

Protokolle, Auswertungen und Nachzulesendes zum NGAWiss – bundesweiten Vernetzungstreffen 1./2.6.2018 in Berlin

Kurzzusammenfassung des Treffens

Das Netzwerktreffen hatte einen doppelten Zweck: Einerseits sollte diskutiert werden, wie sich NGAWiss zum Streik als einem Hauptinstrument der Beschäftigtenpolitik verhält bzw. wie der Weg zur Streikfähigkeit aussehen kann, zum anderen sollte die Vielfalt unserer konkreten Organisations- und Aktionsformen gesichtet und ergänzt werden. Im ersten Bereich herrschte weitgehend Einigkeit darüber, dass Streikfähigkeit ein wichtiges (Zwischen-)Ziel ist und, wie andere Länder zeigen, auch erreicht werden kann; zum Weg, der bei uns noch lang sein zu sein scheint, wurden unterschiedliche Auffassungen geäußert. Sollten wir angesichts der Erfolge von Bildungstreik bis TVStud-Streik unmittelbar eine Verbindung von Studierenden- und Beschäftigtenpolitik anstreben? Wie wichtig ist die Verbindung des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personals an den Hochschulen? Wie kann die gewerkschaftliche Organisiertheit der wissenschaftlichen Beschäftigten so gestärkt werden, dass ihre Interessen auch in den Tarifverträgen der Länder und des Bundes auftauchen? Welche Ziele, z.B. Dienstvereinbarungen an den Hochschulen, kann ein organisierter Mittelbau bestenfalls bereits ohne Streik erreichen? Der weiterführende Aspekt dieser offenen Fragen ist, dass sie Handlungsrichtungen anzeigen: Mit den Studierenden kooperieren, in die Gewerkschaften und (wo möglich) die Personalvertretungen gehen, auf lokale Verbesserungen hinarbeiten. Die Projektphase des Vernetzungstreffens hat es ermöglicht, die weitergehende Vielfalt, die öffentliche Darstellung und die (mikro-)politische Koordination solcher Schritte genauer zu beleuchten und voran zu treiben. NGAWiss will verstärkt daran arbeiten, die Gründung lokaler und fachgesellschaftlicher Mittelbauinitiativen organisatorisch und institutionell zu unterstützen; im Gespräch mit GEW, ver.di und anderen Gewerkschaften soll eine Rahmenstrategie für die befristet Beschäftigten an den Hochschulen entstehen (Wir sind die 90%!); wir wollen eine eigene Finanzierungsstruktur aufbauen und unsere digitale Vernetzungsstruktur ausbauen; zentrale hochschulpolitische Fehlentwicklungen von der Exzellenzstrategie bis zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz wollen wir, gestützt auf systematisch entwickelte eigene Wissensbestände, öffentlichkeitswirksam angreifen. Wenn wir Streikfähigkeit erreichen, wird sie also von einer Reihe weiterer Kompetenzen organisierter Interessenvertretung flankiert sein.

Programmablauf

Freitag, 1.6.	
BEGRÜßUNG + EINFÜHRUNG	
14:00 - 15:00	Begrüßung + Neues aus dem Netzwerk
15:00 - 15:30	Vorbereitung Arbeitsgruppen
15:30 - 16:00	Pause
1. THEMENSCHWERPUNKT: ORGANISATIONSAUFBAU	
16:00 - 17:15	1.1) AG Vernetzung 1.2) AG Arbeitsteilung 1.3) AG Aktivierung
17:15 - 18:00	Plenum & Ergebnissicherung Organisationsaufbau
18:30	PODIUMSDISKUSSION

Samstag, 2.6.	
2. THEMENSCHWERPUNKT: STRATEGIEENTWICKLUNG	
10:00 -10:30	Plenum
10:30 -11:45	2.1) AG Wie hin zum Streik? 2.2) AG Wen nerven wir wie? 2.3) AG Subjektivierung
11:45 -12:00	Pause
12:00 -13:00	Ergebnissicherung im Plenum
13:00 -14:00	Mittagessen
3. THEMENSCHWERPUNKT: AKTIONSPLANUNG	
14:00-14:30	Einführung in den Themenschwerpunkt, Vorstellung laufender Projekte/Aktionsplanungen
14:30 -15:45	3.1) AG Exzellenzstrategie/WissZeitVG 3.2) AG Lehrbeauftragte 3.3) AG Rahmenstrategie/Streik 3.4) AG Aktionstag Lernfabriken Meutern 13.06
15:45 -16:15	Pause
PROJEKTMARKT	
16.15 -16.30	Projektmarkt
16:30 -17:30	Ergebnissicherung + Abschluss im Plenum

Aus den temporären AGs haben sich folgende langfristige Aktions- und Netzwerks-AGs konstituiert, Einbringen + Beteiligung äußerst erwünscht!!!

AG Wiki/Gründungsleitfaden (Verantwortlich: Ruben Schenzle)

Es geht um die Frage, wie ein Leitfaden entwickelt werden kann, der informiert, wie man lokale Initiativen an den Uni-/Hochschulstandorten gründen kann.

AG Instagram/Social Media (Verantwortliche: Heike Kanter) bzw. AG Blog/Social Media (Verantwortliche: Jule Kühn)

Weniger eine AG, sondern verantwortliche Personen, die die verschiedenen Medien- und Informationskanäle bedienen und sich über Unterstützung freuen. Zudem soll u.a. eine Rubrik geben, unter der Beschäftigte aus ihrem Arbeitsalltag berichten können – wie eine Selbsthilfegruppe.

AG Argumentationshilfe/-leitfaden (Verantwortliche: Sandra Janßen)

Es soll eine Handreichung für alle Gelegenheiten erstellt werden, bei denen wir unser Anliegen verteidigen (öffentliche Auftritte, Gründung einer Ini, Gespräch mit Chef/in usw.), um uns alle einerseits schnell in die Lage zu bringen, differenziert und fundiert zu argumentieren, andererseits dafür zu sorgen, dass wir das einheitlich und auf dem aktuellen Stand der Fakten tun.

AG Vereinsgründung (Verantwortliche: Jutta Hergenhan + Ulrike Stamm)

Hier ist die Frage, wie man einen gemeinnützigen Verein gründen kann. Die Gemeinnützigkeit wurde zweimal nicht anerkannt.

AG Internationales (Verantwortliche: Britta Ohm, Hanna Hilbrandt + Florence Vienne)

Hier wird die Frage stellt, wie man NGAWiss internationalisieren kann.

AG Rahmenstrategie/Masterplan (Verantwortliche: Stefanie Gräfe, Peter Ulrich, Jule Kühn)

Auf dem Treffen hing deutlich sichtbar ein Transparent mit dem Slogan "Wir sind die 93 %" an der Wand (befristeter Mittelbau). Dessen Pointiertheit und potenziell gute Kampagnenfähigkeit wurde zum Ausgangspunkt einer Diskussion über eine mögliche "Rahmenkampagne". Der Slogan wurde zwar beiseitegelegt (zu wenig inklusiv, bezieht weder Studis noch Lehrbeauftragte usw. mit ein), aber der Gedanke weitergesponnen. Ziel der "Rahmenstrategie" soll es sein, wichtige Akteure, die sich für gute Arbeit in der Wissenschaft einsetzen, die aber nicht ausschließlich spannungsfrei zusammenarbeiten, zukünftig unter einem Dach zu vereinen. Dies könnte ein Hashtag, ein Slogan, eine gemeinsame Kernforderung oder anderes sein, worauf sich NGAWiss, GEW, ver.di und vielleicht noch andere bei all ihren Aktivitäten positiv beziehen könnten. Dies gäbe uns gemeinsame Sichtbarkeit, zunächst ohne die einzelnen zu konkreter dauerhafter Zusammenarbeit zu verpflichten. Diese sollte aber perspektivisch schon daraus resultieren wie auch der Einbezug weiterer Akteure. Eine Einladung zu einem ersten gemeinsamen Treffen wird im Herbst erfolgen.

AG GegenEVA WissZeitVG/ExStra (Verantwortlich: Tilman Reitz)

Zur Verkündung der ExStra-Cluster sollen Aktionen auf gleichzeitigen Konferenzen stattfinden; das WissZeitVG soll in einer langfristigen Kampagne kritisiert werden. Die AG will ein Raster für eine Erhebung bzw. mehrere Anfragen entwickeln, die die Situation an verschiedenen Institutionen erfassen soll. Zugleich wird überlegt, wie die Argumentation gegen das WissZeitVG organisiert und öffentlich gemacht werden kann.

AG How to access NGAWiss (Verantwortliche: Kathrin Meißner)

Erarbeitung und Verbesserung des Erst-Zugangs und Einstiegs ins Netzwerk via Webseite

AG Lehrbeauftragte (Verantwortliche: Hannah Schilling)

Hier wurde über die Problematik der LBA diskutiert, da hier noch schlechtere Bedingungen als für den Mittelbau existieren.

AG Materialien/Flyer, Postkarten, etc. (Verantwortliche stehen bisher aus!)

Es sollen als Unterstützung lokaler + bundesweiter Aktionen netzwerkübergreifende Slogans/Kampagnen kurz und prägnant als „eye catcher“ auf Postkarten, Flyer, etc. produziert werden, um einen bundesweiten Wiedererkennungswert und eine größere öffentliche Reichweite zu erzeugen.

Ergebnis-Protokoll NGAWiss- Vernetzungstreffen 1./2.6.2018

Freitag, 1.6.

Begrüßung + Neues aus dem Netzwerk

- Vorstellung des Netzwerks NGAWiss
- Ziel des Treffens: lokale + bundesweite Selbstorganisation für die Verbesserung der Situation des Mittelbaus
- Geschichte des Netzwerks:
 - Gründung im Januar 2017 in Leipzig als Reaktion auf prekäre Beschäftigung
 - parallel Gründung meist lokaler Inis
 - NGAWiss mit Ziel Inis zusammenzubringen, um gute wissenschaftliche Arbeit an Unis/HS/FE zu thematisieren/einzufordern
 - Formulierung eines Forderungskatalogs (mit 6 Kernanliegen), Entwicklung von Leitfäden, öffentliche Präsenz, gemeinsame Konferenzen mit Gewerkschaften, Aktionen (Besuch d. HRK)
 - Idee v. NGAWiss als bottom-up-Netzwerk Ansätze der lokalen Inis aufzugreifen + übergreifend zu diskutieren, Koordinationskreis in Berlin mit Versuch die lokalen Interessen/Themen zusammenzubringen (regelmäßige Treffen mit Möglichkeiten der Telefon-/Skype-Konferenz)
 - Kommunikationskanal: Slack
- Unterstützung der Veranstaltung durch Rosalumni, ver.di und Privatspende v. Peter Grottian

1. Themenschwerpunkt: Organisationsaufbau - Arbeitsgruppen

1.1) AG Vernetzung

- Lara + Steffi stellen die Vernetzung im analogen und digitalen Sinn vor. Es wird die Frage gestellt, wie die Initiativen besser zusammenarbeiten können und wie die Vernetzung nach außen – politische Kommunikation – besser funktionieren kann.
 - diskutiert wird über die Austauschplattform Slack
 - Vernetzung mit der AG Mittelbau voranbringen
 - Studierende und Mittelbau mehr vernetzen
 - Lehrende für besondere Aufgaben und deren Vernetzung
 - Zusammenarbeit mit Rosalumni
 - politische Kommunikation
 - Solidarität zwischen Statusgruppen
- ein grundsätzliches Problem wird angesprochen, nämlich die Frage, welches der Hauptansatzpunkt ist; zunächst gibt es ein Problem des Verhältnisses zwischen Basis, Mitte und der Spitze
- so entsteht die Frage der Interessenlage verschiedener Statusgruppen: Promovierende wollen gut promovieren können, aber die makroskopische Lage ist, dass diese Leute nicht unbedingt alle in Stellen kommen und in prekären Beschäftigungsverhältnissen landen

- die Förderung von Promotionen führt zu einem brutalen Wettbewerb und die Strategie müsste sein, dass mehr in Dauerstellen investiert wird
- es scheint zunächst klar zu sein, dass mehr Wettbewerb nicht das Ziel sein kann
- es wird auch die Frage aufgeworfen, welche Bündnispartner möglich sind und aus welchen Gründen man mit diesen sprechen möchte
 - Mittelbauinitiative und NGAWiss adressieren beide in unterschiedlicher Weise Gruppen, die einmal an eine Statusgruppe gebunden ist und ein anderes Mal nicht
 - es wird die Position vertreten, dass die ProfessorInnen nicht als Feinde betrachtet werden sollten, sondern als potentielle Verbündete
 - es wird der Status der LFBA's besprochen, die mal mehr und mal weniger Lehre machen müssen, aber auf jeden Fall von 18-24 SWS leisten müssen, durch die neuen Drittmittelprojekten an den Hochschulen verschiebt sich die Lage noch einmal
 - es entsteht also die Frage, wie man zwar ProfessorInnen mobilisieren kann, aber zugleich auch berücksichtigen kann, dass sie eigene Interessen haben, die nicht notwendig mit dem Interessen des Mittelbaus übereinstimmen
 - überdies wird die These vertreten, dass die Universität Solidarität systematisch zerstört; die Verbündeten des Mittelbaus seien deshalb strukturell nicht die ProfessorInnen; die Studierenden dagegen könnten ein Bündnispartner sein, sind allerdings nicht möglicherweise hinreichend organisiert
- es wird auch die Frage gestellt, wer eigentlich die Adressaten des Protests sind
 - Junge Akademie wird angesprochen als Vereinigung, in der auch Professorinnen sind
 - mit TV Stud ist auch schon Vernetzungsarbeit geleistet worden
- PR:
 - es wird die Frage aufgeworfen, welche unterschiedlichen Möglichkeiten es gibt, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten
 - dann wird noch einmal die grundsätzliche Frage gestellt, was überhaupt die Ziele sind und daraufhin die Frage gestellt, wie man dorthin kommen könnte
 - mehr Transparenz wird gefordert, um die Ziele von NGAWiss weiter zu verbreiten
 - Überblick über die Öffentlichkeitskanäle: Twitter-Account, zu dem mehrere Menschen Zugang haben, Facebook, klassische Medien, Newsletter, verschiedene Presseanfragen (Interviews) auf Slack, Presseverteiler
 - über den Twitter-Account kommen Anfragen zustande
 - auch für diesen Account wird es wichtig sein, die verschiedenen Interessen der einzelnen Gruppen zu bündeln
 - die klassischen Medien sind eher nicht so produktiv, soziale Medien scheinen eine bessere Option zu sein, etwas zu tun
 - eine Möglichkeit wäre vielleicht, auf Veranstaltungen mehr präsent zu sein
 - Instagram könnte eine neue Option sein
 - konkrete Ideen: Bilder auf Instagram
 - ein Vorschlag ist, die Kommunikation mit dem Medien zu vereinfachen, indem die Abstimmungsprozesse erleichtert werden; die Medien sind eher daran interessiert, Opfer zu präsentieren und weniger daran, Statusgruppen zu repräsentieren

- die Rhetorik der Medien wird somit als ein Hindernis präsentiert, die Anliegen des Netzwerks klarer zu präsentieren

1.2) AG Arbeitsteilung

Kathrin stellt die AG Arbeitsteilung vor. Es geht darum, zu reflektieren, wie bisher die Zusammenarbeit funktioniert hat. Die Kommunikation untereinander soll verbessert werden und neue Vorschläge erarbeitet werden.

- Arbeitsteilung wird durch die knappen Ressourcen vor Ort erschwert

- wie kann die Verbindung der Initiativen miteinander verbessert werden – soll eine Landesebene gegründet werden?

- lässt sich also nicht schnell umsetzen!
- deshalb wurde die Diskussion auf die schon vorhandenen Kommunikationswege geleitet
- eine Möglichkeit für eine Landesebene wäre, auf fachthematischen Veranstaltungen sich mit kleineren Slots zu präsentieren
- eine konkrete Planung ist eine Veranstaltung auf der GWMT-Tagung
- hier soll der regionale Schwerpunkt in NRW und die GWMT verbunden werden

- Slack wurde diskutiert und es wurde der Wunsch nach einem Leitfaden für Slack geäußert

- ein einfacherer Einstieg soll so ermöglicht werden

- Best-Practice-AG wäre noch eine Idee : Wie können Initiativen an Hochschulen gegründet werden ; damit soll an den schon bestehenden Leitfaden angeknüpft werden

- Plattform um über Konfliktfälle in Arbeitsverhältnissen Austausch zu ermöglichen?

1.3) AG Aktivierung

Frauke (Uni Kassel unbefristet) und Kathrin/Johannes (Gewerkschaft unter_bau, Frankfurt) stellen jeweils ihre organisatorischen Ansätze und Erfahrungen vor. Entfristung des Personals ist zusammen mit ver.di + GEW ein Ziel für eine zu erreichende Dienstvereinbarung. Öffentlichkeitsarbeit und lokale Kommunikation ist ein Ziel.

- Es wurde über die Gruppe in Kassel und den „Unterbau“ in Frankfurt gesprochen

- Kassel: Gründung im Januar
 - 1-Punkt-Kampagne bzgl. Hauptproblem Befristung
 - Zusammenarbeit mit GEW & bes. Verdi wichtig wg. Aktivierung fächerübergreifend, auch Verwaltung (betroffen & belastet durch Befristungswesen, daher Interesse)
 - Solidaritätsnetzwerke auch mit Studis, Kollegen zur Bekanntmachung
 - weit gefasstes Forderungspapier (viele Gruppen ansprechen)
 - TVL Hessen lässt nur Dienstvereinbarung zu
 - Personalrat [...]
 - Ziel 500-600 Leute beim nächsten Warnstreik
 - Kassler Besonderheiten, Übertragbarkeit? Besonders ist eigtl. nur Gewerkschaftsforschungsschwerpunkt in Politikwissenschaft
 - landesweite Kooperation wichtig

- Organisation ist theoriebasiert [Hinweis auf Buchtitel? Habe es leider nicht notiert]
- mehrstufige Aktivierung mit kleiner Gruppe und dann anschließende Ausweitung
- Frankfurt:
 - Der unter_bau (<https://unterbau.org>) versteht sich als alternative Hochschulgewerkschaft an der Goethe-Universität Frankfurt. Da die Uni-Frankfurt als Stiftungsuniversität Tarifautonomie besitzt, ist es sinnvoll hier vor Ort eine basisdemokratische, statusgruppenübergreifende Gewerkschaft aufzubauen, die mit der Universität direkt Tarifverträge aushandeln kann (und hierbei für einen Tarifabschluss nicht auf Landesebene verwiesen). Die Unileitung kann hier also eher als politischer Akteur & Arbeitgeber adressiert und in Haftung genommen und das „bürokratische Zuständigkeitspingpong“ aufgebrochen werden.
 - basisdemokratisch organisiert und vergibt die Gewerkschaftsaufgaben über imperative Mandate; Mandate werden von der Vollversammlung aller Mitglieder bzw. der Vollversammlung der Statusgruppen-Plattformen per Mehrheitsbeschluss vergeben. Jede/r Mandatierte ist der Vollversammlung rechenschaftspflichtig.
 - bisher bestehende Plattformen sind: a) Hudis: Plattform für Studierende und Studentische Hilfskräfte; ProMis: Promovierende und Mittelbau; c) ATM: Administrativ-technische Angestellte. Die Plattformen kommen in einer übergeordneten Vollversammlung einmal im Monat zusammen und stimmen sich in der Ausarbeitung ihrer Forderungen und ihrer Aktionen miteinander ab
 - Über eine statusgruppenübergreifende Organisation soll sich ein solidarischer Zusammenhang ergeben, der die Forderung und Interessen der jeweilig anderen abhängig Beschäftigten aufgreift, unterstützt und in ein vernünftiges Verhältnis bringt.
 - Strategisch geht der unter_bau über Betriebsanalysen vor, d.h. die Gewerkschaftsmitglieder verschaffen sich einen Überblick und Einblick über die Universität als Gesamtbetrieb, die jeweiligen Beschäftigungsfelder, Arbeitsverhältnisse (insbesondere Arbeitsverträge) und die Konfliktlagen. Über eine solche Analyse setzt das Organizing und die Aktivierung an. Ziel ist es die Interessen und die Konfliktlagen der abhängig Beschäftigten zu adressieren und bei ihren Alltagserfahrungen anzusetzen.
 - Organizing-Erfahrungen als zwei Dilemmata, die wahrscheinlich auf andere Orte übertragbar sind, und die es zu ‚lösen‘ bzw. mit denen es zu arbeiten gilt:
 - 1) für eine breitere Mobilisierung oder Organisation braucht es vorzeigbare Erfolge; damit bestimmte Ziele/Forderungen durchgesetzt werden können, braucht es jedoch auch eine breite(re) Basis.
 - 2) für Erfolge ist ein langer Atem notwendig, diese ergeben sich zumeist nicht kurzfristig; Dem laufen sowohl die kurzen Geduldsfäden/geringen Zeitressourcen, als auch die kurzen Beschäftigungszeiten des Mittelbaus entgegen.

- es wurde das Verhältnis zu den Gewerkschaften diskutiert

- Kassel arbeitet eng mit den Gewerkschaften zusammen
- Unterbau: Verstetigung soll dadurch gewährleistet werden, indem Personen durch Mandate Aufgaben übernehmen

- es wurde auch diskutiert, wie NGAWiss unterstützend wirken kann:

- über öffentliche Aufmerksamkeit/Aktionen kann ein Bewusstsein und ein Interesse an Arbeitskämpfen generiert werden. Wenn Kolleg_innen sehen, dass sich bundesweit/auf Bundesebene etwas bewegt, sind sie auch eher bereit sich vor Ort zu engagieren

- wenn sie die Hochschule wechseln (müssen) und hier bereits über NGAWiss organisierte Mittelbaustrukturen vorhanden sind, wo sie sich (weiterhin) einbringen können, sorgt das für einen guten Erfahrungsaustausch und könnte sehr stärkend wirken
- eine Möglichkeit in der Diskussion wäre vielleicht noch, Dienstvereinbarungen zu erreichen, ein Instrument, das unterhalb der Tarifverträge zur Verstetigung von Dienstverhältnissen beitragen kann
- auch hier wurde festgestellt, dass statusübergreifende Mobilisierung durch direkte Ansprache erfolgsversprechend ist, zudem auch via Aushänge, Emails, größere Veranstaltungen vor Ort
- Potenziale nutzen: Wie viele Leute sind organisiert/aktiv, wer sind die? & dann ausströmen, verschiedene Ebenen, Multiplikatoren, Schneeballsystem; keine HiWis ansprechen wg. Lehrverhältnis u.ä.; Profs auch nicht, aber manche solidarisch; direkte ansprechen zentral am Anfang; Promovierende verhältnismäßig weniger erreichbar, weil sie noch eher an das System glauben
- Maximalforderung, Adressaten, Feindbestimmung? Kassel: explizite Interessenpolitik, Fokus auf Drittmittelanträge als Daueraufgabe, Nachweis Dysfunktionalität für Arbeit, Forschung, Leben ; Entmystifizierung Wissenschaftsbetrieb als Lohnarbeit ; Unileitung als politische Akteure & Arbeitgeber adressieren, in Haftung nehmen und aus „bürokratischem Zuständigkeitspingpong“ ausbrechen – Unterbau: einfacher weil Uni als Stiftungsuni direkt verantwortlich, Entfristungsargument ist nicht optional & löst nicht alle Probleme, Nachdenken über Personalschlüssel (Verhältnis zu Studierendenzahl)
- Kollektiv = Schutzraum für Äußerungen von Unmut, geteiltes Leid als wichtige Erfahrung
- Professoren. Widerstand gegen Entfristung, Position ggü. Mittelbau?
- Langfristig Debatte verändern: Entfristung plausibel machen, dauernd auf Probleme & Lösung hinweisen, Stimmung ändern
- Streik, Streikrecht? Ist stark reglementiert, Regressionsforderung (???), erfordert viel Vorarbeit, bei allg Streiks mitmachen; wir müssen sowohl strukturelle & symbolische Macht aufbauen ; Streikrecht [...] unbedingt [...] als Limit [...] akzeptieren ; Wie kann NGAWiss helfen, lokale streikfähigkeit zu erreichen? Muss in Koordinationskreis Aktionen besprochen werden, es braucht mehr Kommunikation
- Dienst/Betriebsvereinbarung: Personalrat & Uni schließen ab ; nicht so gut wie Tarifvertrag, weil nicht so kollektiv ; aber Basis für Klagen & Forderung nach Einhaltung ; möglw schon Fortschritt wenn Promotion überhaupt als Arbeit anerkannt wird – interessiert Einige & sollte morgen in Strategieentwicklung besprochen werden
- Präsidium darf Uni rechtlich entfristen ; würde Uni das nutzen um Leute rauszuschmeißen? ; Kassel fordert auch Aufstockung, framing entscheidend (unterfinanzierung bildung/öffentl Sektor insges) ; von unten kommen, Studis einbinden
- Pendleruni, Problem für Aktivierung? Vor Ort kann nützlich sein; aber Besprechungen /AGs ist via Skype, geht auch
- Befristungsquoten sehr unterschiedlich an Unis , als Argumente benutzbar
- Inklusion nichtdeutscher Akademiker_innen in NGAWiss – Bsp. türkischer Exilakademiker_innen In DEU, Selbstverständnis als Arbeiter, „Academics for Peace“ ; allg. Problem dass ausländische Akademiker_innen oft unzureichend über das dt. System informiert sind – ist unsere Verantwortung, sie zu informieren & mehr einzubeziehen, zB fehlt es an nicht-deutschsprachigem Infomaterial, muss i.A. weiter verfolgt, besprochen werden

- Verhältnis mit Gewerkschaften? Hindernisse: Berührungängste, Desinteresse, Skepsis, Idee dass Gewerkschaften mitverantwortlich für wisszvg ? ; bundesweite Aktionen könnten mit Gewerkschaften erfolgreicher sein, lokal gibt es viele Möglichkeiten für Einflussnahme (zB spielt GEW/Verdi Konkurrenz nicht unbedingt große Rolle) ; natürliche Bündnispartner mit Ressourcen
- Fazit im Plenum: einige Unterschiede Kassel & Frankfurt ; aber Gemeinsamkeit z.B. statusübergreifende Organisation & OPTIMISMUS

Podiumsdiskussion „Ist das deutsche Wissenschaftssystem streik(un)fähig?“

Die Diskussion dreht sich um die Frage, in welcher Weise der Mittelbau streikfähig ist.

Gäste: Peter Grottian (Berlin), Kolja Lindner (Paris), Nicole Wolf (London), Rosa Ryczko (TVStud) Moderation: Tilman Reiz (Jena), Hanna Hilbrandt (Berlin)

TR: Das ganze Netzwerk hat sich aus einer Streikidee gegründet, die unter anderem von Peter Grottian angeregt wurde. Es wurde schnell festgestellt, dass sich dies nicht schnell aus dem Boden stampfen lässt. Im Unterschied zu den Studierenden war die Mobilisierung des Mittelbaus schwieriger. Öffentlichkeitswirksame Aktionen und regelmäßige Treffen werden immer wieder verknüpft. Auch Treffen für die strategische Planung sind geplant und die Frage, wie das deutsche akademische Publikum streikfähig werden kann. Auch muss die Frage gestellt werden, ob das Ziel der Streikfähigkeit wirklich realistisch ist, oder ob zuvor andere Dinge geklärt sein müssen. Auf dem Podium sollen Streikerfahrungen und die Gründe für deren Mangel diskutiert werden.

NW: Wird über den Streik in UK berichten vom Februar/März 2018. Die nationale Gewerkschaft in England UCU hat u.a. dazu beigetragen, den „UCU UK Strike“ zu initiieren. Der Streik lief 14 Tage über vier Woche verteilt, 61 Unis haben teilgenommen und es handelte sich um die Frage der Renten. Von bestimmtem Rentenplan zu beitragsorientiertem Rentenplan war das Ziel der Regierung, was dazu führen würde, dass die Beschäftigten deutlich mehr belastet wären. Protestiert wurde dann insgesamt gegen die Neoliberalisierung der Universitäten, gegen die Studiengebühren, die Geschlechterkluff beim Lohn, die Generationenkluff, und gegen rassistische Ungleichverteilung von akademischen Positionen und Gehältern. NW zeigt auch Bilder von den konkreten Streikaktionen, u.a. eines, auf dem gegen die extreme Ungleichheit zwischen Gehältern auch auf einer größeren Ebene protestiert wurde.

Konkret musste wegen der starken Kälte am Beginn gegen die Kälte gearbeitet werden, Studierenden haben bspw. Teestände aufgebaut. Picketline. Häufig musste man Studierenden erklären, was eine Picketline ist und wie man sich dazu verhalten kann. Studierende haben den Streikposten dann belebt als einen Ort der Recherche und eines pädagogischen Möglichkeitsraums. Performances, Workshops, etc. haben überdies stattgefunden.

Es wird hervorgehoben, dass der Streik die Möglichkeit und den Raum eröffnet, präsent zu sein, etwas, das ohne Studierende nicht funktioniert hätte. Auch die Solidarisierung mit anderen Gewerkschaften war wertvoll. Die Open Day Intervention war auch eine Möglichkeit, den Streik bekannter zu machen.

Momentan dauert der Rentenstreit an; es hat sich gezeigt, dass in der Gewerkschaft selber die Führung undemokratisch und intransparent ist. Anträge von Mitgliedern wurden unmöglich gemacht, eine von Mitgliedern geführte Gewerkschaft wird gefordert.

KL: War lange in precaireresr.fr aktiv. Er möchte Thesen präsentieren, die zur Streikfähigkeit verhelfen können: (1) Man gewinnt an Streikfähigkeit, wenn man sich als WissensarbeiterInnen begreift, (2) Arbeitsverhältnisse müssen in den Mittelpunkt des Kampfes gestellt, (3) Forderungen sollten gestellt werden nach Festanstellung, monatlicher Entlohnung von Lehraufträgen, Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards, Abschaffung von Zugangsbeschränkungen, (4) herrschaftliche Arbeitsteilung soll aufgelöst werden

Erstens soll Konfliktfähigkeit besser eingeführt werden, v.a. gegen die vorgesetzten ProfessorInnen

Zweitens soll es darum gehen, solidarische Gemeinschaft mit KollegInnen aufzubauen, gegen die Strukturen der Universität, die dies erschweren. Eine kollektive Orientierung von Forschung und Lehre könnte dabei helfen. Die Sichtbarmachung von Arbeit war ein wichtiges Mittel der Aktivierung.

Drittens empfiehlt er, Betriebsanalysen durchzuführen (welche Forderungen bestehen, welche Missstände), welche Mittel haben Streiks, um anzusetzen. Streiks sollten sehr konkret beginnen, lokale

Entscheidungskompetenz soll genutzt werden, um die Verantwortlichen zu verpflichten (Bsp: Notestreik für monatliche Entlohnung; Noten wurden zurückgehalten, bis die Forderungen erfüllt waren). KL ist skeptisch, was weitgehende Forderungen angeht, wie die Entfristung, weil die Gefahr, zu scheitern zu groß sei und die weitergehende Mobilisierung damit erschwert werde.

Lehre, Verwaltung und Forschung hätten verschiedene Zeithorizonte, in denen sie funktionieren könnten. Lehre und Verwaltung könnten kurzfristiger bestreikt werden.

RR: TVStud ist eine Kampagne, die derzeit streikt für die Verbesserung der studentischen Hilfskräfte. Bislang 15 Streiktage, ab nächste Woche Montag Streik für 14 Tage. Der Tarifvertrag ist vor 32 Jahren erstreikt worden, seit 2001 werden 11 Euro gezahlt, gefordert sind 14. Schwierigkeiten: Es gibt Schwierigkeiten der Mobilisierung von SHKs, weil diese doppelt und dreifach belastet sind. Darüber hinaus sind SHKs überall an der Uni und nirgendwo, so dass es schwierig sei, sie überhaupt zu finden. Die Aufgabenfelder sind außerdem sehr unterschiedlich verteilt, so dass sich hier weitere Schwierigkeiten ergäben. Es gebe bislang keine weitere Streikerfahrung außer den Bildungstreiks und dem Streik vor 32 Jahren, so dass es ein Kompetenzdefizit gebe. Eine weitere Schwierigkeit sei, dass ProfessorInnen nicht als Vorgesetzte, sondern als Karrierechance begriffen würden, was die Bereitschaft zum Streik mindere. Aktionen waren neben Streikcafés auch der Besuch von akademischen Organisationssitzungen und bspw. am HKW. Es gibt überdies eine social media-Kampagne, einen Twitter-Account und eine eigene Website. // Verbindung mit anderen Arbeitskämpfen VSG aus der Charité //

PG: Berichtet über seine Erfahrungen im letzten Bildungstreik 2008/2009 mit einer Vorbereitungszeit von 8 Monaten. Ausgangspunkt war ein Seminar in Heidelberg, aus dem sich ein Kern von Personen entwickelt habe, die „gute arbeitende Linke“ waren. Es wurde ein großer Diskussionsprozess in der Republik entfacht über die Frage, ob diese Bildungsreform wertvoll ist, oder nicht (Frage des Bachelors). „Strukturelle Verdummung“ wird dies von PG genannt. Mit Mitteln des zivilen Ungehorsams (Rektoratsbesetzung, Bankbesetzung) wurde erreicht, dass 230.000 Leute auf der Straße waren, und dass der „Bachelor damaliger Prägung“ nicht mehr verteidigt wurde. Lobt die NGAWiss als „mittleres Wunder“. PG bietet eine klare Strategie an, zu der sich die NGAWiss verhalten kann.

Strategie NGAWiss: Eine Variante ist gewerkschaftsgestützt und versucht, Probleme in den Mittelpunkt zu stellen. PG findet diese Strategie nicht sinnvoll, weil er schlechte Erfahrungen mit GEW und Verdi gemacht hat. In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder haben die Gewerkschaften auf die Interessen des Mittelbaus kaum Rücksicht genommen. Die GEW sei zwar etwas näher, aber innerhalb der Gewerkschaften sehr schwach.

Alternativer Strategie-Vorschlag: Der Partner Studierende müssten gewählt werden, weil es gar keine andere Alternative gäbe, was schwierig sei, weil die Studierendenschaft in keiner guten Ausgangslage sei. Eine strategische Ausrichtung mit den Studierenden mit Hochschulreferaten sei die Voraussetzung, ein Streik im nächsten Sommersemester sei das Ziel (Mai).

Anschließende Diskussion

Es wird kritisiert, dass eine Analyse keinen Sinn mache, wenn das Grundproblem der Prekarität nicht aus der Welt geschafft werde, weil sonst die Konstanz der Protestierenden nicht gewährt sei. In Kassel habe man gute Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem Verwaltungspersonal gemacht. In Kassel habe dieser Weg eher zum Ziel geführt und man habe sich bewusst gegen Kleinstforderungen entschieden und für einen umfassenden Forderungskatalog.

Eine andere Forderung ist, dass die Konfliktfähigwerdung an der Universität ein wesentliches Ziel sei und dass ein Streik hierfür ein Mittel sein müsse. Solidaritätsstrukturen sollten nicht im Kloster aufgebaut werden, sondern an der Universität vor Ort. Es solle zu einer normativen Forderung werden, an Streiks teilzunehmen. In der Intervention wird es als fraglich bezeichnet, einen Streik schon im nächs-

ten Mai zu organisieren. Andere Koalitionen, auch mit den Gewerkschaften, seien wichtig, weil sie immer noch wichtig für die Tarifgestaltung der Beschäftigten seien.

Es wird nach den Erfahrungen mit den Gewerkschaften in England gefragt und in Frankreich. In Frankreich sei die Situation anders, weil das Streikrecht anders sei (ein individuelles Recht). In England dagegen kann man nur streiken, wenn man in der Gewerkschaft ist. Häufig wird deren Funktion eher als rechtlicher Schutz gesehen. Zurzeit wird diskutiert, ob die Gewerkschaft demokratisiert werden könnte, oder ob man etwas Neues gründen soll. Dagegen spricht, dass man in der Gewerkschaft mehr Leute erreicht, auch wenn die Gewerkschaft dem Streik in den Rücken gefallen ist.

PG weist noch einmal darauf hin, dass die Gewerkschaften in Deutschland nicht auf die Lage des Mittelbaus eingegangen seien. Die SPD hat die Entfristung von Stellen in Bezug auf den Mittelbau nicht diskutiert.

Frage zu den Forderungen zu Lehrbeauftragten, die in Deutschland kein Arbeits- sondern ein Auftragsverhältnis haben. Lehrbeauftragte dürften – so die These der Intervention – nicht streiken, sie seien nicht in der Gewerkschaft organisiert und stünden in starken Konkurrenzverhältnissen. Wie also können Lehrbeauftragte überhaupt in Deutschland streikfähig werden? Im britischen Kontext seien zwei Dinge unterschiedlich zu Deutschland: In England gibt es hohe Studiengebühren, zweitens gehörten die Streikenden in England mehr den elitären Universitäten an. Dort hätten die Leute noch eher die Möglichkeit, an andere Universitäten zu wechseln, während in Deutschland die wenigsten eine Alternativen hätten.

Es wird in der Diskussion darauf hingewiesen, dass es wichtig sei, dass in der Gewerkschaft nicht nur mit der Leitung gesprochen werde, sondern mit anderen Personen. Man müsse mit Verdi und der GEW sprechen, um deren Potential von unten zu organisieren. Auch wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die Organisation von Lehrbeauftragten nicht einfach sei.

Außerdem wird die Frage gestellt, gegen wen eigentlich gestreikt werde. Die Universitäten hätten sich in Berlin gegen die Besserstellung der Angestellten gewandt, so dass der erste Adressat eines Streiks eigentlich die Universitäten seien.

Die Adressierung wird weiter kommentiert, indem auf die Tatsache hingewiesen wird, dass man nicht nur auf Länderebene betroffen sei, sondern bspw. auch durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Bundesebene. Außerdem solle man darüber nachdenken, inwiefern politischer Lobbyismus doch eine Rolle spiele.

Zu England: Es stimmt, dass die Situation mit den Studiengebühren eine andere ist, weil sich Studierende nun auch als Konsumenten begreifen. Das kann man nutzen, doch dann argumentiert man in der Logik einer marktliberalen Universität. Es war klar, dass ein Streikmittel war, die Frustration nach oben zu treiben und die Unterbrechung möglichst stark zu machen (Streikposten haben die Türen verschlossen). „Absolute Unterbrechung“ war die oberste Devise, das Notenzurückhalten auch. Die Diskussion mit der Russel-Group war so, dass man am Anfang vermutete, dass Oxford und Cambridge die Diskussion über die Renten aus eigennützigen Motiven heraus begonnen hat, aber die Diskussion hat sich dann anders gezeigt.

Zu Streik Berlin: Das Geld sei eigentlich da für einen Inflationsausgleich der Löhne der SHKs, werde aber nicht von den Hochschulen weitergegeben. Politischer Druck ist deshalb schwierig zu erreichen, weil ein Problem von den Hochschulen kommt. Die politischen Parteien könnten jedoch Druck machen. Auch in Berlin stellte sich die Frage nach dem ökonomischen Streik, d. h. wie man der Universität schaden könne, so dass sie in Bedrängnis gerate.

Zu Frankreich: In GB sei man fest angestellt, was einen großen Unterschied zu Deutschland mache. Es wird darauf hingewiesen, dass es möglicherweise doch möglich wäre, durch Lehraufträge Druck aus-


zuüben, indem Notenstreiks durchgeführt würden. Bezugnehmend auf PG wird ausgeführt, dass es sich hier nicht um einen Streik handelt, sondern um eine Kampagne. Streik sei auf der Ebene des Betriebes möglich, basierend auf Analysen, an welchen Hebeln angesetzt werden kann. An der deutschen Universität solle zunächst Konfliktfähigkeit eingeführt werden, damit dann größere Forderungen gestellt werden könnten.

Samstag, 2.6.

2. Themenschwerpunkt: Strategieentwicklung - Arbeitsgruppen

2.1) AG Wie hin zum Streik?

- konkrete Ansatzpunkte für einen Streik:

- Lehrauftragsvergütung 3.000€
 - Entfristung
 - Dienstvereinbarungen
 - Abschaffung WissZeitVG
 - tarifliche Regelungen mit Hochschulen
- minimale Forderungen...
- ...im Begründungszusammenhang mit...
- ...maximalen Forderungen
- 

- Streik als Prinzip??? Zeichen setzen gegen Uni als freien Markt???

- Einsprüche/Widerstände gegen Streik:

- Wissenschaft als Privileg vs. Wissenschaft als Arbeit
- Angst (allg., bzw. auch vor Konsequenzen durch Abhängigkeit von Prof.s)
- sind wir zu prekär für einen Streik?!
- wer sind die Leidtragenden eines Streiks? (WiMis, Studis, Organisationen, etc.) „Streik muss weh tun!“

- Themen:

- Lehre oder Forschung bestreiken???
- welche Aktions- und Organisationsformen?

- Bündnisse:

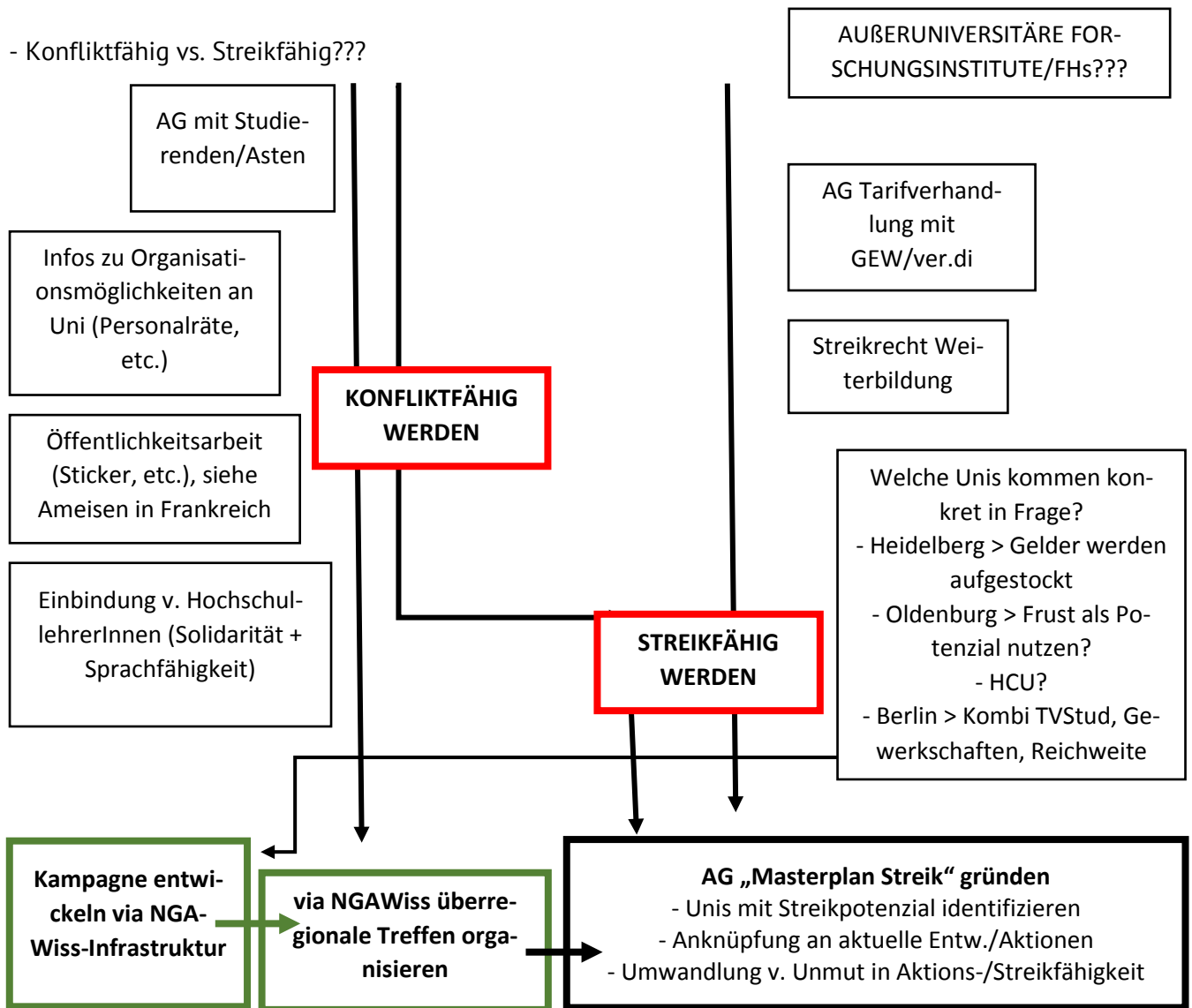
- AdressatInnen: Land (Tarifverträge)
Bund (WissZeitVG, Neoliberalismus)
Unis (Dienstvereinbarung, Mittelbau wird ausgespielt)
- Solidarität von/mit: Studierenden
Lohnabhängigen der Unis (Verwaltung, Reinigung, etc.)
Prof.s
Instituten
Rolle der Gewerkschaften?

- Streik als Mittel + Streikrecht – Exkurs zur Ini „Uni Kassel Unbefristet“

- Ziel: umfassende Entfristung PostDoc
- Weg: Personalrat macht Dienstvereinbarung mit Uni
- Konfliktfähigkeit erreicht durch Frust, Aussichtslosigkeit, Beteiligung ohne Ergebnis >>> ein Thema gefunden >>> Grassroot-Vernetzung >>> Kooperationen mit Verwaltung, Personal, GEW/ver.di etc. >>> Forderungspapier erstellt + kollektiv überarbeitet >>> aktive + direkte Rekrutierung/Ansprache >>> Netzwerk- u. Öffentlichkeitsarbeit
- Kennenlernen, Aufbau v. Basis + Netzwerk im Sommer 2018 >>> aktionsfähig Winter 2018/19
- Nutzung des Dt. Streikrechts für Warnstreiks erfolgreich, ABER: Dienstvereinbarung nicht mit Hilfe v. Streik durchsetzbar!!!
- neuralgische Punkte: Angriff auf strukturelle Macht konkret durch Noten zurückhalten bei LehrerInnen-Ausbildung, Verwaltungsüberforderung anprangern

- Wege des Streiks: lokale Bedingungen nutzen oder überregionale Aspekte ansprechen???
- von unten oder von oben???
- Angst abbauen: Vertrauen zu HochschullehrerInnen + Verhältnis mit Beschäftigten aufbauen
- Arbeitskampf als Streik?! = Bummelstreik, Passwörter vergessen, etc.
- Streikrecht ist offen, verhandelbar!
- Bündnisfähigkeit mit Studierenden zum Thema „Uni als Arbeitsplatz“?

- Konfliktfähig vs. Streikfähig???



2.2) AG Wen nerven wir wie?

Wen	Warum	Womit/Wie		Wer
		KONFLIKTPOTENZIAL	DIALOGPOTENZIAL	
Uni-Leitungen	Entfristung + Lehraufträge	Notenstreik, andere Aktionsformen		
Forschungsgemeinschaften	Befristung		Leitungsebene über Kontakte zu Dienstvereinbarung	Max
DFG	Schaffung von problematischen/perspektivlosen Arbeitsverhältnissen (bspw. zu kurze Förderzeiträume) ohne Lösungsansätze	Beantragungstreik, offene Briefe	Podium	Sandra
Stiftungen	Schaffung von problematischen/perspektivlosen Arbeitsverhältnissen		Podium	
HRK	Entfristung + Lehraufträge	Selbsteinladung II		
BMBF/GWK	EVA WissZeitVG, Verschärfung von Befristung	Protestaktion mit Gewerkschaften + Kampagnen vorab	Gegen-Publikation, Stellungnahme, etc.	Tilman
Gewerkschaften	Interne Mobilisierung stärken für unsere Anliegen	gemeinsame Protestaktionen, Besuch Landesgruppen	Publikationen, Stellungnahmen, Soli-Aktionen, Besuch Landesgruppen	
Arbeitgeber im Öffentl. Dienst	Tarifrunde nutzen		Zusammenarbeit mit Gewerkschaften	Stefanie
einzelne Institute	Handlungsspielräume ausloten, Best-Practice-Beispiele gegen WissZeitVG + Befristung	„Instituts-Begehungen“, Best-Practice-Beispiele gegenüberstellen, Personalräte einbeziehen, Mapping dazu vorbereiten		Stefanie Tilman
Personalräte			häufiger mal hingehen	
Landesregierungen/Wissenschafts-Minister + Opposition	Vieles, u.a. Hochschulfinanzierung		Podium, Politiker-Gespräch anfragen	
Wissenschaftsrat	Neuaufgabe des Positionspapier zur Befristung von 2014		Professoren ansprechen, die man kennt	

Priorisierung: wichtig für uns + aktive Beteiligung:

- EVA WissZeitVG 2020
- neue Tarifrunde öffentlicher Dienst
- Mobilisierung mit Gewerkschaften
- Begehung/EVA-Kampagne an einzelnen Instituten, um Handlungsspielräume auszuloten

2.3) AG Subjektivierung – individuelle Gründe und Hindernisse, gemeinsame Ideen für ein Engagement gegen die Prekarität der Wissenschaft

Gründe	Hindernisse	Ideen
Zukunftsangst	prekäre Mobilität	Konfrontation Anderer als Empowerment
Leidensdruck/Frust	Zerfaserung von Zielen	Engagement + dadurch auch Selbstbestärkung
unklarer (Angestellten)Status	Autoritätsgläubigkeit/Unterwürfigkeit, hierarchische Strukturen zu Vorgesetzten	Konfrontation+ Radikalität als Zugpferde der allg. Debatte
Vertragssituation, Vertragsbrüche	Überlastung/Stress/Abgrenzung (Work-Nonwork-Balance im Engagement)	Bündnisfähigkeit durch Anstellung + Teil der Fachnetzwerke
bestehende Netzwerke nutzen, sich integrieren/anschließen	ständige Jobwechsel	eigene Netzwerke gründen, informieren/aktivieren + nutzen
konkrete Ausbeutungs-/Unterdrückungserfahrungen	fehlende Anerkennung von Engagement	individuelle Situation bestreiken
Ressourcenknappheit	Mangel an Kollektivität/Kollegialität	konkretes Ansprechen von KollegInnen, Bekannten, anderen Betroffenen mit konkreten Inhalten
Verinselung	keine definitive Entscheidung für eine wiss. Karriere	sichtbare Gegenstrukturen schaffen
Stipendien-Situation	Engagement oder Qualifikation?	durch knackige Kampagnen Sichtbarkeit schaffen
Der-das-Faß-zum-Überlaufen-bringende-Moment	Macht/Trägheit der Institutionen	besserer Zugang/Einstieg zu NGAWiss
kalkulierte Ressourcenknappheit		polit. Bewusstsein auch in eher unpolit. Fachrichtungen schaffen

> Herstellung gemeinsamer Realitäten + lokaler Netzwerke gegen bestehende Strukturen

3. Themenschwerpunkt: Aktionsplanung – Arbeitsgruppen

3.1) AG ExStra/WissZeitVG

- anstehende Aktivitäten bzgl. WissZeitVG: Evaluierung des WissZeitVG 2020 durch HIS/DZHW (genauerer Zeitpunkt in 2020 noch nicht bekannt)

- Idee von selbstorganisierten „Institutsbegehungen“ in ausgewählten Hochschulen/Forschungsinstituten zur eigenen Evaluierung der Arbeitsverhältnisse
- bspw. HS/FE mit besonders kontrovers diskutierten/bekanntem Situationen prekärer Arbeit, etc.
- Befragung von Personalräten/Verwaltung/Wissen. Angestellten zu Arbeitssituation durch „mobiles Team“ von NGAWiss
- Erzeugung medialer Aufmerksamkeit + Konfliktpotenzial durch Konfrontationsstrategie
- Raster für Datenerhebung an HS/FE (evtl. über Jule Kühns NGAWiss-Stelle abdeckbar?)
- zu bedenkende Aspekte: Risiko der Zugangsverweigerung zu Uni + Daten besteht, hoher Ressourcenaufwand für Begehung, ggfs. persönliche Nachteile für mit uns kooperierende Personen mit Anstellung an HS/FE
- parallel zur offiziellen Evaluierung solle Gegen-Evaluierung von NGAWiss veröffentlicht werden

- anstehende Aktivitäten bzgl. ExStra: Ergebnisse der Exzellenz-Strategie werden im Sept. 2018 veröffentlicht

- NGAWiss-AG verfasst Positionspapier zu Möglichkeiten exzellenter Forschung durch gute Arbeitsbedingungen, Hinterfragung von Verständnis exzellenter Forschung
- Unterstützung der öffentl. Wirksamkeit des Papiers durch Begleitkampagne: Postkarten (Rahmenkampagne-93% ?), Medien, Pressebericht, Social Media, etc.
- parallel zu geplanter Ergebnis-Veröffentlichung finden zahlreiche Tagungen statt (Wissenschaftskonferenz GEW, Soziologen-Tagung, Historiker-Tag, PoWi-Konferenz, etc.), teilnehmende NGAWiss-Mitglieder werden Positionspapier + weitere Infos/Materialien zu NGAWiss dort positionieren (genaue Möglichkeiten müssen je nach Tagung geplant werden, AGs der jeweiligen Fachdisziplinen organisieren sich)

3.2) AG Lehrbeauftragte

- Problematik:

- niedrige Entlohnung/400€ Entlohnung = "unbezahlt"
- Zeitpunkt der Bezahlung
- keine Erstattung von Fahrtkosten
- Lehrmaterialien (Flipchart/Kopien)
- keine Wertschätzung der Lehraufträge
- keine Repräsentanz in Gremien, etc., keine Mitbestimmung
- Welche Leistung wird entlohnt? Vor- und Nachbereitung, Studierendenbetreuung, etc. wird nicht entlohnt
- Krankheitsfall/"Urlaub"/Semesterferien unbezahlt
- keinerlei Möglichkeit der Altersvorsorge
- keine/kaum Möglichkeit des „Aufstiegs“
- Lehraufträge zählen nicht als Arbeitserfahrung bzgl. Gehaltseinstufung

- Forderungen – Wohin kann/soll/muss es gehen?:

- Zahlen recherchieren als Argumentationsgrundlage
- Räume f. Lehrbeauftragte einfordern
- Lehrbeauftragte/PDs/Sprachassistenten fachübergreifend ansprechen
- Lehrbeauftragte als externe „Fachexperten“ punktuell einladen und Statements zu Daueraufträgen, Berufung vs. Lohnarbeit
- öffentliche Diskussionen anregen/initiieren zur Frage „Berufung vs. Lohnarbeit – Welches Gewicht haben Lehraufträge in der der Gesamtlehre?“
- MentorInnenprogramm
- Lehraufträge als Qualifizierung anerkennen
- langfristige Frage thematisieren: „Wer ist HochschullehrerIn?“, dem Pyramiden-Denken entgegen!

- konkrete Handlungsansätze:

- Dauerstellen für Daueraufgaben
- Lehraufträge generell abschaffen
- Lehraufträge zu Minijobs machen
- Zahlen über Lehrbeauftragte erheben
- feste Vergütung (inkl. Vor- u. Nachbereitungszeit) fordern: 3.000€ ?, Mindestlohn für Hochschullehre fordern
- Kommunikation/Erreichbarkeit über Studierende, Promovierende, PDs: via Mail-Listen (Homepages, interne Verteiler, Vorlesungsverzeichnis, Studierenden-Beratung), Plakate
- Argumentationsebene: Thematisierung der konkreten Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten, Frage nach Qualität der Lehre/Hochschuldidaktik bei Ausbeutung von Lehrbeauftragten, Lehraufträge als in „Wiss. Karriere“ anerkannter Job würde Lehrende weniger „kaufbar/erpressbar“ machen im Wissenschaftssystem >>> Forderung der Department-Struktur

3.3) AG Rahmenstrategie/Streik?

- gemeinsame Rahmenkampagne/“coalition framing“ um wichtige Akteure im gemeinsamen Feld unter gleichen Forderungen zusammenzubringen, als gemeinsame Mobilisierung, Slogan mit weiter/großer Schlagkraft für öffentliche Debatten + Presseberichterstattung
- Motto: „Solidarische Hochschule“/“Wir sind die 93%“
 - dabei zu hinterfragen: Zahl noch aktuell? wen umfasst die Zahl – Studis, Arbeitslose nicht mit-inbegriffen, alternative Zahl (90%?)
 - potentiellen Kampagnenpartnern zur Diskussion vorschlagen auf Motto-Workshops
- Beteiligung von Gewerkschaften (GEW, ver.di, unterbau, Inis MPI, etc.) als Unterstützung
- wichtig: niedrighschwellige Teilnahme ermöglichen!
- Bedarf des Struktur- und Kommunikationsaufbaus gut vorbereiten
 - Mittel zur Kommunikation: Poster, Plakate, Postkarten, Hashtags, Visitenkarte, etc.
 - anzusprechende TrägerInnen der Rahmenstrategie: GEW, ver.di, NGAWiss + Inis, TVStud, fzs, Dt. Gesellschaft Juniorprofessur
- Rahmenstrategie als Netzwerkarbeit = kollektives Handlungskonzept, das über die einzelnen Standorte hinaus fungieren soll + lokalen Aktionen/Forderungen den Rücken stärken soll

NGAWiss intern	übergreifend mit Unterstützern/“coalition framing“
<ul style="list-style-type: none"> - Rahmenstrategie entwickeln, Aufbauarbeit leisten - Materialien, wie Wiki als Wissensspeicher, Leitfaden (Gründung Mittelbau-Ini), etc. - verstärkte Gremienarbeit, Aktionsmöglichkeiten aufzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch mit Gewerkschaften + Unterstützern - Koalitionenbildung, Nutzung der Materialien z. Kommunikation - Workshop-Planung, Motto, Vertrauensbildung
<p>bisherige Kontakte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matthias Neis/ver.di (Angebot zu Kampagnencoaching) - Stefani Sonntag/GEW - Stefanie Gräfe/NGAWiss - Juliane Kühn/NGAWiss - Peter Ullrich/NGAWiss - Heike Kanter/NGAWiss - fzs - Lernfabrik meutern > AG Best-Practice (Lisa, Yvonne, Micha?) 	

- bisher diskutierte Idee Streik an 3 Orten/Hochschulen weniger effektiv, als Energie auf Netzwerk-Ausbau/-Verbesserung/-Stärkung zu legen
- Fokus auf Verbesserung NGAWiss-Webseite, v.a. für Neueinstieg v. Inis/Interessierten (AG Internationalisierung, AG How to NGAWiss, etc.); stärkere Beteiligung an lokalen Aktionen + Trittbrettbeteiligung NGAWiss (dadurch Stärkung + Ausbau Netzwerk, Intensivierung lokale Verankerung mit Inis, etc.)

3.4) AG Lernfabrik Meutern Aktionstag 13.6.

- 13.6. bundesweiter Aktionstag, v.a. in NRW + BW durch hohe studentische Politisierung Vielzahl an Aktionen

- Ziel: sichtbare Beteiligung + Solidarisierung des Mittelbaus

- Aktionen an Unis:

- Info-Tisch mit Materialien, direkte Ansprache
- Performance: Flashmob zu fehlenden Büroplätzen von SHKs
- individueller Protest

- social media-Kampagne als dezentrale, einfach anwendbare Alternative d. Aktion, Countdown-Beiträge bis zum Aktionstag (noch X Tage bis zum #meutern >>> Link)

- Pressemitteilung/Statement NGAWiss zu Lern- und Arbeitsbedingungen, Forderung von mehr Grundfinanzierung, Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre

Projektmarkt

siehe dazu die Liste konstituierter AGs am Anfang des Dokuments!

Ergebnissicherung AGs im Plenum, Abschlussdiskussion

- Wo steht NGAWiss in Hinblick auf Streikfähigkeit bzw. Aktionsfähigkeit?

> verstärkte Lokal- u. Regionalarbeit an Inis/HS/FE etc., um Basis v. NGAWiss zu erweitern, zu stärken, mehr Austausch zu ermöglichen

- Ist der Streik weiterhin das langfristige Ziel?

> Streik aktuell nicht machbar!, aber weiterhin einplanen (3-5 Jahresplan?), zunächst Fokus auf Orga-Optimierung + streikvorbereitende AGs

> ja, aber nicht überstürzen, da zuerst Basis-Ausbau + Stärkung im Netzwerk, gemeinsame Konzeption bundesweiter Aktionen in Kombination mit lokalen/regionalen Aktionen

> Streiks lokal parallel mit bundesweiter Aktionsvernetzung, gemeinsame Kampagnen, etc.

- Wie arbeiten wir kurz-/mittelfristig darauf hin? Welchen Mehrwert hat Netzwerk für einzelne Inis/HS?

> Arbeit vor Ort weiterführen, stärken – mit Unterstützung v. bundesweitem NGAWiss-Netzwerk

> stärkere Solidarisierung gegenüber lokalen Aktionen erzeugt größere Reichweite + Gemeinschaftsgefühl

> Nutzung von Fachtagungen als Ort der Problematisierung prekärer Arbeit, Information v. NGAWiss, etc.

- bspw. Fachtagung der Wiss.-Technik-Geschichte in Bochum, Sept. `18 mit NGAWiss-Treffen kombinieren, um NRW-Wissenschafts-Hub zu stärken als regionale NGAWiss-/Aktionsebene

> weiterhin Statements zu gesamtpolit. Entwicklungen, zu breiten Debatten über prekäre Wissenschaft beitragen (Podien, Artikel, kritische Statements zu Politik/Gesetzen/Studien, etc.)

> durch verstärkte AG-Arbeit zu diversen Aspekten werden

1) erste Zugangsmöglichkeiten zu NGAWiss/Vernetzung verbessert

- bspw. AG How to NGAWiss Überarbeitung der Webseite

2) konkrete mittelfristige Aktionen geplant/koordiniert

- bspw. weitere Solidarisierung mit TVStud, Uni Kassel unbefristet, etc.

3) langfristige Strategien + Aktionen vorbereitet

- bspw. durch langfristige Vorbereitung von Aktionen, Papier, Institutsbegehung o.Ä. bzgl. EVA WissZeitVG 2020

> Klausur zu Netzwerkbildung u. -stärkung organisieren?