



Die Hochschule aufwühlen

Interview zur Hochschulgewerkschaft unter_bau Frankfurt

In: *express* 08/2016

Gewerkschaftliches Bewusstsein und Handeln sind an deutschen Hochschulen eher rar gesät. Aber es gibt Ausnahmen: Bereits im April ist die Frankfurter Initiative unter_bau an die Öffentlichkeit gegangen und hat angekündigt, sich zu einer neuen Hochschulgewerkschaft für alle Status- und Beschäftigtengruppen der Frankfurter Goethe-Uni entwickeln zu wollen. Dieser Schritt soll nun auf einem Gründungskongress vom 18. bis 20. November vollzogen werden. Anna Yeliz Schentke und Manuel Müller erläutern im Interview, warum die Gruppe so vorgeht und wie es weitergehen soll. Der Text von Peter Ullrich (S. 6) beleuchtet die schwierigen Bedingungen, unter denen sich verhaltene Organisierungsbemühungen des wissenschaftlichen Mittelbaus entwickeln.

Eure Initiative wendet sich explizit an alle Beschäftigten- und Statusgruppen der Universität. Wo seht Ihr Missstände, die von allen gemeinsam angegangen werden könnten?

Anna Yeliz Schentke: Die konkreten Probleme der jeweiligen Gruppen sind natürlich unterschiedlich und damit, so scheint es zumindest, auch deren unmittelbare Interessen. Allerdings wurzeln die Missstände, die sich in jeder Status- und Beschäftigtengruppe anders darstellen, gleichermaßen in der generellen Funktionsweise der Universität, die nach neoliberalen Paradigmen funktioniert. Prekäre Lehrbedingungen etwa führen zu schlechten Studienbedingungen, und eine Wissenschaft, die verwertungsorientiert organisiert wird, produziert vornehmlich unkritisches Wissen im neoliberalen Sinne, das die Prekarisierung in allen gesellschaftlichen Bereichen und auch an der Universität selbst mitbefördert. Zugleich beeinträchtigt die damit einhergehende Spaltung der Hochschulangehörigen anhand von scheinbar unterschiedlichen Interessen nachhaltig deren Fähigkeit, den Ursachen der jeweiligen Missstände auf den Grund zu gehen. Die Spaltung der Hochschulangehörigen ist also sowohl Produkt als auch Garant der neoliberalen Funktionsweise – ein Kreislauf, der durchbrochen werden muss.

Manuel Müller: Deswegen erachten wir es als dringend notwendig, dass die verschiedenen Gruppen füreinander eintreten und koordiniert vorgehen. Zum einen, weil Synergieeffekte in Sachen Durchsetzungskraft erwachsen, wenn eine Gruppe sich für eine andere einsetzt. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Studierende die Kämpfe des wissenschaftlichen Personals mit unterstützen – und dieses die Kämpfe von Studierenden. Die quantitative Stärke studentischen Protests würde sich so mit der relativen ökonomischen Macht von Beschäftigten zu einer machtvollen Synthese verbinden. Zum anderen, weil die unterschiedlichen Missstände eben zusammenhängen. Studienbedingungen etwa können nur gut sein, wenn Lehrende die Möglichkeit haben, sich ihrer eigentlichen Arbeit zu widmen. Vor allem muss vermieden

werden, dass Verbesserungen für eine Gruppe nicht zulasten einer anderen gehen. Zugeständnisse der jüngeren Vergangenheit wurden ja vor allem durch Rationalisierungsmaßnahmen gegenfinanziert, unter denen nun die outgesourcten »Externen«, also z.B. die Reinigungskräfte und andere Dienstleister, zu leiden haben. Derartige »Verbesserungen« sind wenig Wert, weil sie den Druck nur weiter nach unten abgeben, die Spaltung der Hochschulangehörigen zementieren und damit mittelfristig deren Durchsetzungskraft insgesamt schwächen. Es bedarf also abgestimmter Forderungen und Strategien mit Weitblick. Grundsätzlich muss in die entgegengesetzte Richtung gearbeitet werden, als es eine neoliberale Hochschule verlangt: Wir setzen auf langfristigen Zusammenhalt, nicht auf kurzfristiges Gefeilsche.

Mitte April dieses Jahres, als Ihr Euer Projekt erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt habt, wart Ihr rund 50 Mitglieder. Jetzt schreibt Ihr, dass der unter_bau »keine kleine Nummer« wird. Wie viele Beteiligte hat das Projekt mittlerweile? Aus welchen Bereichen bzw. Statusgruppen kommen sie?

Manuel Müller: Seit dem genannten Zeitpunkt haben wir unsere Mitgliederzahl annähernd verdoppelt, wobei sich mehr als die Hälfte aktiv am Aufbau beteiligt. Das zeigt sich etwa in der Anzahl vergebener Mandate: In das Sekretariat, die verschiedenen Komitees und Arbeitskreise sind rund 25 Leute gewählt worden. Unsere Zusammensetzung spiegelt im Wesentlichen die Zusammensetzung der Universität wider. Wir haben einen hohen Anteil an Studierenden, die naturgemäß die mit Abstand größte Gruppe an der Uni darstellen, darunter zahlreiche Hilfskräfte. Auch haben sich einige Promovierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen bei uns organisiert und, in kleinerer Zahl, auch administrativ-technisches Personal. Leider müssen wir feststellen, dass sich von den »Externen«, die sich um die Infrastruktur der Universität kümmern, noch keine Leute bei uns organisiert haben. Wir stehen jedoch mit KollegInnen aus dieser Gruppe in Kontakt.

Anna Yeliz Schentke: Diesbezüglich haben wir uns aber von Beginn an keine Illusionen gemacht. Immerhin nahm unser Projekt aus studentischen und akademischen Kreisen heraus seinen Anfang. Man muss also erstmal in Berührung miteinander kommen. Wir können ja nicht von heute auf morgen die Spaltungen aufheben, welche die Universität geschaffen hat. Und dass gerade Beschäftigtengruppen, die unter so prekären Bedingungen arbeiten müssen, vor größeren Organisierungshürden stehen, ist allseits bekannt in Gewerkschaftskreisen. Dazu zählen neben Stress und Vereinzelung auch Ängste, sich beim »Arbeitgeber« angreifbar zu machen. Eine abwartende Haltung uns gegenüber– als einer Initiative, die ihre Strukturen erstmal festigen muss – ist da nur allzu verständlich. Wir rechnen daher erst nach der Gründung als Gewerkschaft mit Mitgliedern aus dieser Gruppe. Wenn wir arbeitsfähige Strukturen etablieren und unter Beweis stellen, Schutz bieten zu können – sei es rechtlicher Art oder durch eine solidarische Praxis –, wird unser Projekt sicherlich auch Attraktivität in diese Richtung ausstrahlen. Insgesamt sind wir optimistisch, dass wir zur Gründung bzw. in deren Folgezeit teilgewerkschaftliche Strukturen für alle Gruppen an der Universität etablieren können.

ver.di und GEW sind schon seit Langem darum bemüht, Hochschulangehörige gegen die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse zu organisieren. Mit der »Tutzingener Erklärung« und der darauf basierenden politischen Kampagne setzt sich die GEW bspw. gegen den Befristungswahn und für Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein. In der Broschüre »Organizing Education« von Anfang 2016 zieht sie zudem eine Bilanz ihrer seit 2011 laufenden Organizing-Projekte im Goethe-Institut, an der Hamburger und Frankfurter Uni. 1:1-Gespräche mit KollegInnen und Beschäftigten als Versuch, an deren Bedürfnissen und Interessen anzusetzen, Beteiligungsorientierung und Kampf gegen Prekarisierung sind zentrale Stichworte,

die sich auch bei Euch finden. Wie seht Ihr diese gewerkschaftlichen Ansätze – und warum braucht es aus Eurer Sicht eine zusätzliche Gewerkschaft?

Manuel Müller: Wir begrüßen natürlich diese Ansätze, die zugleich auch Ansatzpunkte für eine solidarische Zusammenarbeit sind. Aber darüber hinaus denken wir, dass Gewerkschaften grundsätzlich sehr unterschiedlich sein können – und dass deswegen Gewerkschaftspluralismus nicht nur berechtigt, sondern für eine demokratische Gewerkschaftsbewegung auch unerlässlich ist. Alles andere würde ja bedeuten, dass alle Lohnabhängigen unter ein Konzept gezwungen werden, obwohl sie unterschiedliche Präferenzen in Sachen Arbeitsweise, Strategie und Programmatik haben. Leute mögen ihre Gründe haben, sich lieber in einer zentralisierten Gewerkschaft mit Stellvertreterprinzip, konventionellen Methoden und moderatem Programm zu organisieren. Das wollen wir ihnen – auch wenn wir Kritik daran üben – nicht streitig machen, sondern wird von uns als Teil ihrer Koalitionsfreiheit begriffen. Wir möchten daher unsere Kapazitäten darauf verwenden, die Hochschule und nicht etwa andere Gewerkschaften aufzuwühlen. Deren Mitglieder haben das Recht, effektiv nach dem von ihnen gewählten Konzept zu arbeiten. So wie wir auch für uns beanspruchen, schon jetzt in der Weise gewerkschaftlich zu arbeiten, wie wir es für sinnvoll halten – anstatt interne Grabenkämpfe über die richtige Ausrichtung der Organisation zu führen. Eine solidarische und schlagkräftige Zusammenarbeit schließt das keineswegs aus. Auch wird dadurch keineswegs die Streikkraft geschwächt, wie ein Blick in andere Länder mit pluralen Gewerkschaftslandschaften zeigt. Im Gegenteil, aus den unterschiedlichen Arbeitsweisen lässt sich letztlich eine Vielfalt praktischer Erfahrungen generieren, die allen zu Gute kommt.

Angesichts der geringen Zahl von Hochschulangehörigen, die sich gewerkschaftlich organisieren, wäre es naheliegend, an bestehende Ansätze anzuknüpfen. Habt Ihr überlegt, eine basisorientierte Betriebsgruppe von ver.di und /oder GEW zu gründen, bevor Ihr Euch an die Neugründung gemacht habt?

Anna Yeliz Schentke: Viele Mitglieder von uns haben natürlich darüber nachgedacht und das zum Teil schon versucht. Es gibt ja auch Doppelmitglieder bei uns, nicht nur in Bezug auf die DGB-Gewerkschaften, sondern auch auf die FAU. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass man in den DGB-Strukturen zwar Arbeit *an der* Basis, aber nicht *als* Basis machen kann, besteht doch eine starke Abhängigkeit von FunktionärInnen, bei denen Wissen, Verantwortung und Kompetenzen gebündelt sind. Das scheint sehr schwer veränderbar, weil jene FunktionärInnen auch abhängig von diesen Strukturen sind, da die Gewerkschaft häufig ihr berufliches Feld darstellt. Sie entwickeln daher ein Interesse gegen die Horizontalisierung der Organisation oder auch eine effektive Wissensweitergabe, weil sie sich dann überflüssig machen würden. Allein in Sachen Funktionsweise wären daher zähe Konflikte vorprogrammiert. Und die sind auch in Bezug auf die politische Ausrichtung zu erwarten, wollen wir doch eine Gewerkschaft, die dezidiert politisch profiliert ist. Denn wenn wir den hochschulpolitischen Kampf um die grundsätzlichen Entscheidungsstrukturen und die Wissenschaftsorganisation nicht konsequent führen – und damit meinen wir das offensive, wenn nötig konfrontative Eintreten für eine soziale und rätedemokratische Hochschule –, werden sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten stets in Tarifroutinen erschöpfen, die allenfalls kosmetische Verbesserungen hervorbringen. Und dieser politische Anspruch beschränkt sich ja keineswegs auf vage Absichtsbekundungen, sondern spiegelt sich in der angestrebten Struktur wieder, die ja eine doppelte ist, insofern sie neben dem gewerkschaftlichen Arm einen politischen enthält, dem die Aufgabe einer Reorganisation der Hochschule zukommt. Das würde einen radikalen Bruch mit der DGB-Tradition bedeuten, die ja auf der historisch entstandenen Teilung von ökonomischen und politischen Kampf beruht, und einen solch radikalen Paradigmenwechsel würden wir kaum in absehbarer Zeit durchsetzen können.

Manuel Müller: Es ist ja gerade diese »Gewerkschaft anderen Typs«, mit der wir ein Organisierungspotential verbinden, das helfen kann, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad an der Universität insgesamt zu heben. Denn dass dieser zurzeit sehr gering ausfällt, verweist darauf, dass die DGB-Gewerkschaften wenig Attraktivität bei jungen Leuten genießen, etwa weil sie zu ritualisiert arbeiten, keine politischen Visionen haben oder einfach »zu brav« oder »uncool« sind. In dieser Situation kann ein Neustart mit einem unverbrauchten Konzept und ohne tradierte Altlasten helfen. Und tatsächlich scheinen wir vorwiegend bei Leuten Anklang zu finden, die sich sonst nicht gewerkschaftlich organisieren würden. Es ist manchmal eben notwendig, dass eine neue Generation eigene Wege geht, wo das Gefühl entsteht, selbst etwas schaffen zu können, ohne von alten Funktionären belehrt zu werden. Damit sollen deren Erfahrungen nicht kleingeredet werden, und sicherlich werden ohne diese auch einige Fehler gemacht werden – aber das ist legitim, wenn es unter dem Strich eine neue Dynamik ermöglicht.

Steht Ihr in Kontakt mit VertreterInnen der beiden DGB-Gewerkschaften, gibt es Verbindungen oder gar Kooperationsabsprachen zu bestimmten Themen?

Anna Yeliz Schentke: Wir pflegen bisher nur organische Kontakte: über Mitglieder, die Kontakte mit KollegInnen aus anderen Gewerkschaften haben, oder über Doppelmitgliedschaften. Zunächst aber müssen wir unsere »Hausaufgaben« machen und beweisen, dass es nicht nur bei einer Initiative bleibt und eine funktionierende Organisation daraus erwachsen kann. Wenn wir die Gründung vollzogen haben, werden wir jedenfalls – sofern nicht auch an uns herangetreten wird – aktiv den Kontakt zu offiziellen Strukturen suchen, um Kooperationen dort anzubahnen, wo es Schnittmengen gibt.

Euer Projekt setzt nicht zuletzt auf die Beteiligung von Studierenden und prekär beschäftigten WissenschaftlerInnen – Gruppen, unter denen die Fluktuation besonders hoch ist. Gleichzeitig stellt Ihr Euch explizit auch gesellschafts-, bildungs- und hochschulpolitische Aufgaben, deren Erfüllung eher einige Jahre in Anspruch nehmen dürfte: soziale Ungleichheit in den Lebensverhältnissen, rassistische Diskriminierung und Gender-Gap angehen etc. Wie wollt Ihr mit diesem für das Arbeitsfeld Hochschule typischen Widerspruch zwischen langfristigen Ambitionen und unsteten Lebensperspektiven umgehen?

Manuel Müller: Der unter_bau ist ein Langzeitprojekt, das aber auch kurzfristig schon Erfolge zu erzielen vermag. Es geht um eine kontinuierliche Organisation, die konkrete Kämpfe mit langfristigen Perspektiven verbindet. Natürlich sind langfristige Ziele nicht sonderlich greifbar für diejenigen, die das Projekt gerade aufbauen. Aber es geht ja auch darum, ein politisches Bewusstsein zu schärfen, das nicht nur auf konkrete, unmittelbare Interessen abzielt. Anders gesagt wollen wir späteren Hochschulangehörigen eine Struktur hinterlassen, mit der man die Verhältnisse umfassender angehen kann. Wir setzen dabei auch, zum Beispiel, auf eine stärkere Organisation und Einbindung von Studierenden und Hilfskräften, die ja das wissenschaftliche Personal von morgen sind. Das kann schon mal ein Stück Kontinuität gewährleisten. Zum anderen arbeiten wir, als horizontale Struktur, viel stärker mit Konzepten der Basisaktivierung und Wissensweitergabe, als es im DGB der Fall ist, so dass die Struktur und deren Kontinuität, sofern wir unsere eigene Tradition samt Routinen etablieren, nicht so sehr von einzelnen Personen abhängt. Nicht zuletzt soll die Gewerkschaft auch der Politisierung dienen und sich mit sozialen Kämpfen jenseits der Hochschule verbinden. Mitglieder, die letztlich die Universität verlassen, werden unsere Ideen dann hoffentlich in Gewerkschaftsstrukturen in anderen Branchen weitertragen und damit wieder solidarisch auf die Kämpfe an der Hochschule zurückwirken. Die ganz großen Strukturveränderungen an der

Hochschule werden wir ohnehin nur in breiten gesellschaftlichen Bündnissen durchsetzen können, ist die Hochschule doch in die materiellen Herrschaftsverhältnisse und gesetzliche Rahmenbedingungen eingebettet.

In Eurem Strategiepapier verweist Ihr auf die Verfasstheit der Goethe-Uni als Stiftungsuniversität. ver.di hatte sich damals stark engagiert und diese Form der Privatisierung und Entdemokratisierung kritisiert. Was bedeutet die Form der Stiftungsuniversität für Eure Arbeit?

Anna Yeliz Schentke: Stiftungsuniversität bedeutet für uns, dass wir es mit mehreren Akteuren mit jeweils anderen Interessen zu tun haben: Es ist nicht allein das Land oder eine neoliberal denkende Hochschulleitung, sondern es sind auch GeldgeberInnen. Die Akteure stehen somit in ständiger Abhängigkeit zueinander und müssen ihren jeweiligen Forderungen gerecht werden. Dabei fallen die Interessen der Studierenden und Angestellten der Universität schnell hinten runter, da sie nicht den Maßstäben der ökonomischen Verwertbarkeit entsprechen. Daher teilen wir natürlich mit ver.di die Position, dass eine Stiftungsuniversität es schwieriger macht. Wir müssen allerdings von der Struktur ausgehen, die vor uns liegt, nämlich der Stiftungsuniversität, mit der auch Tarifautonomie einhergeht. Und hier kann strategische Kreativität auch neue Angriffspunkte offenlegen. So bedeutet für uns die Tarifautonomie, dass wir die Möglichkeit haben, unsere Forderungen ganz nach den Interessen unserer Mitglieder formulieren zu können und etwa in der Tariflandschaft nach oben auszuscheren. Wir begreifen das also auch als Möglichkeit, ja als Pflicht, andere Maßstäbe zu setzen, auf die sich Angehörige anderer Hochschulen beziehen können. Hier gilt es, den neoliberalen Spieß umzudrehen, dass die Auflösung von Tarifbindungen zur Herabsetzung von sozialen Standards genutzt wird. Die RepräsentantInnen der Goethe-Universität preisen sich selbst als »Visionäre, Pioniere, Wegbereiter«. Da werden wir sie beim Wort nehmen.

** Anna Yeliz Schentke und Manuel Müller sind PresseprecherInnen der Gewerkschaftsinitiative unter_bau.*

express im Netz unter: www.express-afp.info