoren) zusammensetzen. Beschäftigte, die befristet an der Universität angestellt sind, finden sich kaum in Betriebsratsgremien. In der Regel schlugen auch Bemühungen, solche Mitarbeiter verstärkt in die Betriebsratsgremien zu locken, fehl, entweder, weil *einfach kein Interesse (BR, 19233)* vorhanden sei, oder es schon an der *Wahrnehmung des Betriebsrats überhaupt* scheitere (*BR, 16015*). Hier herrscht die Vorstellung vor, dass sich junge Kolleginnen und Kollegen (mit befristeten Verträgen) mehr oder weniger zwingend stärker auf ihre Karriere fokussierten und sich nur schwer an der Interessenvertretungsarbeit beteiligen könnten.

Die in definitiven Positionen<sup>7</sup> sind die, die sich mehr engagieren, mehr Interesse daran haben, wie es weitergeht, während die jüngeren tendenziell schauen, wie kann ich möglichst gering meine Karriere optimieren und mache sozusagen keine leeren Kilometer, das ist der typische Interessenunterschied (*BR, 20536-20539*).

---

<sup>6</sup> Der Begriff der Pragmatisierung entstammt dem österreichischen Beamtendienstrecht und bezeichnet die Unkündbarkeit des Dienstverhältnisses aus wirtschaftlichen Gründen.

<sup>7</sup> Diese unkündbar beschäftigten Mitarbeiter werden auch als „definitiv gestellt“ bezeichnet.

Als Konsequenz sind die Mitglieder der meisten Betriebsräte *alte Haudegen, die sich schon so lange kennen, dass sie auch wissen, dass sie sich aufeinander verlassen können [...] die sitzen eh schon die letzten 20, manche halt 15, Jahre beieinander und machen Personalvertretung* (BR, 4465-4468). Ihre spezielle Dienststellung – als unkündbare Beamte – sieht der Großteil der Betriebsratsmitglieder als entscheidenden Vorteil an. Wie ein Betriebsratsmitglied es formuliert: *Also wenn wir keine goldenen Löffel stehlen oder den Portier zusammenschlagen, sind wir ja schwer aus dem Dienststand entfernbar* (BR, 19229-19231). Viele unserer Gesprächspartner gaben an, dass ihnen diese Stellung in ihrem Auftreten gegenüber der Arbeitgeberseite ein Gefühl der Sicherheit verleihe.

*Die Minderheitsposition der Professorenschaft:* Professoren sind zwar in der überwiegenden Zahl der Fälle im Betriebsrat vertreten, allerdings wird verschiedentlich berichtet, dass die Listenführer des Mittelbaus bei der Besetzung der Betriebsratsgremien in den meisten Fällen über ein implizites Veto-Recht verfügten (*die Professoren haben ihre Vertreter natürlich selber nominiert, aber da hatten wir einen gewissen Einfluss darauf*; BR, 19159-19161). Man (die einflussreichen Angehörigen des Mittelbaus) wählt dann *verständnisvolle* (BR, 20167) Professoren für den Betriebsrat, von denen man weiß, dass sie durchaus *mittelbaufreundlich* (BR, 15737), zumindest jedoch für die Interessen des Mittelbaus sensibilisiert sind. Jedenfalls soll verhindert werden, dass *Professorenscharfmacher* (BR, 22264) und solche Professoren, die *in ihren Assistenten im Wesentlichen Zuarbeiter oder, anders formuliert, Arbeitsklaven* (BR, 21063) sehen, im Betriebsrat vertreten sind.

Ja, aber das war ja auch eine strategische Überlegung, dass Professoren drinnen sind, und die Listen haben sich die Professoren sehr sorgfältig ausgesucht, die auf die Liste kommen, also von beiden Seiten sind da Professoren drauf und die sind immer schon bekannt gewesen, dass sie wirklich sachorientiert arbeiten und dass sie Assistenten nicht knechten. Also es gibt auch sehr assistentenfreundliche Professoren (BR, 9323-9327).

In drei der 14 untersuchten Betriebsräte waren keine Professoren vertreten. Von den Betriebsratsmitgliedern wird die Weigerung der Professoren, sich durch den Betriebsrat an der Interessenvertretung zu beteiligen, zum Teil darauf zurückgeführt, dass sie sich nicht *mit so etwas wie dem Betriebsrat beflecken* (BR, 2340) wollten, oder dass dort die Einstellung vorherrsche, der Betriebsrat *ist was für Eisenbahner* (R, 4680). Vorteile, die sich daraus ergeben, dass die Betriebsratsgremien auch mit Vertretern der Professorenschaft besetzt sind, seien insbesondere darin zu sehen, dass oft die Professoren im Betriebsrat den Kontakt zu den Mitgliedern ihrer Statusgruppe hielten und ihnen die Standpunkte des Betriebsrats näherbrächten. So berichtet ein Betriebsratsvorsitzender davon, die Professoren im Betriebsrat würden *benützt, um den anderen Professoren die Position des Betriebsrats verständlich zu machen* (BR, 13850). Darüber hinaus könne es einen Vorteil einer heterogenen Gremienzusammensetzung darstellen, dass die Argumentation der Professorenvertreter jener des Rektorats in vielen Fällen nicht unähnlich sei, da ...

...die Professoren im Betriebsrat [z.B.] bei der Entwicklung von Personalmodellen [...] da eigentlich eher in der Rolle des Arbeitgebervertreters [agieren], was sie eigentlich von ihrer Funktion her nicht sind. Für uns ist es ganz fein, weil wir so eine Rückkoppelung in der Gruppe selber haben (BR, 19193-19196).

Durch diese Unterschiede im Selbstverständnis können die professoralen Betriebsratsmitglieder bisweilen in spannungsreiche Situationen geraten und mit Loyalitäts-

konflikten konfrontiert werden. In nahezu jedem der untersuchten Fälle wird der Professorenseite ein geringeres Interesse an der Vertretungstätigkeit attestiert.

## **5.2 Unterschiede im Selbstverständnis und daraus resultierende Loyalitätskonflikte**

*Unterschiede im Selbstverständnis...*: Das geringe Interesse der Professorenschaft an der Personalvertretungsarbeit wird nicht selten mit einer gefühlten Inkompatibilität zwischen Betriebsratsarbeit und Selbstverständnis der Professoren zu erklären versucht. Letztere seien – so wurde wiederholt in Interviews vermutet – mental noch nicht aus ihrer Rolle als Arbeitgeber herausgelöst.<sup>8</sup> Vielfach würden sie weiterhin wie Arbeitgeber denken und agieren und müssten erst lernen, *dass alle in Zukunft Arbeitnehmer sind.* (BR, 15692-15693). Insbesondere jene Professoren, die die Rolle des Arbeitgebers aus ihrer Position als Institutsvorstand gewohnt seien, verstünden sich aus Tradition heraus noch stark als Arbeitgeber.

...einfach aus der Tatsache, dass Vertreter aus der Professorenkurie häufig Institutsleiter sind und in dieser Rolle quasi sich als Arbeitgeber erleben, einfach als Arbeitgeber quasi das kulturell auch erfahren haben, hat natürlich alles eine Geschichte. Nach der früheren Rechtslage waren die Institute teilrechtsfähig, sprich die Institute waren wie kleine Unternehmen geführt, und damit war der Institutsvorstand der Chef, Personalchef, Institutsleiter, und das wirkt heute fort, auch wenn diese Rechtslage nicht mehr gegeben ist, wirkt das in dem Sinn fort, dass die Institutsvorstände sich in einem höheren Maße eher als Arbeitgeber fühlen als Arbeitnehmer (BR, 9965-9972).

Das unterschiedliche Selbstverständnis von Professorenschaft und Mittelbau erweist sich bisweilen als spannungsreich. Innerhalb des Betriebsrats müssten daher teilweise zunächst unterschiedliche Interessen gegeneinander abgewogen werden. Interessensunterschiede zwischen Mittelbau und Professoren können auch zu Konflikten führen. Wie ein Rektor anmerkt, bestünden die eigentlichen Trennungs- oder Bruchlinien nicht ausschließlich zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite (Rektorat und Betriebsrat), sondern durchaus auch innerhalb der Arbeitnehmerschaft; im Speziellen

---

<sup>8</sup> Zum besseren Verständnis seien einige Bemerkungen zur Historie angebracht: Bis zu den jüngsten Reformprozessen in Österreich waren die Institute der Universitäten teilrechtsfähig. Das bedeutet, dass die Vorstände der Institute für Drittmittelprojekte persönlich Mitarbeiter anstellen konnten. Professoren waren in ihrer Funktion als Institutsvorstand oder Leiter von Drittmittelprojekten somit effektiv in der Funktion eines Arbeitgebers. Zudem war lange Zeit kein Weisungsrecht des Rektors gegenüber Professoren gegeben. Diese unterstanden direkt dem Wissenschaftsminister. Damit verbunden konnte sich ein starkes Autonomiegefühl der Professoren entwickeln. Die Assistenten wurden faktisch auf Vorschlag der Professoren eingestellt, weshalb diese kaum ein solches Autonomiegefühl entwickeln konnten. Zudem war die Fluktuation unter den Assistenten vergleichsweise hoch. Mit der Zeit entwickelte sich jedoch eine spezifische Gruppe: Jene der habilitierten Assistenten. Diese sind von ihrer Qualifikation her den Professoren gleichgestellt, haben allerdings nicht denselben Status, sondern zählen zum universitären Mittelbau. Die jüngsten Veränderungen der gesetzlichen Landschaft (durch das UOG 1993 sowie durch das UG 2002) führten u.a. dazu, dass sich das Stimmgewicht innerhalb der Universität wieder stärker zugunsten der Professoren verschob; auch wenn angemerkt werden muss, dass deren Einflussmöglichkeiten insgesamt abgeschwächt wurden.

zwischen Professoren- und Mittelbauseite, da es *sehr oft um Professoren versus Assistenten geht, und gar nicht so um Rektorat gegen den Rest der Welt* (R, 4030-4031).

Und das ist natürlich auch eine innere Zerrissenheit der Professoren, die auf der einen Seite setzen sich den Hut auf und sagen, sie sind die geknechteten Arbeitnehmer gegenüber dem bösen Rektor, und dann sind sie aber eigentlich im Alltag rein zahlenmäßig viel öfter Arbeitgeber (R, 4201-4204).

Wenn ein Betriebsratsvorsitzender anmerkt: *Professoren haben weniger Probleme, die machen sie meistens* (BR, 13171), wird deutlich, dass teilweise sehr unterschiedliche *Interessen* bei Professoren und Mittelbau bestehen, die im Betriebsrat ausbalanciert werden müssen. Konkrete Diskussionspunkte zwischen den unterschiedlichen Statusgruppen betreffen z.B. die Abgeltung von Prüfungsleistungen (so trifft ein Herabsetzen der Prüfungstaxen z.B. zugunsten erhöhter Zahlungen an wissenschaftliche Mitarbeiter vor allem die Professoren), aber auch Überlegungen zu neuen Laufbahnstrukturen; hier wird von Mittelbauseite argumentiert, die Professorenschaft beteilige sich kaum an der Entwicklung neuer Modelle und sei primär an der Fortschreibung des Status Quo interessiert. Ein ähnlicher Diskussionspunkt betrifft die Übernahme in unbefristete Dienstverhältnisse. In diesem Zusammenhang konstatiert einer unserer Gesprächspartner, dass man *da immer das Gefühl hat, die Professoren vertreten eher die Linie, nur Befristungen zuzulassen, und eine schwächere dienstrechtliche Absicherung auf Nicht-Professorenebene* (BR, 26888).

... und daraus resultierende *Loyalitätskonflikte*: Vor allem bei den Professorenvertretern in den Betriebsräten können in Fällen, in denen zwischen Betriebsrats- und Kurieninteressen abzuwägen ist, Loyalitätskonflikte entstehen, wenn sich der Betriebsrat – dem Selbstverständnis des Gros der Mitglieder folgend – gegen die Interessen der Professorenkurie stellt. Solche Situationen können insbesondere in Hinblick auf Einzelkonfliktfälle auftreten, in denen es zu Auseinandersetzungen zwischen Professoren (als Vorgesetzten) und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt. Wenn der Betriebsrat verstärkt die Interessen des Mittelbaus vertritt, kann es für die Professoren im Betriebsrat zu schwierigen Solidaritätskonflikten kommen, da man einerseits Mitglied des Betriebsrats, andererseits Mitglied der Professorenkurie ist. Beide Gruppen stellen für diese Personen wichtige Anspruchsgruppen dar.

Ein „Mittelbauer“:

...die [Professoren im BR – Anm.] sind durchaus verständnisvoll für viele Situationen, ich beobachte aber dann, dass, wenn sie in anderen Gremien sitzen, sie sich hier anders verhalten. Solange sie im Betriebsrat sind, sind sie solidarisch mit den Betriebsratsanliegen, aber wenn sie im Senat sitzen, enthalten sie sich dann auch oft der Stimme. Wo man denkt, na jetzt könntest du auch mitstimmen. Also da scheinen sie dann andere Loyalitäten zu haben (BR, 11237-11243).

Ein Professor:

Das hat mich beschäftigt eben, welche Rolle ich da eigentlich spiele [Bezugnahme auf einen Einzelkonfliktfall – Anm.], zumal ich mich ja in der Professorenkurie auch wieder vertreten oder rechtfertigen muss und letztlich auf die Zustimmung meiner Kollegen und Kolleginnen in der Professorenkurie angewiesen bin und nicht so sehr auf die Zustimmung der Kollegen im Mittelbau (BR, 22303-22305).

Ein reflektierter Umgang mit solchen Loyalitäts- und Solidaritätsproblemen erscheint in diesem Zusammenhang insofern notwendig, um Repräsentationsprobleme nicht

innerhalb des Gremiums akut werden zu lassen. Wenn die Angehörigen unterschiedlicher Kurien ausschließlich als Anwälte der jeweiligen Kurieninteressen aufträten, ließen sich die Betriebsratsmitglieder aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen gezielt gegeneinander ausspielen.

Wir wissen auch, dass wir vorsichtig umgehen müssen mit solchen Statusunterschieden, also mit diesen unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten, weil wir ansonsten das Organ ja sehr stark schwächen. Und dann hätte unser Gegenspieler, der Rektor, ein leichtes Spiel, er könnte einerseits mal die Professoren ansprechen, mal die Mittelbauer, und gerade das wollen wir nicht (BR, 22102-22107).

Der bewusste Umgang mit Statusunterschieden zeigt sich daran, dass versucht wird, sowohl auf die Interessen des Mittelbaus als auch auf jene der Professorenschaft Rücksicht zu nehmen. Erkennbar wird dies im Verhalten innerhalb des Betriebsrats bzw. bereits in dessen Strukturierung.

... wir Professoren können jederzeit voll überstimmt werden, aber wenn das in wichtigen Dingen, wichtigen Dingen für die Professoren geschähe, dann wäre natürlich kein besonderes Interesse mehr an der Betriebsratsarbeit von Seiten der Professoren. Und das ist schon auch den Mittelbauangehörigen sehr wohl bekannt und das ist bislang beachtet worden (BR, 22114-22117).

... den Professoren wäre zwar an und für sich ursprünglich kein Stellvertreter zugestanden, weil wir einen Vorsitzenden und zwei Stellvertreter hatten, wir haben dann auf drei Stellvertreter erhöht, damit auch die Professorenliste einen Stellvertreter hat, also das war, war wirklich ein Grundsatz (BR, 25561-25565).

### ***5.3 Die Abwertung der Professoren im Betriebsrat durch die Wahrnehmung der Rolle des Betriebsrats an den Universitäten***

Ein Engagement im Betriebsrat kann, je nach Ausprägung der Unternehmenskultur, unterschiedlich gewertet werden. Während in vielen Industriebetrieben ein Engagement in der Interessenvertretung mit beruflichem Aufstieg gleichgesetzt wird und eine gemeinhin sozial akzeptierte Ersatzkarriere darstellt (vgl. Kotthoff 2003b), hat sich im Rahmen unserer Untersuchung gezeigt, dass eine Tätigkeit als Betriebsrat an den Universitäten vielfach anders gewertet wird. So wurde verschiedentlich davon berichtet, dass das Selbstverständnis eines Interessenvertreters sich von jenem eines Wissenschaftlers drastisch unterscheidet. Als Konsequenz dieser Differenz zwischen Idealbild eines Wissenschaftlers bzw. Universitätslehrers und eines Interessenvertreters entstehe die – von einigen unserer Gesprächspartner verspürte – Abwertung der Interessenvertretungstätigkeit im Betriebsrat an der Universität.

Betriebsrat hat überhaupt einen schlechten Klang in der Universität, soweit ich das beurteilen kann, weil das Wort Betriebsrat impliziert bei den meisten, weiß nicht, ölverschmierte Blaumänner mit Schraubenschlüssel oder so, die ganz fürchterlich auf den Chef losgehen (BR, 652-655).

Die Interessenvertreter an den Universitäten kommen dadurch in eine prekäre Situation. So wird einerseits der Drang verspürt, den Professionalisierungstendenzen auf Seiten der Universitätsleitung ebenfalls mit Professionalisierung der Tätigkeit entgegenzutreten, was z.B. durch Inanspruchnahme einer Freistellung erleichtert würde. Hier ist jedoch anzumerken, dass von dem Recht, sich (voll) freustellen zu lassen, das jedem der Vorsitzenden in unserem Sample zustünde, kaum Gebrauch gemacht wird.

In diesem Zusammenhang verweisen viele Interessenvertreter an den Universitäten auf ihre Sozialisation als Forscher und Lehrer. Aus dieser Perspektive wird angemerkt, dass es schwierig sein kann, eine akzeptable Relation zwischen Vertretungs- und Forschungs- bzw. Lehrtätigkeit zu finden, zumal teilweise das Risiko erkannt wird, sich durch einseitige Spezialisierung auf die Interessenvertretungstätigkeit in die Abhängigkeit des Verbleibs in der Vertretungsposition zu begeben. Hier kann die Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen, z.B. Sekretariatskräften für den Betriebsrat, dazu beitragen, dass sich die Betriebsratsvorsitzenden während ihrer Amtszeit nicht ganz aus ihrem angestammten Tätigkeitsbereich entfernen. Dies vermag dazu beizutragen, dass sich auch die Distanzproblematik (mit fortwährender Spezialisierung, die notwendig ist, um dem seinerseits spezialisierten Management auf Augenhöhe entgegenzutreten zu können, erhöht sich auch die Distanzierung von der Belegschaft, was ein reduziertes Verständnis für deren konkrete Problemstellungen mit sich bringt) durch eine weitere Tätigkeit im angestammten Feld entspannt.

Vereinzelte ist allerdings bereits zu beobachten, dass Interessenvertretung von manchen Akteuren, die im Laufe vieler Jahre auf diesem Gebiet zum Teil erhebliche Expertise angesammelt haben, als Ersatzlaufbahn genutzt wird. Dieser Spezialisierung kann von Seiten der Leitung unterschiedlich begegnet werden. Die Wahrnehmung des Betriebsrats als strategischer Partner legt ein Honorieren einer solchen Spezialisierung nahe. Andererseits ermöglicht eine solche Spezialisierung der Leitung und kritischen Beobachtern auch ein Versagen von Akzeptanz, indem jenen Akteuren, die sich auf die Vertretungstätigkeit spezialisiert haben, zugeschrieben wird, in ihrer wissenschaftlichen Karriere nichts erreicht und deshalb die Interessenvertretungstätigkeit als Ersatzkarriere gewählt zu haben.

Wenn also davon berichtet wird, die Professoren wollten sich nicht mit etwas wie dem Betriebsrat „beflecken“ (vgl. Abschnitt 5.1.), so weist das auf die Abwertungsgefahr des Engagements im Betriebsrat hin. Erstens birgt es bereits eine Abwertungsgefahr, sich als Wissenschaftler in diesem Vertretungsgremium zu engagieren (generelle Abwertungsgefahr). Zweitens stellt sich die Abwertungsgefahr für die Professoren noch in einer weiteren Hinsicht; nämlich in einem Gremium tätig zu sein, dem vornehmlich die Vertretung der Mittelbauinteressen zugeschrieben wird. Als Konsequenz versuchten viele Professoren noch, Mitbestimmung über andere Kanäle zu realisieren.

#### **5.4 Versagen der Akzeptanz und mehrgleisige Interessenvertretung als Konsequenzen**

Grundsätzlich wird der Betriebsrat in den meisten Fällen stark als Mittelbauvertretung wahrgenommen. Die Rektoren empfinden dies in fast allen Fällen so und oft entspricht das auch durchaus dem Selbstverständnis des Großteils der Betriebsratsmitglieder. Von seiner formalen Konstruktion als Vertretungsorgan des wissenschaftlichen Personals insgesamt ist es jedoch die Aufgabe des Betriebsrats, den Zielen beider Personalkategorien zur Geltung zu verhelfen. Das wirft jedoch die Frage nach den gemeinsamen Zielen auf; insbesondere vor dem Hintergrund der skizzierten Interessenkonflikte. Abgesehen von Unterschieden in der formalen Position (Professoren sind häufig Dienstvorgesetzte, diverse universitäre Gremien sind in unterschiedlichen Paritäten besetzt) speisen sich solche Interessenkonflikte insbesondere aus Unter-

schieden im Selbstverständnis der beiden Gruppen. Sind die Professoren nicht im Betriebsrat vertreten, erleichtert dies zwar die internen Konsensfindungs- und Abstimmungsprozesse in den Gremien, führt jedoch zugleich dazu, dass (mikro)politisches Verhalten der beiden Kurien gefördert wird und jeweils eigene *Forderungspakete* (BR, 2348) an das Rektorat geschnürt werden, was die Integrationsproblematik deutlich verschärft. Ein Gesprächspartner berichtet dabei gar von dem *Schreckensgespenst, die Professorenschaft würde sich manchmal gerne mit dem Rektorat gegen den Rest der Belegschaft verbünden* (BR, 26924).

Aktuell ist die Akzeptanz des Betriebsrats als Interessenvertretungsorgan der Gesamtbelegschaft vor allem auf Professorensseite noch nicht durchweg gegeben. Vielfach wird daher nach wie vor versucht, die alten Kanäle der Mitbestimmung zu nutzen. Als Konsequenz sehen sich die Rektoren mit mehreren Gremien konfrontiert, die Interessenvertretungsarbeit leisten (wollen). Zwar stellt der Betriebsrat formal das nunmehr alleinige, offizielle Vertretungsorgan des wissenschaftlichen Personals dar, faktisch versuchen allerdings sowohl die Professorenschaft als auch der Mittelbau über alternative Kanäle (ihre Kurien bzw. privatrechtlichen Vereine sowie über persönliche Kontakte) mitzuwirken. Wie einige Rektoren anmerken, werde die neue Situation (Mitbestimmung nunmehr über den Betriebsrat, Bedeutungsabnahme der Kurien) nur sehr langsam von den beteiligten Gruppen zur Kenntnis genommen. Überwiegend würde noch versucht, über die Kurien Mitbestimmung zu realisieren, obwohl dazu keine formelle Grundlage bestehe.

Die Rektoren gehen recht unterschiedlich mit dieser vorfindbaren Mehrgleisigkeit der Interessenvertretung um. In wenigen Fällen wird die Existenzberechtigung der Professorenkurie als Interessenvertretung grundsätzlich verneint, was mit Zuschreibungen, wie, dass es sich dabei um eine Gruppe handle, *die sich auf dem Weg der Emeritierung befinde und die versuche, eine alte Universität aufrecht zu erhalten, die sich in Wirklichkeit faktisch aber schon ein ganzes Stück verändert hat* (R, 6360-6361), einhergeht. Damit einher geht auch die Skizzierung des Professorenverbands als *gerontologisches Gruselkabinett* (R, 5389-5390), in dem sich *lauter angehende Emeriti über irrelevante Dinge den Kopf zerbrechen würden* (R, 5390-5391).

Zu dieser Sichtweise gehört zudem die Unterscheidung zwischen der Kategorie der aktiven Leistungsträger, die vor allem in Mitgliedern der jüngeren Professorenschaft und in habilitierten Mitgliedern des Mittelbaus gesehen wird, und denjenigen, die als Professoren nur mehr ihren hergebrachten Status verteidigen wollten, ohne dies durch eigene Beiträge zu rechtfertigen. Obwohl diese Unterscheidung längst nicht von allen Rektoren getroffen wird, verweisen diese dennoch oftmals auf die Leistungsträger in der Forschung, die nicht zuletzt auch im Mittelbau vertreten seien. Insgesamt wird betont, man bemühe sich, die Leistungsträger insgesamt mit einzubeziehen. Statusunterschiede, wie sie durch die traditionelle Existenz der Kurien repräsentiert würden, seien vor diesem Hintergrund überholt (*wenn die Leistungsträger Mittelbauleute sind, dann kriegen halt Mittelbauleute die Ressourcen*; R, 245-246). Von vielen Rektoren werden jedoch die Kurien und besonders die Professorenkurie noch als faktisches Vertretungsorgan ernst genommen und als einflussreiche Stakeholder im universitätspolitischen Geschehen berücksichtigt.

## 6. Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick

Die innere Differenzierung von Interessenvertretungsgremien stellt bislang noch weithin einen weißen Fleck auf der Forschungslandkarte industrieller Beziehungen dar. Von außen werden Interessenvertretungsgremien wie der Betriebsrat als homogene Akteure wahrgenommen, von denen in der Regel auch im Singular gesprochen wird. Dabei wird vernachlässigt, dass innerhalb solcher Gremien Individualakteure mit potenziell unterschiedlichen Werten und Normen agieren. Dieser Beitrag setzt sich mit einer solchen Problemstellung auseinander. Vor dem Hintergrund der Implementierung eines neuen Universitätsgesetzes an den österreichischen Universitäten wird das Zusammenfassen von Professoren und Mittelbauangehörigen in einem Vertretungsorgan unter Bedachtnahme unterschiedlicher Kurienzugehörigkeiten analysiert.

Ähnlich wie Kotthoff (2003a) heterogene Werte und Normen individueller Betriebsratsmitglieder erkannte, weisen auch unsere Befunde auf Differenzen im Selbstverständnis der Betriebsratsmitglieder hin. Dies ist unserer Auffassung nach insbesondere deshalb von entscheidender Bedeutung, da Loyalitäts- und Rollenkonflikte in diesem Zusammenhang bislang noch unzureichend thematisiert wurden. Zwar existieren empirische Arbeiten, die sich mit Rollenkonflikten beschäftigen, mit denen sich Betriebsräte (als Akteure im Singular!) im Rahmen der Bewältigung der Integrationsproblematik konfrontiert sehen; also im Rahmen des Spannungsverhältnisses der Positionierung des Betriebsrats als Gegenmacht zur Unternehmensleitung bzw. als Co-Manager (vgl. z.B. Hälker 2004) (Frage: Wie positioniert sich *der Betriebsrat* gegenüber dem Management?). Kaum Beachtung haben bislang jedoch solche Loyalitäts- und Rollenkonflikte gefunden, mit denen einzelne Akteure innerhalb des Betriebsrats konfrontiert sind. Wir zeigen, wie insbesondere Professoren in den Betriebsratsgremien in solche Konflikte geraten, wenn eigene Interessen, Werte und Normen (bzw. die Interessen, Werte und Normen der Gruppe, zu deren Vertretung sie sich besonders berufen fühlen) im Widerspruch zu den Interessen, Werten und Normen stehen, die dem Großteil der restlichen Betriebsratsmitglieder entsprechen (Frage: Wie positioniert sich der Einzelne innerhalb des Gremiums?). Unsere Befunde weisen zudem darauf hin, dass durch Reflexion solcher Konflikte bewusste Entscheidungen hinsichtlich der Positionierung innerhalb des Gremiums getroffen werden.

Aktuell wird der Betriebsrat noch überwiegend als Vertretungsorgan des Mittelbaus betrachtet. Professoren im Betriebsrat werden quasi geduldet und bisweilen nach Gesichtspunkten wie „Kooperationsbereitschaft mit dem Mittelbau“ gezielt ausgewählt. Als Konsequenz birgt ein Engagement im Betriebsrat für Professoren die Gefahr eines doppelten Reputationsverlustes: als Interessenvertreter, der für die Professorenschaft nicht gebraucht werde, da jeder Professor sich selbst vertreten könne, und als Kollege, der in einem Gremium vertreten ist, dem vornehmlich die Vertretung des Mittelbaus zugeschrieben wird. Der Umstand, dass die dominierenden Mittelbauvertreter im Betriebsrat oft Einfluss auf die Nominierung der Professorenvertreter nehmen können, erleichtert zwar die interne Abstimmung und Konsensfindung, vermag jedoch noch zusätzlich zur potenziellen Abwertung der profesoralen Amtsträger innerhalb ihrer Statusgruppe beizutragen. Diese Abwertung ist, in etwas abgeschwächter Form, einer „Stigmatisierung“ nicht unähnlich (vgl. dazu

u.a. die Beiträge des AMR Special Topic Forums zu Stigmatisierung in Organisationen; für einen Überblick: Paetzold et al. 2008).

Darüber hinaus scheint momentan eine empfundene Inkompatibilität des Professorenselbstverständnisses und des Betriebsratsselbstverständnisses einer der wesentlichen Auslöser dafür zu sein, weshalb ein Engagement im Betriebsrat von dieser Belegschaftsschicht als wenig notwendig und ergebnislos empfunden wird. Tatsächlich scheint das Selbstverständnis vieler Professoren, die alltäglich als quasi mittlere Vorgesetzte eine Reihe von Arbeitgeberfunktionen auszuüben haben, dem Engagement im Betriebsrat zu widersprechen. Insbesondere den Institutsvorständen großer Institute, z.B. an den medizinischen Universitäten, an denen große Führungsspannen üblich sind, kommt faktisch der Status leitender Angestellter zu. Insgesamt kann eine gewisse Analogie zwischen Professoren in Betriebsratsgremien und leitenden Angestellten in Aufsichtsratsgremien hergestellt werden. Allerdings gilt auch diese Thematik bislang als untererforscht (für eine Ausnahme vgl. Lippert und Jürgens 2003).

Aufgrund von Zweifeln an Faktizität und Sinnhaftigkeit der Vertretung ihrer Interessen durch den gemeinsamen Betriebsrat verzichten die Professoren bislang weitgehend auf eine Beteiligung im Betriebsrat und betreiben die Vertretung wie bisher über zusätzliche Kanäle (insbesondere direkte individuelle Kommunikation mit der Leitung, über Fachbereichsdekane, Kurien und Professorenverbände). Letztlich liegt es an den Rektoren, solche Partialstrategien zu honorieren oder sie zurückzuweisen und direkt mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Eine Honorierung dieser Partialstrategien erscheint angesichts der Sozialisation vieler Rektoren als Mitglieder der Professorenschaft durchaus auch zukünftig nicht unwahrscheinlich; bei einigen Rektoren scheint jedoch die aktuelle Sozialisation durch das Amt des Rektors als Gesamtverantwortlicher für die Universität zunehmend stärker zu wirken.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Frage danach, wie sich der Wandel der Arbeitsverhältnisse an den Universitäten auf die Beteiligung der Beschäftigten an der Interessenvertretung auswirken wird. Einerseits wird Interessenvertretung durch die zunehmend unsicherer werdenden Anstellungsverhältnisse stets wichtiger, andererseits zeigt sich bereits jetzt, dass sich das Interesse der befristet Beschäftigten an der Mitbestimmung, ob ihres begrenzten Zeithorizonts an der Universität, in engen Grenzen hält. In engem Zusammenhang damit wird derzeit auch die Frage diskutiert, inwiefern sich zunehmend unsicherer werdende Arbeitsverhältnisse (auch die jüngeren Professoren sind als Angestellte nun kündbar und hängen in ihrer Gehaltsentwicklung von den Rektoren ab) auf die Einstellungen gegenüber überbetrieblichen Interessenvertretungen auswirken (vgl. zu dem Themengebiet z.B. Pernicka 2006). Trotz der augenscheinlichen Aktualität und Brisanz der Thematik liegen gegenwärtig noch keine gesicherten empirischen Befunde über diesen Zusammenhang vor.

Gerade für die Professoren, die den Betriebsrat offenbar bislang zum überwiegenden Teil als wenig wichtig erachten, dürfte dieser dann allerdings eine bedeutendere Rolle spielen, zumal der Universitätsleitung im Rahmen des abzuschließenden neuen Kollektivvertrags (Tarifvertrags) Gehaltshoheit zukommt. Während bislang der Rahmen, in dem die Professorenvergütung zu erfolgen hatte, durch das Beamtengegesetz geregelt wurde, steht nun die Einführung leistungsabhängiger Vergütung für Professoren (vgl. v. Eckardstein 2003) im Raum, wodurch Gehaltsregelungen zur Ver-

handlungssache werden und eine Vertretung der individuellen Mitglieder der Professorenenschaft durch den Betriebsrat hilfreich werden könnte. In diesem Zusammenhang bestehen überdies auch Zweifel, inwiefern sich die Gewerkschaft für die Best-Verdienenden in einer Organisation einsetzen wird bzw. einsetzen kann, ohne zu riskieren, die Mitgliederbasis zumindest partiell gegen dieses Vorgehen aufzubringen.

Obwohl die Interessenvertretung durch den Betriebsrat vom Gros der Professorenenschaft skeptisch betrachtet wird, scheint eine Einbeziehung auch der Professoreninteressen für den Betriebsrat insofern relevant, möchte dieser nicht über kurz oder lang riskieren, Repräsentationsprobleme innerhalb des Gremiums virulent werden zu lassen. Letztlich schwächen ungelöste Interessenkonflikte innerhalb des Gremiums die Verhandlungsposition des Betriebsrats gegenüber der Universitätsleitung. Für die faktische Verhandlungsposition des Betriebsrats wird es somit nicht unerheblich, bis zu welchem Grad Interessenkonflikte zwischen unterschiedlichen Belegschaftsschichten bereits im Vorfeld ausgeschaltet werden können. Schließlich gilt es für den Betriebsrat gegenüber der Universitätsleitung einheitlich aufzutreten und „mit einer Stimme“ zu sprechen (Schmidt/Trinczek 1999: 111). Intonation und Text dieser Stimme müssen jedoch zuvor in Abstimmungsprozessen zwischen den unterschiedlichen Statusgruppen (Professorenenschaft, Mittelbau) erarbeitet werden. Hier scheint es auch von Bedeutung zu sein, wie ein Engagement im Betriebsrat zukünftig gewertet wird (Kotthoff 2003b), als wichtige Funktion zur Absicherung eigener Interessen, als beruflicher Aufstieg bzw. als Ersatzkarriere.

Allgemein ist anzunehmen, dass auch in anderen Organisationen ähnliche Problemstellungen mit unterschiedlichen Akzentuierungen existieren. Schließlich ist es eher die Regel als die Ausnahme, dass Vertreter unterschiedlicher Belegschaftsschichten (die eventuell auch divergente Zielvorstellungen oder Auffassungen über die Mitbestimmung haben) in einem Interessenvertretungsgremium vertreten sind. Die wachsende Forderung nach Diversity vermag zusätzlich zu heterogeneren Belegschaftsstrukturen und damit eventuell auch zu einer Verschärfung der externen Repräsentationsproblematik zu führen, die sich dann auch in den internen Abstimmungsprozessen in den Betriebsratsgremien niederschlagen kann.

Das Sich-Arrangieren von Vertretern des universitären Mittelbaus und der Professorenenschaft stellt ein illustratives (und für das Gros der Leser vermutlich auch nachvollziehbares) Beispiel für Koordinationsverhalten innerhalb eines Interessenvertretungsorgans dar; zugleich wird verdeutlicht, dass auf diesem Gebiet – insbesondere was empirische Forschungsarbeit betrifft – noch Nachholbedarf besteht.

Einschränkend ist anzumerken, dass im Rahmen des Forschungsprojektes Interviews ausschließlich mit den Betriebsratsvorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und den Rektoren bzw. für Personalangelegenheiten zuständigen Vizerektoren geführt wurden. Die oben skizzierten Rollenkonflikte traten dennoch deutlich hervor. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass die derzeitige Situation aufgrund der noch nicht lange zurückliegenden Konstituierung der Betriebsräte noch einem Wandel unterliegt. Es bleibt abzuwarten, wie sich das Verhältnis zwischen Professoren und Mittelbau innerhalb der Betriebsratsgremien weiter entwickelt. Dies stellt insbesondere vor dem Hintergrund auf politischer Ebene diskutierter Veränderungen (Auflösen bzw. Neusetzen der Kuriengrenzen) eine Frage dar, die es weiterzuverfolgen gilt.

## Literatur

- Artus, I./Liebhold, R./Lohr, K./Schmidt, E./Schmidt, R./Strohwal, U. (2001): Betriebliches Interessenhandeln, Bd. 2: Innerbetriebliche Interaktionsmuster in Ostdeutschland. Eine Typologie der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. Opladen.
- Bundesmann-Jansen, J./Frerichs, J. (1995): Betriebspolitik und Organisationswandel. Neuansätze gewerkschaftlicher Politik zwischen Delegation und Partizipation, Münster.
- Burtscher, C./Pasqualoni, P.P./Scott, A. (2004): Das österreichische Universitätssystem im Schatten zweier Gesetze. In: Welte, H./Auer, M./Meister-Scheytt (Hg.): Management von Universitäten: Zwischen Tradition und Postmoderne. München/Mering: 143-170.
- Coleman, J. (1992): Grundlagen der Sozialtheorie, Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. München, Oldenbourg.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.
- Dybowski-Johannson, G. (1980): Die Interessensvertretung durch den Betriebsrat. Eine Untersuchung der objektiven und subjektiven Bedingungen der Betriebsratsstätigkeit. Frankfurt/New York.
- Eckardstein, D.v. (1997): Wie Manager und Betriebsräte bei der Entwicklung und Einführung betrieblicher Entlohnungssysteme miteinander umgehen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 11: 114-127.
- Eckardstein, D.v. (2003): Leistungsvergütung für Professoren: Möglichkeiten und Probleme der Umsetzung auf Fachbereichsebene. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Erg.-Heft 3: 97-116.
- Eckardstein, D.v./Janes, A./Prammer, K./Wildner, T. (1998): Muster betrieblicher Kooperation zwischen Management und Betriebsrat. Die Entwicklung von Lohnmodellen im System österreichischer Arbeitsbeziehungen. München/Mering.
- Eckardstein, D.v./Konlechner, S. (2007): Die Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten. Bestandsaufnahme der gesetzlichen Neuregelung der Mitbestimmung. München/Mering.
- Fürstenberg, F. (2000 [1958]): Der Betriebsrat als Grenzinstitution. In: Fürstenberg, F. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel. München/Mering.
- Glaser, B. G./Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York.
- Hälker, J. (2004): Betriebsräte in Rollenkonflikten. Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht. München/Mering.
- Höpner, M. (2004): Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: *Industrielle Beziehungen*, 11: 347-377.
- Kotthoff, H. (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Frankfurt/New York.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering.
- Kotthoff, H. (2003a): Leistungsgerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit: Konkurrierende Gerechtigkeitsempfindungen in Betriebsratsgremien. In: *Industrielle Beziehungen*, 10: 491-511.
- Kotthoff, H. (2003b): Betriebsrat – auf Zeit oder lebenslänglich? In: *Die Mitbestimmung*, 49: 58-62.
- Kotthoff, H. (2004): Betriebsrat. In: Gaugler, E./Oechsler, W./Weber, W. (Hg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart, S. 585-596.
- Kuhner, C. (2005). Interessenkonflikte aus der Sicht der Betriebswirtschaftslehre. In: *Zeitschrift für Wirtschafts und Unternehmensethik*, 6: 138-154.
- Lamnek, S. (1995): *Qualitative Sozialforschung, Band 2, Methoden und Techniken*, 3. Aufl. Weinheim.
- Laske, S./Lederbauer, D./Loacker, B./Meister-Scheytt, C. (2006): Struktur und Selbstverständnis österreichischer Universitätsräte, unveröffentlichter Forschungsbericht. Innsbruck.
- Lippert, I./Jürgens, U. (2005): Leitende Angestellte im Informations- und Wissenssystem Aufsichtsrat. In: *Industrielle Beziehungen*, 12: 280-305.
- Mayring, P. (1990): *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. München.
- Mayring, P. (1991): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U./Kardorff, E.v./Keupp, H./ Rosenstiel, L.v./Wolff, S. (Hg.): *Handbuch Qualitative Sozialforschung*. München: 209-213.
- Mayring, P. (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 8. Aufl. Weinheim/Basel.

- Minssen, H./Riese, C. (2005): Der Co-Manager und seine Arbeitsweise. Die interne Arbeitsorganisation von Betriebsräten im Öffentlichen Personennahverkehr. In: *Industrielle Beziehungen*, 12: 367-392.
- Müller-Jentsch, W./Seitz, B. (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: *Industrielle Beziehungen*, 4: 361-387.
- Niemeyer, E./Rapp, T. (2001): Betriebsratsarbeit als Co-Management. Versuch der Neubewertung eines belasteten Begriffs. In: *Arbeitsrecht im Betrieb*, 22: 473-478.
- Nienhüser, W. (2005): Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: *Industrielle Beziehungen*, 12: 5-27.
- Neuberger, O. (2006): Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50: 189-202.
- Osterloh, M. (1993): *Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung*. Stuttgart.
- Paetzold, R./Dipboye, R./Elsback, K. (2008): A New Look at Stigmatization in and of Organizations. In: *Academy of Management Review*, 33: 186-193
- Pernicka, S. (2006): Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings. In: *European Journal of Industrial Relations*, 12: 125-142.
- Rainer, M.J. (2004): Die Internationalisierung der Universitäten – Voraussetzungen und Folgen des Universitätsgesetzes 2002. In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): *Die österreichische Universitätsreform: Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002*. Wien: 135-147.
- Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 35: 227-242.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3. Aufl. München/Mering: 103-128.
- Seböck, Martha (2002): *Universitätsgesetz 2002*. Wien.
- Sofsky, W./Paris, R (1991): *Figuration sozialer Macht. Autorität – Stellvertretung – Koalition*. Opladen.
- Strauss, A. L./Corbin, J. (1998): *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks.
- Suddaby, R. (2006): From the Editors: What Grounded Theory is Not. In: *Academy of Management Journal*, 49: 633 – 642.
- Titscher, S. (2004): Theoretische Grundlagen, Interpretationsvarianten und mögliche Auswirkungen des Universitätsgesetzes. In: Höllinger, S./Titscher, S. (Hg.): *Die österreichische Universitätsreform: Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002*. Wien: 73-123.
- Tubre, T./Collins, J. (2000): Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Meta-analysis of the Relationships between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. In: *Journal of Management*, 26: 155-169.
- Trinczek, R. (1989): Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 18: 444-456.
- Weber, H. (1981): *Soziologie des Betriebsrates. Managementstrategien und Handlungssituationen betrieblicher Interessensvertreter*. Frankfurt/New York
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt/New York.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 1(1). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>.