

UNI VON UNTEN #2



Betriebszeitung für Hochschulen | *Herbst 2019*

*Liebe Studierende und liebe Arbeiter*innen des Hochschulbetriebs,*

die Frage ist schon lange nicht mehr, ob und welche Probleme es im deutschen Hochschulbetrieb gibt, sondern wie wir gemeinsam für eine Verbesserung kämpfen können. In den letzten Jahren haben sich an Hochschulen im ganzen Land gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Initiativen gegründet, um diese Frage praktisch anzugehen: Mittelbau-Initiativen, die sich im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) zusammengeschlossen haben; Initiativen von studentischen Arbeiter*innen, aus denen zumindest in Frankfurt/Main die Hochschulgewerkschaft unter_bau hervorgegangen ist; Initiativen von Lehrbeauftragten; natürlich sind auch die DGB-Gewerkschaften ver.di und GEW aktiv. Auch wir als Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) bringen uns ein und versuchen dabei, statusgruppenübergreifende Betriebsgruppen mit basisdemokratischer Funktionsweise aufzubauen. Die Zeitung, die Du in den Händen hältst, will einige der Kämpfe der letzten Monate bekannt machen und alle Studierenden und Arbeiter*innen im Hochschulbetrieb dazu ermutigen, sich ebenfalls einzubringen.

Auf den folgenden Seiten findet Ihr Informationen darüber, was „gewerkschaftliches Organizing“ bedeutet und wie wir es als FAU damit halten. Nachfolgend berichtet die Potsdamer FAU-Initiative von einer gemeinsamen Kampagne mit der GEW an der Uni Potsdam zur Einbindung der studentischen Arbeiter*innen in den Tarifvertrag der Länder und die FAU-Betriebsgruppe an der Humboldt-Universität Berlin erzählt in einem Interview von ihrem Kampf gegen das Outsourcing. Die Bildungssektion der FAU Jena wirft einen Blick auf den Konflikt um die Prüfungsberatung des Studierendenrats der Uni Jena und Tilman Reitz (Professor an der FSU) stellt das NGAWiss vor, gefolgt von Informationen über die gewerkschaftsübergreifenden Kampagne „Frist ist Frust“ zur Entfristung an deutschen Hochschulen. Auf der letzten Seite könnt Ihr Euch über die FAU belesen.

Redaktion der Uni von Unten

**Gewerkschaftliches
Organizing**

Seite 2

**HU Berlin auf
Tarifflucht**

Seite 4

**„Es geht nur mit den Studierenden“.
Interview mit Tilman Reitz**

Seite 6

**Organisierung studentischer
Beschäftigter in Potsdam**

Seite 3

**Umstrukturierung der
Prüfungsberatung in Jena**

Seite 5

**„Frist ist Frust“. Kampagne zur
Entfristung an Hochschulen**

Seite 7

Über die FAU

Seite 8

Gewerkschaftliches Organizing

Organizing ist in gewerkschaftlichen und linken politischen Kreisen in aller Munde. Gemeint ist damit im Grunde nichts anderes als ein Set an Techniken, die einem dabei helfen, in einem gewissen Bereich die Menschen um einen herum für eine bestimmte Sache in Bewegung zu bringen. Die Ziele, die man damit verfolgt, könnten jedoch unterschiedlicher nicht sein.

Das Konzept ist vor allem durch Saul Alinsky, einen Gewerkschafts-Organizer bekannt gemacht worden. Er ist in den 1940er und 50er Jahren in die Schwarzen-Ghettos der USA gegangen und unterstützte deren Anwohner*innen erfolgreich dabei, ihre Lebensbedingungen konkret zu verbessern. Seine Erfahrungen damit fasste er 1971 in seinem Buch „Rules for Radicals“ zusammen: Wenn die Menschen, die ganz unten sind und nichts haben, sich zusammenschließen und gemeinsam direkte Aktionen durchführen, können sie ihre Lage nachhaltig ändern. Dabei ist es wichtig, ein konkretes, durch-

setzbares Ziel und den Gegner, also den, der darüber entscheiden kann, zu identifizieren.

Organizing ist seitdem für verschiedenste Ziele eingesetzt worden: So ist in Berlin das Organizing seit den 2000ern sowohl von Unternehmen und Stadtverwaltung zur neoliberalen Aufwertung von Stadtteilen, aber auch von Graswurzel-Aktivist*innen zum Aufbau von Mieter*innenbündnissen gegen Zwangsräumungen genutzt worden. Die Linkspartei versucht sich im Organizing und die ihr nahestehende Rosa-Luxemburg-Stiftung veranstaltet im Herbst 2019 sogar ein kostenloses Webinar zum Thema. DGB-Gewerkschaften machen Organizing, um ihre Mitgliederbasis auszubauen und Menschen für funktionärsgeleitete Kampagnen, z. B. einen Tarifstreik, zu mobilisieren. Dabei buchen sie auch die Dienste outgesourcter Organizer*innen.

Was unterscheidet das Organizing der FAU davon? Der Organizing-Fokus der FAU liegt zunächst auf betrieblicher und beruflicher Ebene.

Uns geht es darum, dass alle unsere Mitglieder dazu befähigt, ermutigt und gebracht werden, in ihrem Betrieb oder in ihrer Branche mit Kolleg*innen in Kontakt zu kommen und Betriebsgruppen aufzubauen. Dabei helfen Techniken wie das Erstellen einer Übersicht über die gesamte Belegschaft, das gezielte Ansprechen von Kolleg*innen in Eins-zu-Eins-Gesprächen, das Erstellen einer Betriebslandkarte, d. h. über den Aufbau und die Funktionsweise des Betriebs, Gespräche mit den Kolleg*innen über ihre Perspektiven und die vorherrschenden Probleme, der Aufbau einer Gruppe mit eigenen Kommunikationskanälen, die Auswahl konkret durchsetzbarer Forderungen, die Entwicklung einer Eskalationsstrategie mit möglichst direkten Aktionen, die steigenden Druck aufbauen, und andere.

Im Zentrum unseres Organizing-Konzepts steht die Betriebsgruppe, d. h. eine selbstorganierte Gruppe von Arbeiter*innen in einem Betrieb. Sie ist das basisdemokratische Gegenstück zum staatlich vorgegebenen,

institutionalisierten und in seinen Kompetenzen beschränkten Betriebsrat. Wir schließen die Gründung eines Betriebsrates damit nicht aus; Grundlage ist für uns aber, dass es im Betrieb eine funktionierende Betriebsgruppe gibt, die den Betriebsrat taktisch nutzt und auch unabhängig von ihm selbstbewusst weiterarbeitet.

In der FAU Jena veranstalten wir regelmäßige Schulungen zum Organizing und zur Betriebsgruppenarbeit, wir geben unseren Mitgliedern Schulungsmaterialien weiter und haben ein Organizing-Komitee gegründet, das für alle Mitglieder ansprechbar ist und bei der betrieblichen Arbeit unterstützt.

Bildungssektion der FAU Jena

ANZEIGE



GEHEIMNISSE EINER ERFOLGREICHEN ORGANIZERIN
Alexandra Bradbury / Mark Brenner / Jane Slaughter
Übersetzt von: Yanira Wolf

OKG
schmetterling verlag

Bradbury, Alexandra / Brenner, Mark / Slaughter, Jane

GEHEIMNISSE EINER ERFOLGREICHEN ORGANIZERIN

Hast Du Probleme am Arbeitsplatz? Bekommst Du zu wenig Geld? Sind die Arbeitsbedingungen unsicher oder hat es die Geschäftsführung auf eine Kollegin oder einen Kollegen abgesehen?

Dieses Buch zeigt Dir, wie Du mit Methoden des Organizing dagegen kämpfen und gewinnen kannst. Es verrät 47 Geheimnisse des Organizing, die auf Erfahrungen und Erkenntnissen von Generationen von aktiven GewerkschaftlerInnen beruhen – veranschaulicht in Hunderten von wahren Geschichten und ergänzt durch zahlreiche praktische Hinweise.

Dieses Buch stammt von „Labor Notes“, ein US-amerikanisches Öffentlichkeits- und Organizing-Projekt, das seit 1979 Menschen eine Stimme gibt, die die Bewegung zurück in die Gewerkschaftsbewegung bringen wollen.

Dieses Buch wurde übersetzt von „OKG – Organisieren Kämpfen Gewinnen“.

1. Auflage 2018 · 13,80 € · zu bestellen beim Schmetterling Verlag

Die Organisierung studentischer Beschäftigter an der Universität Potsdam

An der Universität Potsdam wird seit Februar 2019 ein Konflikt bearbeitet, der auch an anderen Hochschulen in Deutschland für Aufregung sorgt: Studentische Beschäftigte – in Brandenburg durchgängig als „wissenschaftliche Hilfskräfte“ (WHK) geführt – werden in Verwaltungsbereichen der Hochschule eingestellt. Dabei werden sie geringer vergütet und einfacher befristet als Kolleg*innen, die nach dem für die Verwaltung der Hochschulen gültigen Tarifvertrag der Länder (TV-L) angestellt sind. Die Hochschulen sparen so schlicht und einfach Lohnkosten und unterwandern den von ihnen mit den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifvertrag.

Um gegen diese Zustände vorzugehen, wurde auf Initiative der FAUB Sektion Potsdam die Arbeitsgruppe „StudisGutBezahlt?!“ ins Leben gerufen. Hier konnten sich betroffene Beschäftigte zusammenschließen und gemeinsam mit Aktiven der FAU und der GEW Studis eine Strategie erarbeiten. Nach ausgiebigen Diskussionen zur Rechtslage und den Handlungsmöglichkeiten der studentischen Beschäftigten entschieden wir uns dazu, im April eine Versammlung aller WHK der Universität durchzuführen. Bei der Versammlung informierten wir die ca. 50 anwesenden Kolleg*innen über die rechtliche Situation und verabschiedeten einen offenen Brief an die Hochschulleitung. Der Brief stellte einen umfassenden Forderungskatalog dar, allen voran: die volle Überführung

der WHK in Technik und Verwaltung in unbefristete Tarifstellen. Im Anschluss an die Versammlung wurde der Brief gemeinsam und persönlich dem Präsidenten überreicht. In den Wochen nach der Versammlung fasste sich die Arbeitsgruppe in erster Linie mit Pressearbeit zur Lage der WHK. Neben verschiedenen Artikeln in regionalen Zeitungen musste die Wissenschaftsministerin sich auch bei einer parlamentarischen Fragerunde für die Tariffucht der Hochschulen im Land rechtfertigen. Kurze Zeit nachdem die Angelegenheit in dieser Weise an die Öffentlichkeit getragen worden war, machte die Hochschulleitung Zugeständnisse. So sollten in einigen Einrichtungen Stellen von WHK in Tarifstellen umgewandelt und entfristet werden. Ein großer Erfolg für StudisGutBezahlt!?, auch wenn es schwerfällt, die Ursachen für das Entgegenkommen der Hochschulleitung im Einzelnen zu beurteilen.

Daraufhin wandte sich die Arbeitsgruppe der Aktivierung und Organisierung von WHK zu. Im Juni und Juli führten Genoss*innen auf Rundgängen durch die Büroflore dutzende Gespräche mit Betroffenen. Dabei konnten viele Fragen zur Situation und dem schlechten Management der Hochschulleitung beantwortet werden. Wir erklärten den Kolleg*innen, dass sie, wenn sie überwiegend nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten ausführen, durch einen Antrag an die Universität, die sogenannte „Geltendmachung“, Tariflohn und Entfristung einfordern können. Nach einiger Zeit

begannen wir damit, die Ergebnisse der Gespräche in Fragebögen festzuhalten. Das war ein guter Weg, einen Überblick zu gewinnen und die Angaben der Kolleg*innen für spätere Öffentlichkeitsarbeit zu dokumentieren. Zwar waren die Reaktionen fast ausschließlich positiv, doch führte unser Bemühen nicht dazu, dass die Kolleg*innen die Arbeitsgruppe unterstützten oder durch Geltendmachungen die Uni weiter unter Druck setzten.



Was ist das Fazit aus der bisherigen Arbeit? Es ist uns gelungen, Zugeständnisse zumindest in einigen Bereichen der Universität zu erringen. Wir haben für eine Wahrnehmung des Problems bei den Personalrät*innen gesorgt, die jetzt insgesamt ein offeneres Ohr für die Belange studentischer Beschäftigter haben. Außerdem ist die Aktivierung von Kolleg*innen im unmittelbaren Umfeld der Arbeitsgruppe gelungen, von denen einige gegen die anhaltende Tariffucht der Universität klagen werden. Nicht in zufriedenstellendem

Maße ist es gelungen, Kolleg*innen für den Kampf zu aktivieren und eine Basisorganisation auch für zukünftige Konflikte zu etablieren. Das lag auch an einem grundlegenden Problem in unserer Herangehensweise: StudisGutBezahlt?! war und ist eine Kampagnen-Gruppe, die nicht darauf ausgelegt ist, eine breite Basis von Kolleg*innen zusammenzubringen. Da die Kampagne schon ein vordefiniertes Ziel hatte und dafür die Mittel in der Arbeitsgruppe im Vorfeld ausdiskutiert wurden, war unsere Arbeit weder prozess- noch ergebnisoffen.

Es ist nicht verwunderlich, dass bei einem solchen Vorgehen wenige Kolleg*innen einen Sinn darin gesehen haben, sich aktiv an unserer Arbeit zu beteiligen. Aus unserer Perspektive zeigt sich an diesem Kampf aber, wie viel mit einer organisierten Belegschaft auch an der Hochschule erreicht werden könnte – schließlich war schon die kleine Arbeitsgruppe in der Lage, materiell bedeutsame Veränderungen hervorzubringen. Für die nachhaltige Organisierung von Kolleg*innen braucht es aber Strukturen, die darauf ausgelegt sind und offen von den Bedürfnissen der Beteiligten gelenkt werden. Aktuell gibt es deshalb Überlegungen zur Gründung einer FAU-Betriebsgruppe an der Universität Potsdam.

Bildungssektion der FAU
Potsdam

Mehr zur Kampagne unter:
www.studisgutbezahlt.de

ANZEIGE

LABOURNET.TV – FILME AUS DEN KÄMPFEN DER ARBEITER*INNENBEWEGUNG

labournet.tv ist ein Online-Archiv für Filme aus der Arbeiter*innenbewegung – alten und neuen – aus allen Teilen der Welt. Im Zentrum stehen die Situation der Lohnarbeiter*innen, ihre Selbstorganisation, historische und aktuelle Arbeitskämpfe und gesellschaftliche Alternativmodelle.

www.labournet.tv

Die HU Berlin auf Tarifflicht

Die Humboldt-Universität Berlin versucht durch windige Verträge den Tarifvertrag des Landes zu umgehen. Das blieb nicht ohne Gegenwehr.

Anna: Hallo Max, kannst du kurz erklären, wer ihr seid?*

Max: Wir sind die Betriebsgruppe der FAU Berlin für die Humboldt-Universität. Gegründet haben wir uns letztes Jahr nach dem Streik für den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Kollektiv und solidarisch wollten wir zu den Problemen, die wir haben aktiv werden und nicht auf Personalräte oder andere Gewerkschaften warten. Die Idee war, eine statusübergreifende Betriebsgruppe aufzubauen, also nicht nur studentische Hilfskräfte und Mittelbau zu organisieren, sondern auch Mitarbeiter*innen in Servicetechnik und Verwaltung oder Lehrbeauftragte. Das war die Idee.

Und ging die Idee auf?

Zunächst nicht, es interessierten sich v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Hilfskräfte für unser Konzept, aber nach den Anfangsschwierigkeiten und mit etwas Bekanntheit kamen andere Statusgruppen dazu, konkret waren das Lehrbeauftragte und Bibliotheksangestellte.

Wir haben über die Probleme geredet, die wir mit unserer Arbeit an der HU Berlin haben. Dazu zählen z. B. Professor*innen, die ihre Macht ausnutzen, wenn sie ihren von der Note abhängigen Doktorand*innen unbezahlte Lehre aufdrängen oder ihren Namen auf Fachartikel abhängiger Mitarbeiter*innen schreiben, die schlechte Bezahlung von Lehrbeauftragten und eben die Tarifflicht mittels Outsourcing in der Bibliothek.

Was genau geschah in der Bibliothek?

Bis letztes Jahr wurden in der Bibliothek Student*innen nach dem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte angestellt, also mit niedrigerem Lohn und ohne Jahressonderzahlung im Vergleich zum Tarifvertrag des Landes (kurz TV-L). Letztes Jahr gab es dann ein Urteil, das besagte, dass die Leute in den Tarifvertrag des Landes eingegliedert werden müssen und

nicht als „studentische Hilfskraft“ gelten.

Die HU hat auf das Gerichtsurteil zunächst reagiert, indem sie die Verträge alle nicht verlängert hat. Deshalb sind viele Stellen weggefallen.

Ab Beginn 2019 wurden dann über eine externe Firma Leute eingestellt, teilweise über eine Drittfirma, mit Löhnen von 10,25 € die Stunde. Die Stellenausschreibungen waren unter „Praktikum“ gelistet. Dadurch hat die HU versucht, den Tarifvertrag zu umgehen.

Wie seid ihr dagegen vorgegangen?

Wir haben die Leute nicht als externe Bedrohung gesehen, sondern sind auf sie zugegangen und haben ihnen gesagt: „Ihr könntet auch in den Tarifvertrag eingegliedert werden!“

Das Problem war, dass die Leute super prekär angestellt waren, zum Teil noch über Drittfirmen.

Wie kam das Problem in die Öffentlichkeit?

Im Juni 2019 ist das Ganze öffentlich geworden. Wir waren nicht die Einzigen, die sich damit beschäftigt haben, auch die Personalrät*innen haben sich damit befasst. Wir haben dann ein Statement zum Outsourcing abgegeben, indem wir auf der langen Nacht der Wissenschaft Flyer verteilt haben mit dem Slogan „Lange Nacht der Auslagerung“. Wir wurden des Geländes verwiesen und die Aktion hat ziemlich viel aufgewirbelt. Im Nachgang dazu gab es einen taz-Artikel, in dem sie auch thematisiert wurde.



Was waren eure Forderungen?

Wir haben gefordert, dass die studentischen Beschäftigten und die Out-

gesourceten in den TV-L eingruppiert werden. Die Forderung nach der korrekten Eingruppierung vertrat auch der Personalrat der studentischen Beschäftigten.

Gab es Reaktionen von der Hochschulleitung?

Erstmal nicht. Das ist typisch für den Umgang der Hochschulleitung mit Konflikten, die auch während des ganzen Konfliktes um den TV-Stud keine Pressemitteilung veröffentlicht hat. In einer Mitteilung des Personalrats an die Beschäftigten wurde die HU-Leitung dann zitiert, dass sie sich weiteres Outsourcing vorstellen können.

Nach dem öffentlichen Druck hieß es dann aber seitens des Präsidiums, dass sie die outgesourceten Stellen nicht verlängern und nicht weiter extern vergeben. Die offizielle Begründung dafür war aber, dass eine Wirtschaftlichkeitsprüfung gemacht wurde und es sich angeblich nicht lohnen würde. Die schlechten Arbeitsbedingungen wären demnach also kein Grund, sondern dass es nicht günstig genug ist. Und auch das ist schon eine krasse Aussage.

Wie schätzt ihr das ein, wird die HU sich an dieses Versprechen halten?

Es sieht schon so aus, dass die HU das tatsächlich machen wird, weil sie nun vermehrt TV-L-Entgeltgruppe-3-Stellen für die Bibliothek ausschreiben. Die ersten 17 Stellenausschreibungen waren schon online. Auch diese sind allerdings unterbezahlt angesichts der Tätigkeiten, für die sie ausgeschrieben wurden und die die studentischen Beschäftigten früher ausführten.

Gab es während eurer Kampagne auch Rückschläge?

Ja, das Thema hat leider nicht zu so einem großen Wachstum der Gruppe geführt, wie wir gehofft hatten. Die Organisierung der Outgesourceten war ein großes Problem, da sie ja in einem anderen Betrieb waren. Diese Firma zu verdrängen und die Leute dabei zu organisieren und einzubinden ist auf jeden Fall eine Herausforderung – auch wenn wir hoffen können, dass sich einst outgesourcete Mitarbeiter*innen auf die

ausgeschriebenen Stellen der HU bewerben. Doch bis dato haben die Leute befristete Verträge und die Rotation ist hoch.

Wie geht es jetzt weiter?

Derzeit führt die Hochschulleitung eine Diskussion darüber, was studentische Beschäftigte nach dem Hochschulgesetz sind und favorisiert eine Ausweitung auf nichtwissenschaftliche Tätigkeiten.

In einer Pressemitteilung wurde das als Ziel genannt. Die eigens herbeigeführte prekäre Situation rund um den Stellenwegfall und das Outsourcing hat die HU als Argument gegenüber der Politik verwendet, dass sich was ändern müsse.

Derzeit wird auch das Hochschulgesetz novelliert, die HU nutzt dies, um Lobbyarbeit zu machen.

Was werdet ihr dagegen tun?

Es ist die Initiative „Studierende in TV-L“ entstanden, die berlinweit Outsourcing aus dem TV-L thematisiert. Diesen Kampf möchten wir weiterhin unterstützen und natürlich verhindern, dass die Definition von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ausgeweitet wird, um Leute schlechter bezahlen zu können.

Zudem sind die neuausgeschriebenen TV-L-Stellen in der Bibliothek zu niedrig eingruppiert. Das ist ein Konfliktthema, an dem wir dran sind.

Neben dieser Geschichte gibt's an der HU eine Tochterfirma namens Humboldt Innovation, eine GmbH, die zu 100 % der HU gehört. Die Leute, die dort angestellt werden, werden teilweise nicht nach Tarif bezahlt, teilweise orientieren sich die Stellen am Tarifvertrag. In Sachen Befristung und betrieblicher Mitbestimmung sieht es dort auf jeden Fall schlecht aus. Über eine Anstellung bei der Humboldt Innovation statt der HU laufen immer mehr Stellen. Das wollen wir angehen und die Tarifflicht der HU bekämpfen.

Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg!!

Das Interview führte Anna von der Bildungssektion der FAU Jena.

**Namen von der Redaktion geändert.*

Ein neoliberales Musterbeispiel: Die Umstrukturierung der Prüfungs- beratung des StuRa der Uni Jena

Verletzung von Arbeitsrechten, Outsourcing tariflich Beschäftigter, Einschränkung sozialer Unterstützungsangebote – all diese Dinge, mit denen neoliberale Politik uns Arbeiter*innen konkret weh tut – zeigen sich im Hochschulbereich auf allen Ebenen. Das Beispiel der Umstrukturierung der studentischen Prüfungsberatung, die vom Studierendenrat (StuRa) der Uni Jena angeboten wird, macht deutlich, wie sich diese Logik bis in die kleinsten Bereiche durchsetzt und wie derartige Umstrukturierungsprozesse immer wieder undemokratische und arbeiter*innenfeindliche Maßnahmen beinhalten.

Zu Beginn: Ein ernüchterndes Fazit

Am 14. Mai 2019 hat der StuRa der FSU Jena einen Kooperationsvertrag mit dem Studierendenwerk (StuWe) geschlossen. Die Prüfungsberatung wird künftig nicht mehr von zwei Tarifbeschäftigten des StuRa, sondern von einem Honoraranwalt des StuWe durchgeführt – freilich bei Einschränkung des zeitlichen Umfangs und des Inhalts der Beratung. Dies stellt eine Verschlechterung sowohl aus Arbeiter*innen- als auch aus Studierendenperspektive dar. Die Bildungssektion der FAU Jena hatte zuvor öffentlich dagegen protestiert, Treffen mit StuRa-Vertreter*innen organisiert und zu Sitzungen des Gremiums mobilisiert, leider erfolglos.

Einschränkung des Beratungsumfangs

Die bestehende Prüfungsberatungsstelle für die Studierenden in Bachelor-/Master-/Diplom- und Magisterstudiengängen und jene für Staatsexamen sind für die FSU mit einem Budget von 13 Wochenstunden ausgestattet, wovon sieben Stunden die Sprechzeit ausmachen. Mit dem beschlossenen Kooperationsvertrag wird das Stundenbudget auf sieben anwaltliche Beratungsstunden in der Woche reduziert. Weitere Stunden zur Vor- und Nachbearbeitung und zur weiteren Unterstützung oder gar das Verfassen von Schreiben sind nicht vorgesehen. Darüber hinaus soll das Angebot nur in 30 von 52 Wochen im Jahr verfügbar sein. Dies entspricht einer Kürzung um fast zwei Drittel der bisher insgesamt vorgesehenen Stunden.

Einschränkung des Beratungsinhalts

Weiterhin wird der Inhalt der Beratung eingeschränkt. Die Prüfungsberatung in ihrer jetzigen Form ist keine reine Erstberatung, sondern umfasst auch die weitere Unterstützung z. B. Hilfe beim Schreiben von Anträgen und Widersprüchen. Der Vertrag mit dem Studierendenwerk sieht nun vor, dass der schon jetzt für das Studierendenwerk tätige Anwalt lediglich sein Erstberatungsangebot um Prüfungsfragen erweitert. Alles weitere werden die hilfeschuchenden Studierenden künftig

allein zu bewältigen haben oder sie müssen die Rechtsvertretung aller Wahrscheinlichkeit nach bezahlen.

Eine neoliberale Maßnahme gegen die StuRa-Beschäftigten...

Der Beschluss des Kooperationsvertrags ist eine wichtige Etappe in der vom StuRa angestrebten neoliberalen Umstrukturierung der Prüfungsberatung hin zu einem outgesourceten und eingeschränkten Angebot. So zeigt sich der StuRa politischen Forderungen gegenüber willfährig, die ohne tragfähige Begründung die Personalkosten als zu hoch deklarieren und einen Personalkostenabbau fordern, wenn sie nicht wie der Landesrechnungshof gleich die Studierendenschaften selbst in Frage gestellt haben.

Dieses Vorhaben wiederum spielt sich vor einem anhaltenden Arbeitskonflikt mit den StuRa-Beschäftigten ab. Seit Mai 2018, also seit über einem Jahr, ist der StuRa gesetzlich dazu verpflichtet, seine Beschäftigten nach dem Landestarifvertrag TV-L zu bezahlen. Die entsprechende Lohnerhöhung wird trotz wiederholter Forderungen seitens der Beschäftigten seit nun mehr als einem Jahr noch immer nicht gezahlt. In diesem Rahmen ist außerdem eine der zwei Prüfungsberatungsstellen bereits seit Monaten unbesetzt. Dass die Umstrukturierung gerade den aktuell beschäftigten Prüfungsberater trifft, der sich auch als Gewerkschafter für die Interessen der StuRa-Beschäftig-

ten engagiert, überrascht vor diesem Hintergrund nicht.

...in einem undemokratischen Verfahren durchgesetzt

Die StuRa-Fraktionen, die sich die Umstrukturierung auf die Fahnen geschrieben haben, nutzen alle zur Verfügung stehenden Machtmittel. Sie haben nicht nur in der entscheidenden StuRa-Sitzung jeden wirklichen Kompromiss verweigert und die Diskussion mit Geschäftsordnungsanträgen erstickt. Auch das einzige Zugeständnis, nämlich dass der Umstrukturierungsprozess von einer AG bestehend aus allen Beteiligten begleitet werden soll, haben sie untergraben. Der Entwurf zum Kooperationsvertrag wurde in einer eiligst zusammenberufenen AG-Sitzung erarbeitet, an der weder der Prüfungsberater, noch das Studierendenwerk oder der StuRa der TU Chemnitz teilnehmen konnten.

Wie es das nächste Mal besser gehen könnte

Um die Umstrukturierung der Prüfungsberatung zu verhindern, hätte es ein starkes Bündnis aus Gewerkschaften auf der einen Seite und aus studentischen Gruppen und Interessensvertretungen auf der anderen Seite gebraucht. Um auf kommende Konflikte vorbereitet zu sein, wäre schon jetzt an solchen Bündnissen zu arbeiten.

Bildungssektion der FAU Jena

ANZEIGE

Workshop

WIE WIR LERNEN, KÄMPFE ZU GEWINNEN

Online Lecture mit Jane McAlevey

Die Rosa-Luxemburg-Stiftung veranstaltet am 29. Oktober, 12., 19. und 26. November je von 18:30 bis 20:00 ein kostenfreies Webinar mit der US-amerikanischen Gewerkschafts-Organizerin Jane McAlevey über erfolgreiches Organisieren am Arbeitsplatz.

Mehr Infos und Anmeldung – am besten als Gruppe – unter www.rosalux.de.

„Es geht nur mit den Studierenden“

Interview mit Tilman Reitz vom „Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Weshalb hat sich das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft im Januar 2017 gegründet? Was war der Anstoß, die Motivation dafür?

Tilman Reitz: Die Motivation war eine größere Idee, nämlich die Frage, ob man eigentlich im wissenschaftlichen Mittelbau auch streikfähig ist. Es gab Überlegungen, dass so etwas wie der Bildungsstreik ruhig auch mal von Beschäftigten an der Universität gemacht werden könnte, weil die Arbeitsverhältnisse eben so katastrophal sind, wie sie sind. Und dann haben sich diverse Leute aus verschiedenen Kontexten mehrfach getroffen und die Idee ist geboren worden, dass man mal schauen kann, in welchen Städten und an welchen Universitäten oder Hochschulen es Mittelbauinitiativen gibt, sodass man diese deutschlandweit vernetzen kann und sie eine Stimme bekommen.

Worin bestehen die Hauptforderungen des NGAWiss?

Die Grundidee ist ganz klar, dass man eine völlig andere Beschäftigungspolitik braucht an den deutschen Hochschulen, weil die übergroße Mehrheit der Wissenschaftler*innen prekär und zumindest befristet beschäftigt ist. Die Befristungsquoten sind über 90 %, also alles unterhalb der Professur wird erstmal als potentieller Nachwuchs gewertet und von denen ist die übergroße Mehrheit befristet beschäftigt und die Allermeisten schaffen es nicht auf eine Dauerstelle, weil die Professur die einzige reguläre Dauerstelle ist. Es sind katastrophale Übernahmequoten, sodass wir also erstens entfristete und reguläre Beschäftigung für Wissenschaftler*innen wollen.

Wir wollen zweitens dann aber auch, dass nicht unbedingt Überlast-Lehrstellen geschaffen werden. Wir wollen, dass die Institute demokratisiert werden, es gleiche Betei-

gungsverhältnisse gibt und nicht eine garantierte Professor*innenmehrheit. Impliziert in fast allen anderen Forderungen ist die Abschaffung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die wir anstreben.

Es geht auch darum, zu Gendergerechtigkeit beizutragen und gegen strukturelle Diskriminierung nach Herkunft anzugehen, das ist ein wichtiger Punkt, wenn man sich anschaut, wie Professuren in Deutschland besetzt sind. Die Abkehr vom Drittmittelbetrieb und Hinwendung zu einer soliden Grundfinanzierung ist auf jeden Fall auch ein wichtiger Punkt, denn es verbringen leider sehr viele Leute Zeit damit, Anträge zu schreiben und die Ergebnisse dann in die Mülltonne werfen zu müssen.

Und diese Demokratisierung bzw. Selbstverwaltung im akademischen Betrieb, die sie eben angesprochen haben, wie könnte die aussehen, was sind die

Alternativen zum gegenwärtigen Modell?

Es ist ja gegenwärtig so, dass in allen Bundesländern bei allen Entscheidungen über Forschung, Lehre, Studienordnung etc. Professor*innen eine garantierte Mehrheit haben. Das wollen wir abschaffen, weil wir sagen, Leute, die faktisch an der Uni arbeiten, sind eben nicht nur die Professor*innen, sondern das sind alle wissenschaftlich Beschäftigten.

Ein anderer wichtiger Punkt, und auch so eine Art Streitpunkt, sind Modelle, die sagen, alle sollen Professor*innen werden, denn wenn alle Professor*innen sind, die Wissenschaft machen, dann sind auch alle gleichberechtigt. Das wäre dann aber vermutlich eine sehr kleine Gruppe, die sehr exklusiv im sozialen und inhaltlichen Sinne wäre, und es könnte dazu kommen, dass die Hürde zwischen den Professor*innen und denen, die ‚nur‘ promovieren oder ‚nur‘ Projekte machen, sehr groß wäre.



Protestaktion des Frist-ist-Frust-Bündnisses vor dem BMBF in Berlin am 2.5.19. Foto: Kay Herschelmann

Wir stellen uns ein eher flexibleres Übergangs- und Eingangsfeld in die Wissenschaft vor, wobei in unseren Forderungen nicht konkret festgelegt ist, wie genau dieser Weg letztendlich aussehen soll.

Wenn wir nun über Forderungen sprechen, stellt sich auch die Frage, welche Mittel Sie zur Durchsetzung dieser für nötig und vor allem mit den vorhandenen Strukturen für möglich halten.

Da gibt es eine ganze Reihe von Ideen. Wenn das System sich selbst ändern wollte, müsste sofort eine Entfristungsinitiative beginnen. Man müsste neue Stellen schaffen, die nicht mehr einfach nur Mitarbeiter*innen-Mittelbau-Stellen sind, sondern die wie die Lecturer- oder Reader-Stellen in Großbritannien und Schweden gestaltet sind. Man könnte auch die Zahl der tenure-track-Professuren noch erheblich erhöhen. Das sind aber Dinge, die vor allem auch generationengerecht gestaltet werden müssten. Und um da hin zu kommen, muss man die verschiedenen Akteure unter Druck setzen, die sich zurzeit gegenseitig die Schuld an der Nichtverbesserung zuschreiben.

Man muss auf der unteren Ebene tatsächlich noch deutlich mehr protestieren und ich glaube auch weiter, dass Streik noch eine Möglichkeit wäre. Man braucht Strategien der öffentlichen Aktionen, der Nadelstiche, der Erklärungen, der demonstrativen Texte. Man muss sich eben auch sehr genau überlegen, wie und wofür man die Leute mobilisieren kann. Beim Protestieren haben wir leider ziemlich schlechte Erfahrungen gemacht mit der Mobilisierbarkeit des Mittelbaus.

Eine weitere Form wäre ja auch die Vernetzung mit Studierendenvertretungen. Für wie sinnvoll und möglich halten Sie es, sich da zu verbünden?

Ich halte das situativ für total sinnvoll. Das ist sozusagen der Punkt, an dem tatsächlich was passieren kann. Da ist eine viel größere Protestdynamik bei den Studierenden möglich, als bei den Leuten, die schon ziemlich lange in diesem System und der prekären Mittelbaustruktur sind. Wenn irgendwo mal eine starke Mobilisierung stattfindet, dann ist das meistens ausgehend von den Studierenden oder unter Einbindung

der Studierenden. Aber gleichzeitig sind es doch verschiedene Interessenlagen, das ist auch ziemlich klar. Und das Fluktuationsproblem spielt eine Rolle. Es sind nicht unbedingt die gleichen Leute, mit denen man über die Jahre redet und gerade unter Bachelor/Masterbedingungen wechseln die Leute sehr schnell. Darauf muss man sich einstellen, aber grundsätzlich würde ich sagen, wenn man überhaupt in einem größeren Maßstab politisch an den Unis wirken will, geht es nur mit den Studierenden.

Haben Sie denn das Gefühl, dass die Studierenden merken, unter welchen Bedingungen z. B. die Lehre betrieben wird oder ob das eher so ein diffuses Gefühl ist „Hier läuft was falsch, aber so richtig wissen, was, tun wir nicht.“?

Ich habe das Gefühl, es ist eher Letzteres. Ich glaube, die Aufklärung ist schon angewachsen, es läuft ein bisschen mehr an Informationen. Aber wenn man studiert, kommt man ja auch erstmal in eine Phase, in der man sich neu orientieren muss und so weiter, da ist es nicht das erste



Tilman Reitz

Anliegen, zu gucken, was herrschen hier für Arbeitsverhältnisse. Es wäre fast zu überlegen, ob man nicht zu Beginn jeder Studieneingangsphase mehrfach sagt: „Hier, folgende Leute unterrichten Euch, das sind die Bedingungen und vielleicht ändern sie sich irgendwann, aber bisher gibt's noch nicht viele Akteure, die da Anstalten machen.“

Das Interview führte Josephine Albrecht von der Bildungssektion der FAU Jena.

„Frist ist Frust“

Eine gewerkschaftliche Kampagne zur Entfristung an Hochschulen

Das vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss), der GEW und ver.di initiierte Protestbündnis „Frist ist Frust“ startete am 7. März 2019 seine Kampagne, deren Ausgangspunkt die bis Mai stattfindenden Verhandlungen zwischen Bund und Ländern waren, in denen entschieden werden sollte, wie die in den nächsten Jahren für die Hochschulfinanzierung zur Verfügung gestellten Mittel verteilt werden sollten. Mit Blick auf die prekären Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen – eine Befristungsquote von über 90 % beim sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs, Vertragslaufzeiten von weniger als einem Jahr,

übermäßig hohe Lehrverpflichtungen – stellte die Hauptforderung dar, die Hochschulpaktmittel vollständig für neue Dauerstellen einzusetzen und die Länder zu verpflichten, entsprechende Maßnahmen in einem festgelegten Zeitraum einzuleiten. Diese neuen Stellen sollten dabei ein Lehrdeputat von höchstens acht Semesterwochenstunden aufweisen, während der Qualifikationsphase nur vier, um zeitlicher Überfrachtung vorzubeugen.

Die Länder lehnten während der Verhandlungen die Forderung des BMBF, die Vergabe der Mittel an Entfristungen zu knüpfen, jedoch ab. Der neue Pakt enthält also nichts Verbindliches zur Nutzung der finanziellen Mittel

zur Schaffung von Dauerstellen, weiterhin wird überproportional in die Förderung der Forschung investiert, was zwangsläufig zu Qualitätsverlust in Lehre und Studium führt.

Was bleibt, sind so mündliche Vorschauverpflichtungen, jedoch ohne verbindliche vertragliche Regelungen ebenjener. Frist ist also immer noch Frust und die Forderungen des Bündnisses bleiben weiterhin bestehen. Die Kampagne schaffte es in dem relativ kurzen Zeitraum, ihre Anliegen hörbar zu machen und deutlich sichtbar in den Diskurs einzubringen. Für bessere Arbeitsbedingungen sollten Länder und Hochschulen weiterhin unter Druck gesetzt und zu verbindlichen Zusagen gebracht werden.

Wer sich für das Protestbündnis, Forderungen und aktuelle Meldungen interessiert, findet Weiteres unter <http://frististfrust.net/>.



Über die FAU

Die Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) ist eine Föderation von eigenständigen Gewerkschaften für alle Berufe in ganz Deutschland. Unsere Struktur ist basisdemokratisch, d. h. alle grundlegenden Entscheidungen werden in Mitgliederversammlungen getroffen und unsere Sekretär*innen sind gewählt und jederzeit abwählbar. Wir lehnen die Zusammenarbeit mit dem Staat und den Chefs im Rahmen der Sozialpartnerschaft ab und versuchen, eine möglichst kämpferische Arbeiter*innenbewegung aufzubauen.

Zu diesem Zweck organisieren wir Schulungen, in denen wir unseren Mitgliedern Organizing-Techniken und die Prinzipien der Betriebsgruppenarbeit vermitteln. So bauen wir Gruppen von Arbeiter*innen auf, die sich in ihren jeweiligen Betrieben gemeinsam für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Als Mittel wählen wir die direkte Aktion, d. h. dass wir als Arbeiter*innen mit

selbst gewählten Mitteln selbst gewählte Ziele möglichst direkt durchsetzen und eben nicht ausschließlich auf Vermittlung über Arbeitsgerichte oder funktionsgeführte Verhandlungen vertrauen.

Wir gehen davon aus, dass unser Arbeiten und unser Leben insgesamt von kapitalistischen Verhältnissen bestimmt ist: Wir haben kaum eine Alternative zur Lohnarbeit, werden vom Staat entmündigt und dabei nach Geschlecht und Herkunft gespalten, gegeneinander ausgespielt und unterdrückt. Wir wollen in einer breiten gemeinsamen Bewegung diese Spaltung überwinden, eine wirkliche Solidarität untereinander schaffen und für eine Gesellschaft eintreten, in der wir frei und solidarisch zusammenleben können. Für die Wirtschaft bedeutet das, dass wir eine Selbstverwaltung durch die Arbeiter*innen anstreben.

Bildungssektion der FAU Jena



Die FAU Leipzig am 6.7.19 auf der unteilbar-Demonstration in Leipzig

Direkte Aktion – die Gewerkschaftszeitung der FAU

Die Direkte Aktion erscheint seit 1977 als Zeitung für die anarcho-syndikalistische Bewegung. Darin finden sich Berichte, Artikel, Interviews, Diskussionsbeiträge, Termine und mehr über die Kämpfe der FAU und anderer Arbeiter*innen und Gewerkschaften.

www.direkteaktion.org



Was ist eigentlich Anarcho-Syndikalismus?

Der besondere Ansatz der FAU wird als anarcho-syndikalistisch bezeichnet. Damit beziehen wir uns zum einen auf den Anarchismus als anti-autoritäre Strömung der Arbeiterbewegung, die in ihre grundsätzliche Gesellschaftskritik nicht nur das Kapital oder Patriarchat, sondern eben auch den Staat miteinbezieht. Auf der anderen Seite verweisen wir so auf

den Syndikalismus, eine partei- und staatsunabhängige Gewerkschaftsbewegung, die es sich zum Ziel gesetzt hat, alle Arbeiter*innen eines Betriebs und einer Branche – und eben nicht nur einige besser gestellte Gruppen oder Berufe – in einer kämpferischen Organisation zusammenzubringen.

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:
Thomas Möller
c/o FAU Jena
Bachstr. 22
07743 Jena

Veranstaltungshinweis

NÄHFABRIKEN IN ASIEN

Gewerkschaftstour mit Arbeiterinnen aus Indonesien und Sri Lanka organisiert von der FAU und anderen

Im Oktober werden Dian von der Gewerkschaft Inter-Factory Workers' Federation (FBLP) aus Indonesien und Chamila vom Dabindu Collective aus Sri Lanka über die Ausbeutung und den Widerstand von Textilarbeiterinnen in Südostasien sprechen. Mehr Infos auf: www.fau.org/uniontour

Die Tourstops:

7.10. Hamburg · 9.10. Hannover · 11.10. Köln · 12.10. Münster · 14.10. Marburg · 16.10. Dresden · 17.10. Halle · 18.10. Jena · 20.10. Kaiserslautern · 21.10. Stuttgart · 23.10. Freiburg · 25.10. Paris · 27.10. Madrid · 29.10. Barcelona