

# „Don't mourn – organize!“

Ein Zwischenbericht zum „Projekt Mittelbau“ an der Universität Hamburg

Die GEW Hamburg führt seit Anfang 2012 in der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft (EPB) der Universität Hamburg ein Organizing-Projekt. Ziel ist, Erfahrungen darüber zu sammeln, inwiefern Elemente des Organizing ein neues, sinnvolles Element gewerkschaftlicher Arbeit vor Ort darstellen können (vgl. hlz 1-2/2012). Zielgruppe sind die wissenschaftlich Beschäftigten im Fachbereich Erziehungswissenschaft. Das Projekt zielt entsprechend dem Organizing-Paradigma nicht darauf, die Beschäftigten bestmöglich zu vertreten, sondern darauf, die Themen der Beschäftigten zu Themen der GEW zu machen und zugleich diese Beschäftigten selbst zur Vertretung ihrer Interessen zu befähigen. Die Gliederung des Artikels folgt dem bisherigen Projektverlauf: Auf die Recherche der Beschäf-

tigungsbedingungen vor Ort schloss sich eine Phase an, in der das Organizing-Team Gespräche mit den Beschäftigten führte, um die konkreten Probleme vor Ort herauszufinden. Seit Anfang Dezember läuft die Phase einer Aktivität mit dem Ziel, konkrete Verbesserungen in der täglichen Arbeitssituation zu erreichen.

## Bildung eines Organizingteams

Das Organizing-Team besteht aus Ehrenamtlichen, die sich zum Beginn des Projekts im Januar 2012 aus dem Kreis interessierter GEW-Mitglieder gefunden haben. Über eine offene Veranstaltung „Startschuss für ein Organizing-Projekt“ wurde im Februar versucht, weitere Aktive zu gewinnen. Diese Organizer\_innen nehmen an den monatlichen Schulungs- und Planungstreffen mit Georg Wissmeier von OrKa teil und leisten darüber hinaus die im Rahmen eines solchen Projekts anfallenden Arbeiten (recherchieren, Interviews führen, Aktivitäten vorbereiten). Über dieses Team hinaus besteht ein offener Kreis von Personen, die für konkrete Aktivitäten angesprochen werden. Zu diesen gehören die Sprecher\_innen des Mittelbautreffens der Fakultät EPB und die Vertrauensleute der Fakultät.

sowie die Beschäftigungsbedingungen in der Fakultät EPB zu gewinnen: Insgesamt sind 214 wissenschaftlich Beschäftigte (ohne Professor\_innen) in den insgesamt fünf erziehungswissenschaftlichen Fachbereichen beschäftigt, die in drei große Gruppen zerfallen: Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit (WiMiLe, früher LfbA), Mitarbeiter\_innen mit ausschließlicher Forschungstätigkeit auf sogenannten Projekt- oder „Drittmittelstellen“ (WiMiPro) sowie eine geringere Anzahl von promovierenden Mitarbeiter\_innen auf Qualifikationsstellen (WiMiDo). WiMiLe sind zu 79% befristet und arbeiten zu 48% in Teilzeit, befristet sind ebenso alle WiMiPro und WiMiDo-Stellen. Darüber hinaus sind WiMiPro zu 66%, WiMiDo zu 100% in Teilzeit beschäftigt (vgl. hlz 1-2/2012).

## Nein sagen, Dienst nach Vorschrift machen und Probleme ansprechen

Im Mai nahmen die Organizer\_innen per mail und telefonisch Kontakt mit einem Teil der Beschäftigten auf und vereinbarten einen Gesprächstermin. Ziel der Gespräche war es, die Themen, Probleme und Wünsche der Beschäftigten herauszufinden sowie die Vereinbarung zu erzielen, zu einem Auswertungstreffen zu kommen. Daneben wurde auf Angebote der GEW hingewiesen. Mit 17 Personen wurden Gespräche geführt, eine Interviewte trat in die GEW ein. Zu dem Auswertungstreffen im September kamen schließlich sechs Personen.

Die in den Gesprächen ge-

## Was ist Organizing?

Organizing stellt eine **kampagnenorientierte** Form des Aufbaus betrieblicher Interessenvertretung sowie der Mitgliedergewinnung dar. Ausgangspunkt sind innerbetriebliche **„heiße Themen“** (Konflikte) und betriebliche Ziele. Über ein spezifisches **methodisches Vorgehen** werden in einem Betrieb Arbeitnehmer\_innen für ihre eigenen Interesse aktiviert und zugleich systematisch neue Mitglieder gewonnen. **Planung und Durchführung** gehen über einen längeren Zeitraum. Die **Ansprache** der potenziellen Mitglieder erfolgt als **gemeinsame Aktion** durch ausgebildete OrganizerInnen.

## Elemente des Organizing

- **Strategische Auswahl** von Universitäten, Instituten...
- Bildung eines **Organizingteams**/Aktivenkreises
- **Qualifizierung** von OrganizerInnen/Aktiven
- **Analyse** des Betriebs und **„Mapping“** der Belegschaft
- **Entwicklung** eines **Kampagnenplans**
- **1-zu-1 Gespräche** mit den Beschäftigten
- **Auswahl und Lösung** von örtlich „heißen“ Themen
- **Durchführung** von **Aktivitäten** / Themenkampf / Kampagne
- **Auf- /Ausbau lebendiger, handlungsfähiger gewerkschaftlicher Strukturen**

## „Unbefristet befristet“ – Recherche der Personalstruktur

Ziel der Recherche war, einen genauen Überblick über die Personalkategorie, die Personalstruktur

## Rückenwind von der Bundesebene der GEW: „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille. Daher hat die GEW bereits 2010 mit ihrem Templiner Manifest unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung vorgelegt ([www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)). Nun schlägt die GEW den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zur Schaffung stabiler und attraktiver Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten. Auf ihrer 6. Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“ im September 2012 in Herrsching am Ammersee hat die GEW Eckpunkte für einen solchen Kodex erarbeitet.

### Vom „Templiner Manifest“ zum „Herrschinger Kodex“

Geht es nach dem GEW-Vorschlag, dann sollen sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen beispielsweise dazu verpflichten, Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse zu garantieren, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) eine geregelte Wissenschaftslaufbahn („Tenure Track“) anzubieten und ein aktives Personalmanagement zu betreiben, das stabile Beschäftigung auch bei wechselnder Finanzierung ermöglicht. Weiter wird im Herrschinger Kodex eine konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gefordert, welche die Verlängerung von Zeitverträgen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, vorsieht ([http://www.gew.de/Herrschinger\\_Kodex.html](http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html)).

nannten Themen und Probleme beziehen sich einerseits auf die konkreten Arbeitsbedingungen und hier insbesondere auf die Arbeitsbelastung, andererseits auf die Personalstruktur (Befristungsunwesen, Teilzeit-Missbrauch, nicht planbare Karriere). Daneben wurden Vereinzelung, mangelnde Beratung und Information sowie Intransparenz in Bezug auf Raumvergabe, Reise Richtlinien, (Arbeits-)Recht etc. beklagt. Gefordert wurde u.a. ein ‚Monitoring Arbeitsbedingungen‘ sowie stellenspezifische Verbesserungen. So wünschen wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen für die Lehre (WiMiLe) weniger Lehre, einen Zeitanteil für die Forschung und Weiterbildung und eine Entfristung; wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen auf drittmittelfinanzierten Projektstellen (WiMiPro) die Möglichkeit für Lehre sowie eine Vertragslaufzeit, die mindestens Projektlänge besitzt; wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen auf Doktorand innenstellen (WiMiDo) eine Verringerung ihrer Betreuungsleistungen sowie Vollzeitstellen. Die GEW solle den Beschäftigten „Mut machen und Öffentlichkeit schaffen“, die Beschäftigten sollten auch einmal „Nein sagen, Dienst nach

Vorschrift machen und Probleme ansprechen.“

### Unterschriftenaktion der Beschäftigten in der Fakultät EPB gestartet

Auf dem Auswertungstreffen wurden diese Themen diskutiert und auf Vorschlag des Organizing-Teams vereinbart, von Dezember bis Januar 2013 in der Fakultät EPB eine Unterschriftenaktion mit Forderungen „Für gute Arbeit in der Wissenschaft“ durchzuführen, deren Inhalte auf den in den Gesprächen genannten Themen beruhen. Das Mittelbautreffen der Fakultät erklärte sich erfreulicherweise bereit, einen vom Organizing-Team erstellten Entwurf auf ihren Treffen zu diskutieren. Der Erfolg der Aktion wird dabei davon abhängen, ob es gelingt, eine gewisse Mobilisierung unter den Beschäftigten zu erreichen und bis Ende der Aktion eine relevante Anzahl von Unterschriften zu sammeln. Diese werden im Anschluss von den Beschäftigten an das Dekanat übergeben mit dem Ziel, mit diesem in einen konstruktiven Dialog über Mindeststandards zur Schaffung stabiler und attraktiver Beschäftigungsbedingungen einzutreten.

### Fazit

Elemente des Organizing in die bestehenden Routinen der Werbung, Bindung und Aktivierung von Beschäftigten einzu-beziehen erscheint nicht nur vor dem Hintergrund eines individualisierten und prekären Berufsfeldes, wie es im akademischen Mittelbau an den Hochschulen vorherrscht, ein notwendiges neues Element gewerkschaftlicher Arbeit. Der Vorteil für aktive Mitglieder besteht in der systematisierten und strukturierten Vorgehensweise des Organizing, das die Möglichkeit bietet, gewerkschaftliche vor-Ort-Aktivitäten den individuellen Ressourcen der ehrenamtlich Aktiven anzupassen. Andererseits bestand die größte Schwierigkeit vor Ort darin, Organizer\_innen zu finden, die kontinuierlich und ehrenamtlich aktiv sind. Die Vorteile für die Beschäftigten liegen in der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, der Erfahrung von Selbstwirksamkeit sowie in der Wahrnehmung der GEW als Organisation, die dabei unterstützt, die eigenen Interessen wirkungsvoll und kollektiv zu vertreten. Hiervon wiederum profitiert die GEW.

FREDRIK DEHNERDT,  
2. stellv. Vorsitzender