

„Kurzanleitung“ für die Gründung einer lokalen Mittelbau-Initiative

Anfangen: Wie?

Eine Patentlösung für die erfolgreiche Gründung einer Mittelbau-Initiative gibt es nicht, aber unserer Meinung nach hat sich Folgendes bewährt:

I. Erste Schritte: Sich Konstituieren

Es kann sinnvoll sein, die eigene Mittelbau-Initiative nicht mit einem großen Mobilisationsevent zu beginnen, sondern sich zunächst lieber mit einigen wenigen Menschen zusammzusetzen, und sich über Gemeinsamkeiten, Ansichten, Forderungen, lokale Missstände, etc. auszutauschen. Hierbei kann auch überlegt werden, wie euer Wissenstand zu den diskutierten Themen, lokalen Strukturen oder dem Wissenschaftsbetrieb generell aussieht und in welchen Bereichen es zunächst vielleicht zusätzlichen Informationsbedarf gibt. Langsames Wachstum einer Initiative hat unserer Erfahrung nach oft nachhaltigere Strukturen geschaffen. Wichtig hierfür ist zunächst, eine Gruppe von etwa drei bis fünf engagierten Kolleg*innen zu finden, die eine institutsübergreifende Mittelbau-Initiative aufbauen wollen. Hierzu kann man direkte Kolleg*innen am Institut/Fachbereich, befreundete Kolleg*innen oder (falls vorhanden) in universitären Gremien verankerte Mittelbaurunden an den einzelnen Instituten/Fachbereichen ansprechen. Überlegt aus welchen Disziplinen, mit welchen Hintergründen und welchen Anliegen ihr zusammenkommt. Besitzt ihr vielleicht bereits Kontakte zu/Funktionen in Hochschulgremien?

II. Ideenfindungsphase

Mögliche Vorarbeit und erste Fragen:

- Wer gehört alles zum [Mittelbau](#)? Wen wollt Ihr ansprechen?
- Für welche Ziele und Forderungen wollt Ihr Euch einsetzen?
- Wie wollt Ihr Eure Kolleg*innen ansprechen und für Eure Sache gewinnen?
- Was sind derzeit die drängendsten Fragen bzgl. Arbeitsverhältnissen an der eigenen Hochschule?
- Lasst euch durch die Arbeit/Forderungen anderer Inis inspirieren ([Erfahrungsbericht UniKasselUnbefristet](#))

III. Gute Treffen: Wie geht das?

Bei den ersten Treffen sollte insbesondere die Ideenfindung im Mittelpunkt stehen. Zunächst wird hier die Gruppengröße und Struktur wahrscheinlich relativ übersichtlich sein, dennoch bedürfen auch die ersten kleinen Treffen einer guten Vorbereitung und einer guten Moderation. Zentrale Aspekte hierbei sind:

- Regelmäßig z.B. alle zwei Wochen, an einem festen Ort (oder ggfs. auch digital) und am besten – so unsere Erfahrung – an einem festen Wochentag treffen.
- Klares Zeitfenster setzen, z.B. 1,5-2 Stunden. Nichts schreckt Leute mehr ab als endlose Treffen.
- Sich eine Tagesordnung und den Tagesordnungspunkten jeweils Zeitfenster geben.
- Moderation festlegen und, wenn nötig, eine Redeliste führen.
- Sich gegenseitig zuhören und Rederaum gewähren.
- Verschiedene Wissensstände akzeptieren. Ggfs. Themen möglichst niedrigschwellig ansprechen ohne „großes“ Vorwissen vorauszusetzen. Personen, die erst kürzlich in die Themen Hochschulstrukturen/-gremienarbeit oder den Wissenschaftsbetrieb selbst eingestiegen sind, könnten durch zu detaillierte Diskussionen und 'Fachsimpelei' von einem generellen Engagement abgeschreckt werden.
- Die Treffen protokollieren. So ist ein einmal erreichter Diskussionsstand stets für alle einsehbar und auch Kolleg*innen, die nicht zu Treffen kommen konnten, sind dennoch auf dem aktuellen Stand.

IV. Erste Schritte für eine große Gründungsveranstaltung

Nehmen wir an, Ihr seid ca. fünf Leute und habt nach einigen Treffen eine erste klare Vorstellung von den Problemen bzgl. der Arbeitsverhältnisse an Eurer Hochschule und davon welche anderen wichtigen Akteure und Initiativen mit ähnlichen Thematiken und Zielen es an Eurer Hochschule noch gibt. Auch die Forderungen und Ansätze, die Eure kleine Gruppe ausmachen, haben sich herauskristallisiert und können als ein Kompass für eine größere Gruppe fungieren. Setzt euch nun einen Termin für eine Gründungsveranstaltung. Es kann hilfreich sein, wenn ihr Euch für die Veranstaltung auf ein, zwei (wenige) Aspekte/Problematiken konzentriert. Häufig kriselt es an vielen Ecken und Enden und das Thematisieren zu vieler „übermächtig“ wirkender Probleme kann frustrierend oder abschreckend auf potenzielle neue Unterstützer*innen wirken. Ein konkretes Problem vor Ort als Aufhänger für das Gründungstreffen hingegen bietet Anlass für Austausch und Diskussion, erhöht die Aufmerksamkeit und ist daher vielversprechender als allgemeine Aufrufe zu hochschulpolitischem Engagement.

Als Vorbereitung für die Veranstaltung:

- Sprecht alle Kolleg*innen in Eurem direkten Umfeld an
- Erstellt/nutzt einen Mailverteiler/Socialmedia-Kanäle, über den ihr die Gründung beworbt
- Druckt Flyer und Plakate
- Sucht Geldquellen: GEW, ver.di, Personalrat, Asten
- Gibt es andere Initiativen in Eurer Nähe? Vernetzt und solidarisiert Euch auch mit anderen Personengruppen (z.B. Studierende, wissenschaftsunterstützendes Personal an den Hochschulen, ...)
- Kontaktiert NGAWiss um Euch zu vernetzen (mail[at]mittelbau.net)
- Gern finden wir Personen, mit denen Ihr Euch austauschen könnt

Auf der Veranstaltung:

- Stellt Euch und Eure bisherige Arbeit und Problemanalyse kurz vor
- Gebt viel Raum, um über Probleme zu reden
- Vorschlag: World Café (<https://de.wikipedia.org/wiki/World-Caf%C3%A9>)
- Ladet Vertreter*innen aus anderen Inis oder von NGAWiss ein, die von Ihren Erfahrungen berichten können, denn individuelle Berichte stoßen häufiger auf Resonanz als eine rein rationale Problemanalyse
- Überlegt, eine Befragung vorzubereiten oder auf der Veranstaltung anzuregen
- Nehmt alle mit, bindet alle ein entsprechend der individuellen Ressourcen! Auch geringes Engagement ist hilfreich!

Mögliche Ergebnisse:

- Arbeitsgruppen mit verteilten Verantwortungen, u.a.: Koordination, Forderungen (erarbeitet z.B. im World Café), Öffentlichkeitsarbeit und Social Media, Umfrage, Veranstaltungen, Aktionen, Strukturplanung, ...)
- Identifikation für Menschen schaffen (bspw. über Namen, Forderungen, etc.). Ist euer Aushängeschild der schlechte/defizitäre Ist-Zustand oder die bessere Vision von Wissenschaft?

Insgesamt ist wichtig: Bleibt realistisch! Überbordnet das Initiativengagement und Interesse der Teilnehmenden nicht durch zu viele AGs, Aufgaben und zu hohe Ambitionen. Geht lieber Schritt für Schritt vor, denn die Aufgaben müssen ja auch tatsächlich umgesetzt werden. Die Frustration und das Konfliktpotenzial über zu viele begonnene, aber nicht umgesetzte/abgeschlossene Aufgaben kann sich hemmend und kontraproduktiv auf eine kleine Initiative auswirken!

V. Nach der Gründungsveranstaltung (in AGs) an weiteren Schritten arbeiten

Mögliche Ansatzpunkte wären:

- Eure Organisationsstruktur entwickeln und festigen
- Mail- und Presseverteiler anlegen (oder am besten mithilfe von Asten, Gewerkschaften, Parteien, Hochschulgruppen, etc. zusammentragen)
- Öffentlichkeitsarbeit (feste Ansprechpartner*innen für Presse bestimmen)
- Analysen vornehmen

- Forderungen erarbeiten (eventuell mit weiterer Veranstaltung verbinden). Hier muss das Rad nicht neu erfunden werden. Lasst euch z.B. durch die Forderungen von [NGAWiss](#), den Gewerkschaften ([GEW zum WissZeitVG](#)), [#IchbinHanna](#) oder anderer [Inis](#) inspirieren.
- Vorbereitung auf verbale Auseinandersetzungen (Argumentensammlung zum Vertreten eurer Forderungen; schaut hierfür auch gerne in unsere [Argumentationshilfen](#).
- Aktionen organisieren
- Pressemitteilung zur Gründung schreiben; mit Zitaten, Namen und Mobilnummern von Ansprechpartner*innen
- lokale Presse anrufen, um eine breite Aufmerksamkeit für das Anliegen (über die hochschulweite Öffentlichkeit hinaus) zu erzeugen. Lokal- und Regionalpresse sind zugänglicher als Wissenschaftsressorts nationaler Medien

Organisationsstruktur

Um eine nachhaltige, langfristige und gut funktionierende Mittelbauinitiative aufzubauen, braucht es eine klar gefasste und für alle Involvierten transparente Organisationsstruktur. Eine solche Struktur zu entwickeln und zu institutionalisieren ist zeitaufwendig. Man sollte sich also genau überlegen, ab welchem Zeitpunkt und zu welchem Zweck man eine bestimmte Aufgabe benötigt und entsprechend institutionalisiert. Einen Pressesprecher braucht man z.B. noch nicht, wenn man erst eine Gruppe von 2-3 Leuten ist oder es noch keine einhellige Position zu möglichen Forderungen gibt.

Allgemein gilt: *form follows function* – und welche Funktionen es benötigt und welche Aufgaben die Gruppe erledigen will, das sollte sie stets genau klären und dann gemeinsam festlegen. Nur eine gemeinsam getroffene, demokratische Festlegung schafft hier genügend Legitimität und stellt die Grundlage dar, damit die anfallenden Aufgaben kollektiv und verantwortungsvoll angegangen werden können.

Allgemeine Organisationsprinzipien

Allgemeine Organisationsprinzipien, die unserer Erfahrung nach eine gute Organisationsstruktur auszeichnen:

1. Sich **gemeinsam und demokratisch** auf die anfallenden Aufgaben einigen und die Arbeitslast fair verteilen. Je nach Gruppengröße dürfte hier ein Mehrheitsprinzip sinnvoller sein als ein Konsensprinzip. Die versammelten Mitglieder der Initiative bilden dabei die Vollversammlung und haben jeweils eine Stimme.
2. **Aufgaben klar umreißen und Handlungsfelder schriftlich festhalten**: Damit sich eine Verantwortungskultur etablieren kann – die beste Struktur nützt nichts, wenn die Aufgaben nicht verlässlich ausgeführt werden – muss klar sein, wer was genau machen kann und soll. Die Aufgabenfelder sollten daher am besten gemeinsam erörtert und schriftlich bestimmt und festgehalten werden. Dabei sollte auch der ungefähre Arbeitsaufwand berücksichtigt werden. Am besten ein Profil zu jedem Aufgabenfeld anlegen (Aufgaben, Checkliste, was wöchentlich/monatlich zu tun ist, eventuell ungefähren Arbeitsaufwand/Arbeitszeit deutlich machen). Regelmäßige Feedback-Runden zu den internen Arbeitsstrukturen bieten Raum, die Strukturen und Prozesse den Erfahrungen und möglichen Unzufriedenheiten fortlaufend anzupassen.
3. **Zentrale Verantwortlichkeiten nicht an Personen sondern „Mandate“ binden**: Häufig ist es der Fall, dass Initiativen von engagierten Einzelpersonen getragen werden. Dies ist zwar in der Regel ein äußerst wichtiger Faktor für den Erfolg der Initiative, fallen diese Personen jedoch aus, weil sie z.B. die Hochschule wechseln, dann brechen die Initiativen wieder ein. Man sollte deshalb möglichst früh dafür sorgen, dass Verantwortlichkeiten nicht an Einzelpersonen, sondern an institutionalisierte Mandate gebunden sind und mit einer Aufgabenbeschreibung (siehe Prinzip 2) versehen sind. Dadurch können zum einen die Verantwortlichkeiten besser zirkulieren und eine Wissensweitergabe ist dadurch auch ermöglicht.
4. **Prinzip imperative Mandate**: Die zentralen Aufgaben sollten gemeinsam festgelegt und einzelne Personen durch ein imperatives Mandat mit deren Erfüllung betraut werden. Das heißt, die Initiative legt gemeinsam fest, welche Aufgaben erledigt werden sollen (Prinzip 1) und daran interessierte Personen können sich als mandatierte wählen lassen. Die mandatierten Kolleg*innen sind der Initiative rechenschaftspflichtig und diese kann das Mandat jederzeit wieder zurücknehmen.

Aufgabenfelder

Welche Aufgabenfelder/Mandate man genau einrichtet und wie man sie differenziert, ist z.T. auch eine individuelle Frage und jeweils abhängig von der Gruppengröße und der Aufbauphase. Folgende sechs Aufgabenfelder dürften jedoch (irgendwann) relevant werden:

1. **Innenorganisation:** Umfasst die Vorbereitung der Initiativen-Treffen (einschließlich regelmäßiger, frühzeitiger Bitte über den Initiativen-Verteiler, Tagesordnungspunkte einzusenden), die rechtzeitige Einladung zu den Treffen über den Verteiler (einschließlich netter Ansprache, Ort und Zeit, Tagesordnung und Erläuterungen zu den zu verhandelnden Punkten), Dafür-Sorge-Tragen, dass neue Kolleg*innen in der Ini in die Gruppe eingebunden werden, Ansprechpartner*in zu internen Strukturen/Abläufen. (1-2 Personen)
2. **Außenorganisation:** Kümmt sich um die Vernetzung an und außerhalb der Hochschule. In der Hochschule nimmt sie Kontakt auf mit bestehenden Gruppen und Gremien, die entweder ähnliche Ziele haben oder wichtige Aktionsfelder sind. Bsp. gewerkschaftliche Betriebsgruppen, Personalrat, Mittelbaurunden an einzelnen Fachbereichen und Instituten. Außerhalb der Uni: NGAWiss, Gewerkschaften, etc. (1-2 Personen)
3. **Technische Infrastruktur:** Umfasst die Einrichtung sämtlicher relevanter Kommunikationskanäle: Mailverteiler, Wiki, Twitter, Facebook, etc. (1-2 Personen)
4. **Organizing:** Kümmt sich um das Wachstum der Initiative. Entwicklung einer [Organizingstrategie](#), d.h. nach den gegenwärtigen Problemen, Anliegen und Brennpunkten bei den Arbeitsverhältnissen vor Ort fragen und davon ausgehend, versuchen möglichst viele Kolleg*innen der Hochschule für eine solidarische Organisation in der Initiative zu gewinnen. (2-4 Personen)
5. **Öffentlichkeitsarbeit:** Verfassen von Texten zur Außenkommunikation (z. B: für Twitter, eine Facebook-Seite, für Aushänge, Einladungen, Webseite); Beantwortung von (An-)Fragen an Initiative; Koordination von Stellungnahmen nach außen, etwa an die Presse. (1-3 Personen)
6. **Kasse:** kümmert sich um die Abrechnung anfallender Kosten (z.B. bei Veranstaltungen) und um mögliche Geldgeber (AStA, Gewerkschaft, NGAWiss.). (1-2 Personen)

Mailverteiler

Hier einige Tipps, wie Ihr einen eigenen Mailverteiler anlegen könnt:

- Sammelt Emailadressen: Geht durch die Webseiten der Institute und sammelt Adressen der Sekretariate. Sendet Einladungen mit der Bitte um Weiterverteilung dorthin
- Die Personalräte haben üblicherweise Zugriff auf die Personalverteiler. Prüft, ob sie bereit sind, Eure Einladungen zu verschicken
- Prüft wer noch über gute Verteiler verfügt (Eure Institute, GEW, Ver.di, Hochschulgruppen)

Aktionen

V.a. zu Beginn sind folgende Aktionsformen sinnvoll, die informieren und mobilisieren:

- Infostand
- Vortrag
- Diskussion
- Filmvorführung
- Umfragen

Als Aktionen mit einem höheren Eskalationsgrad eignen sich:

- Klage
- Demo
- Streik
- Blockade
- Besetzung

- Intervention

Zur internen Schulung der eigenen Mitglieder und zur Weiterentwicklung der Initiative eignen sich zudem Workshops.

Materialien und Leseempfehlungen

Hier findet ihr Schlüsseltexte zum „akademischen Kapitalismus“ und prekärer Beschäftigung, kommentiert und geordnet nach Daten und Fakten (1), Analysen (2), politisch-strategische Grundlagen (3) und konkrete Organisierung des Mittelbaus (4): <https://www.mittelbau.net/positionen/leseempfehlungen/>