



Das Schwere, das schwer zu machen ist

Lucas Rudolph* über die Hürden eines studentischen Organizing

In: *express* 4/2024

Schätzungsweise 400.000 studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungsinstituten haben keinen Tarifvertrag – und dabei wird es vorerst bleiben. Im Dezember 2023 vereinbarten ver.di und die GEW mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für sie ein Mindestentgelt von 13,25 Euro ab dem Sommersemester 2024 und 13,98 Euro ab dem Sommersemester 2025 sowie eine Regelvertragslaufzeit von zwölf Monaten (*express* 1/2024, S. 9–11, *express* 12/2023, S. 10/11). Das Ergebnis im Einzelgängerland Hessen vom März 2024 ist nur ein wenig besser: ein Mindestentgelt von 13,46 Euro ab dem Sommersemester 2024 und eine Erhöhung auf 14,20 Euro im Jahr 2025. Auch in Hessen wurde eine Regelvertragslaufzeit von zwölf Monaten vereinbart, zusätzlich eine Mindestarbeitszeit von zehn Wochenstunden. Aber: Ein bundesweiter Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) liegt in weiter Ferne. Es gibt ihn nach wie vor nur in Berlin. Die bundesweite TVStud-Kampagne ist also gescheitert, zumindest vorerst. Und nach dem Misserfolg kommt bekanntlich das – nein, nicht Aufgeben, sondern: Diskutieren. Dieser Text ist als Einladung dazu gemeint.

»Die Hochschule ist ein denkbar schlechter Ort für gewerkschaftliche Organisation«, meinen Julia Bringmann und Jakob Schäfer im Band *Ohne uns läuft hier nix!*, der auf die Bewegung für den TVStud III an den Berliner Hochschulen zurückblickt.¹ An ihm kommt nicht vorbei, wer sich für Strategien und Schwierigkeiten des Arbeitskampfs an Hochschulen interessiert. Über die Arbeits- und Lebensbedingungen Studentischer Beschäftigter informiert darüber hinaus die Studie *Jung, akademisch, prekär*.²

Der vorliegende Artikel verarbeitet darauf aufbauend Diskussionen mit Aktiven von TVStud-Initiativen aus mehreren Städten.³ Wir haben uns gemeinsam die Frage gestellt: Warum ist es denn so verdammt schwer, Studentische Beschäftigte zu organisieren?

Alle Initiativen setzten auf Organisation durch Einzelgespräche. In den meisten Städten dominierte entweder ver.di oder die GEW die Kampagne, seltener waren beide sichtbar. Bezahlte Organizer:innen wurden mancherorts tageweise eingesetzt. Eine Ausnahme ist Frankfurt am Main: Hier organisierte die Basisgewerkschaft unter_bau; sie konnte dank finanzieller Unterstützung der »Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt« drei Organizer:innen im Minijob anstellen.

¹ Bringmann, Julia/Schäfer, Jakob (2019): Vereinzelt, selbstverwirklicht, unerfahren – Organisation an Hochschulen. In: Bouali, Celia et al.: »Ohne uns läuft hier nix!« Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin. Hamburg: VSA, S. 21–27, hier S. 21.

² Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Zielke, Aaron/Leslie, Lukas/Seeliger, Martin (2023): *Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. 2., überarbeitete Fassung.* Bremen: iaw.

³ Ich danke herzlich den Kolleg:innen aus Darmstadt, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig und Marburg – was folgt, sind ihre Erfahrungen und Ideen.

Kein »richtiger« Job

Studentische Beschäftigte arbeiten in verschiedensten Bereichen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen: Sie recherchieren und erheben Daten für Forschungsprojekte, leiten Tutorien und Übungen, beaufsichtigen Laborpraktika, verleihen und sortieren Bücher in Bibliotheken, erledigen das Alltagsgeschäft in der Verwaltung. Merke: Die Tätigkeiten sind sehr unterschiedlich. Genauso unterschiedlich sind die Härten und Konflikte des Arbeitsalltags.

Eines haben aber alle studentischen Beschäftigten gemein: Sie studieren. Deshalb machen sie die Arbeit als Hilfskraft gefühlt »nur nebenbei« – egal, wie viel Zeit sie tatsächlich investieren. Tiefseetaucher:innen und Elektrotechniker:innen fühlen sich in der Regel als solche; ihre Arbeit prägt ihr Selbstverständnis. Nicht so bei studentischen Beschäftigten, für die ihr Studium und ihre Freizeit oft sinnstiftender sind als ihr Arbeitsverhältnis. Hinzu kommt: Tiefseetaucher:innen und Elektrotechniker:innen üben ihren Beruf vielleicht ihr Leben lang aus. Aber niemand bleibt ewig studentische Hilfskraft. Es ist ja kein Beruf, sondern eine Phase im Leben, die mit Sicherheit vorbeigehen wird. Man denkt sich: Was mich gerade nervt, wird zukünftig besser sein. Wer seine Arbeit »nur nebenbei« und »nur vorübergehend« macht, ist oft nicht bereit, viel dafür zu tun, dass sie angenehmer wird.⁴ Man findet zwar kaum studentische Beschäftigte, die höherem Lohn und mehr Urlaub abgeneigt wären – aber auch nicht viele, die dafür aktiv werden wollen. Selbst diejenigen, die es tun, empfinden das mitunter als Einsatz für etwas irgendwie Gutes – aber nicht als Einsatz für die eigenen Interessen. Darum sind es bisher oft politisch aktive Studierende, die sich gewerkschaftlich engagieren. Im Unterschied zu ihren Kolleg:innen haben sie bereits Erfahrung mit Selbstorganisation und wissen, dass man gemeinsam etwas verändern kann.

Am Hilfskraft-Sein hängen die wenigsten; dafür viele an ihren Aufgaben. Wer selbst forscht, an Ausgrabungen teilnimmt oder Experimente im Labor beaufsichtigt, hat oft Freude daran und ist dankbar für die Einblicke, die nicht allen Student:innen zuteilwerden. Einige empfinden ihre Stelle daher als Privileg, zumal sie häufig von Professor:innen dafür gesucht wurden. Das führt dazu, dass manche Hilfskräfte glauben, keine große Gegenleistung für ihr Tagwerk »verdient« zu haben – insbesondere diejenigen, die ihre Stelle als Karrierebaustein betrachten, auf wissenschaftliche Kontakte hoffen und auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten bei der eigenen Laufbahn. Wer so fühlt, hat sich oft mit den eigenen Arbeitsbedingungen abgefunden – und fürchtet Konflikte mit Menschen, von denen er sich etwas erhofft. Diese Einstellung muss man sich leisten können, sie ist vor allem bei Beschäftigten mit reichen und gebildeten Eltern gängig. Wo sie herkommen, hält man oft wenig von Gewerkschaften. Für die meisten von ihnen sind Gerechtigkeit und Zusammenhalt aber diffuse Werte, die man mobilisieren kann. Einige dürfte auch überzeugen, dass Geld und Urlaub eine Anerkennung ihrer Leistung sind.

Ein anderes Verhältnis zu ihrer Stelle haben in der Regel jene, die Stumpfsinniges machen müssen: Sie wissen, dass ihre Arbeit nicht der Selbstverwirklichung dient – entsprechend wollen sie angemessen dafür entlohnt werden. Genauso geht es jenen Hilfskräften, die auf das Geld angewiesen sind. Sie machen sich schon aus der Notwendigkeit heraus Gedanken über ihr Gehalt, die Anzahl ihrer Wochenstunden und ihr Vertragsende. Entsprechend groß ist ihr Interesse an konkreten Verbesserungen durch einen Tarifvertrag. Internationalen Student:innen geht es fast immer so. Wer zudem mit weniger Geld aufgewachsen ist – oder gar Reste von Arbeiterkultur mitbekommen hat –, findet Gewerkschaften häufig sympathisch – wobei viele, die es nicht leicht haben, erst gar nicht an der Hochschule arbeiten. Um über die Runden zu kommen, eignen sich Hilfskraftstellen schlecht.

Das Bewusstsein, unersetzliche Arbeit zu leisten, schwankt also. Je stärker es ausgeprägt ist, desto interessanter sind in der Regel Gewerkschaften. Es gilt deshalb, deutlich zu machen: Studentische Beschäftigte halten die Hochschulen am Laufen. Und selbst wenn sie bei der Arbeit etwas für sich lernen oder hilfreiche Kontakte knüpfen, ist das kein Grund, mies bezahlt zu werden. Weiten wird sich der Kreis der Aktiven nur dann, wenn sich unter Studentischen Beschäftigten das Empfinden verbreitet, Arbeitskraftgeber zu sein.

⁴ Das gilt ebenso für nicht-wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse von Studierenden, etwa in der Gastronomie.

Dass studentische Beschäftigte immer Student:innen sind, führt dazu, dass sie sich die Interessen der Hochschule häufig zu eigen machen. Tutor:innen und Laboraufsichten sind nicht selten skeptisch gegenüber einer mehrjährigen Vertragslaufzeit, weil die Institute dann besser planen müssten, wann sie welche Kurse und Praktika anbieten. Wer Daueraufgaben in der Verwaltung, den Bibliotheken oder der Forschung erledigt, teilt diese Skepsis deutlich seltener. Einige fürchten sogar, ein höherer Lohn würde die Fachbereiche zwingen, Hilfskräfte zu entlassen. Dass überall Geld fehlt, haben sie verinnerlicht – und wägen ihre eigenen Interessen gegenüber denen der Lehrstühle, Dekanate und Arbeitsbereichsleitungen ab. Dabei besteht zwischen ihnen gar kein Widerspruch – schließlich zahlen die Länder. Die sind aber im Hochschulalltag nirgends als Arbeitskraftnehmer sichtbar. Der Anspruch ist hoch, vermitteln zu müssen: Studentische Beschäftigte organisieren sich gegen die Landesregierungen – und gegen niemanden an ihrer Hochschule.⁵

Wo sind denn alle?

Wie studentische Beschäftigte über ihre Stelle, ihre Aufgaben und die Hochschule denken, ist wichtig für die Organisation; die größten Schwierigkeiten aber ergeben sich daraus, wo, wann und wie gearbeitet wird. Fast jede Hilfskraft werkelt für sich allein oder in kleinen Teams. Viele haben keinen Arbeitsplatz – und selbst wenn sie einen haben, lesen, schreiben und rechnen sie oft zuhause oder in der Bibliothek. Die meisten arbeiten nur an einem oder zwei Tagen in der Woche, und jede zu einer anderen Zeit. Bürorundgänge mit 1:1-Gesprächen erreichen nur einen Teil der Beschäftigten – viele kann man schlicht nicht finden. Darum ist es ratsam, darüber nachzudenken, wie man noch Hilfskräfte treffen kann: indem man dort wartet, wo viele hin müssen (wie zu einer Poststelle), indem man Übungen und Tutorien abklappert oder durch Infostände auf dem Campus. Ab einem bestimmten Punkt kommt es aber zwangsläufig auf unsystematische persönliche Kontakte an, und man vernetzt sich vor allem telefonisch und digital. Für Gespräche muss man sich gezielt verabreden.

So schlecht Studentische Beschäftigte zu erreichen sind, so wenig kennen sie sich untereinander. Es gibt weder eine Werkshalle noch ein großes Büro noch einen Pausenraum, in dem sich die Kolleg:innen täglich sehen. Weil sie so vereinzelt arbeiten, tauschen sie sich in der Regel überhaupt nicht aus; ja, sie kennen sich meist nicht einmal. Selbst wenn sie wollten, könnten sie nicht miteinander über ihre Arbeitsbedingungen sprechen. Wissen verbreitet sich deshalb nicht von selbst, die Organisation erreicht kaum eine Eigendynamik. Die Aktiven müssen daher unablässig informieren und motivieren. Dies noch mehr, weil die Beschäftigten so oft wechseln. Das liegt weniger an den kurzen Vertragslaufzeiten – Kettenbefristungen sind die Regel – als wieder am Studium. Hilfskraftstellen erhält man selten im ersten Studienjahr, und man verliert sie mit dem Studienende oder dem Wechsel der Hochschule. Deshalb tauscht sich die Belegschaft im Rhythmus weniger Jahre komplett aus – und der Aufbau der Tarifbewegung muss alle Jahre wieder von neuem beginnen. Mehr noch: Er muss mit jedem Semester neu beginnen, weil viele Bereiche der Hochschulen über die Semesterferien brach liegen und Kontakte abbrechen.

Kolleg:innen lernen sich kennen

Weil Studentische Beschäftigte ihre Kolleg:innen nicht kennen, fühlen sie sich ihnen selten verbunden. Die Solidarität ist groß in Teams, kleinen Instituten oder Verwaltungsbereichen – aber kaum vorhanden zwischen Hilfskräften generell. Wie sollte es auch anders sein? Man hat mit ihnen im Alltag nichts zu tun. Viel weniger jedenfalls als mit den Wissenschaftler:innen und Verwaltungsangestellten, für die man arbeitet – oder mit den Student:innen, die man betreut. Das trägt erstens zu der besagten Furcht bei, ihnen zu schaden, wenn man bessere Arbeitsbedingungen für sich selbst erstreitet. Zweitens können sich darum die wenigsten studentischen Beschäftigten vorstellen, sich mit ihren Kolleg:innen zusammenzutun. Das wird sich nur dann ändern, wenn zwischen ihnen ein kollegiales Bewusstsein entsteht trotz der Verein-

⁵ Tarifaunomone Hochschulen sind davon zum Teil ausgenommen. Es bleibt aber kompliziert: Sie bekommen ihr Geld trotzdem größtenteils aus der öffentlichen Hand.

zelung im Arbeitsalltag. Wie das geht, kann man vielleicht von Beschäftigten anderer Branchen lernen, denen es ähnlich geht – beispielsweise von den Kurierfahrer:innen.⁶

Ein Anfang wären Chatgruppen, regelmäßige Stammtische und gemeinsame Mittagspausen der Kolleg:innen eines Instituts oder einer Bibliothek. Es gibt sie bisher nur selten, und es braucht Beschäftigte in den jeweiligen Bereichen, die sie aufbauen. Motivation dazu haben aber die wenigsten, weil sie sich weder ihrem Arbeitsplatz noch ihren Kolleg:innen verbunden fühlen. Herausfordernd ist außerdem der ständige Wechsel der Beschäftigten – neue Hilfskräfte müssen integriert und der Verlust der bisherigen kompensiert werden. Die Mühe dürfte sich dennoch lohnen: Wenn Kolleg:innen sich kennen und schätzen lernen, fällt es ihnen leichter, gemeinsam zu handeln. Möglich würde es dadurch auch, studentische Vertrauensleute aufzubauen, die ihre Abteilung, ihr Institut oder ihre Tutor:innengruppe gewerkschaftlich zusammenhalten. Sie wären notwendig, weil die studentischen Beschäftigten über Aufgabengebiete, Gebäude und Stadtteile verstreut sind.

Bildung jenseits von Abschlüssen

An den Ausbildungszentren für Intellektuelle ist die gewerkschaftliche Kultur schwach. Derzeit blicken die meisten Student:innen auf Gewerkschaften wie auf Acht-Uhr-Vorlesungen: Es muss sie schon geben, aber was soll ich denn dort? Sie wissen kaum etwas über Arbeitskämpfe und die Bewegung für ihren eigenen Tarifvertrag. Deshalb muss man in Gesprächen bisher viel Bildungsarbeit leisten. Vielleicht trägt sie bei zu einer Campuskultur, in der man so selbstverständlich über die eigenen Arbeitsbedingungen spricht wie über die Wahl der Lieblingskurse (*express* 1/2024, S. 10).

Ein weiteres Mittel könnte Mitbestimmung für Studentische Beschäftigte sein – bisher sind sie von ihr fast überall ausgenommen. Ein Personalrat wäre nicht nur fester Ansprechpartner bei Problemen, er könnte auch zu Versammlungen einladen und Kontakte zwischen den Kolleg:innen und den Gewerkschaften herstellen. Einige der Aufgaben, die bisher an den TVStud-Aktiven hängen, würden ihnen abgenommen. Allerdings: Die »Mitbestimmung light«, die es in einzelnen Ländern für Studentische Beschäftigte gibt, hilft nicht viel. Es braucht schon einen echten Personalrat wie in Berlin.

Die Organisierung der Studentischen Beschäftigten hat auch eine Wirkung über die TVStud-Bewegung hinaus: Wer als Hilfskraft arbeitet, wird später mal etwas anderes tun. Die Erfahrungen, die man währenddessen sammelt, nimmt man aber mit. Studentische Beschäftigte, die gelernt haben, sich für ihre Interessen einzusetzen, werden das womöglich auch nach dem Studium tun, wenn sie sich in alle Betriebe verstreuen. Sie wissen dann schon, was Solidarität ist. Die bestünde bestenfalls zwischen allen Statusgruppen der Hochschulen, also Professor:innen, Wissenschaftler:innen im Mittelbau, administrativ und technisch Tätigen, Hilfskräften und Student:innen. Solidarität zwischen ihnen würde entscheidend dazu beitragen, dass man sich gegenseitig versichert: Forschung und Lehre sind Arbeit. Die Chancen dafür stehen gar nicht schlecht – vom fehlenden Geld der Hochschulen, unsicheren Arbeitsplätzen und Leistungsdruck sind schließlich alle betroffen.

** Lucas Rudolph hat jahrelang als Hilfskraft an verschiedenen Universitäten und Forschungsinstituten gearbeitet.*

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

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

⁶ Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: *Momentum Quarterly* 9 (2), S. 50–67. Albicker, Stephanie (2023): Gewerkschaften im Plattformkapitalismus. Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in der Lieferbranche. Baden-Baden: Tectum, S. 77–88.