

# Labour Geographies in Academia

## Komposition der Arbeiter\*innen an einem Berliner Exzellenzstandort

Erstellt von:  
 Stephan Liebscher  
 Fabio Langscheid  
 Emma Petersen  
 Nicolai Pfaff (alle FU Berlin)  
 Sio Kreuzer (TU Berlin)

### Hintergrund

- Zunahme von Arbeitskämpfen an dt. Universitäten und Forschungseinrichtungen (WissZeitVG, TVStud, Machtmissbrauch)
- In existierenden Studien Separierung nach Berufsgruppen (WiMi, SHK, TAMi, Stipendiat\*innen)
- Kaum Wissen über Potenziale für nachhaltiges Organising

### Fragestellung

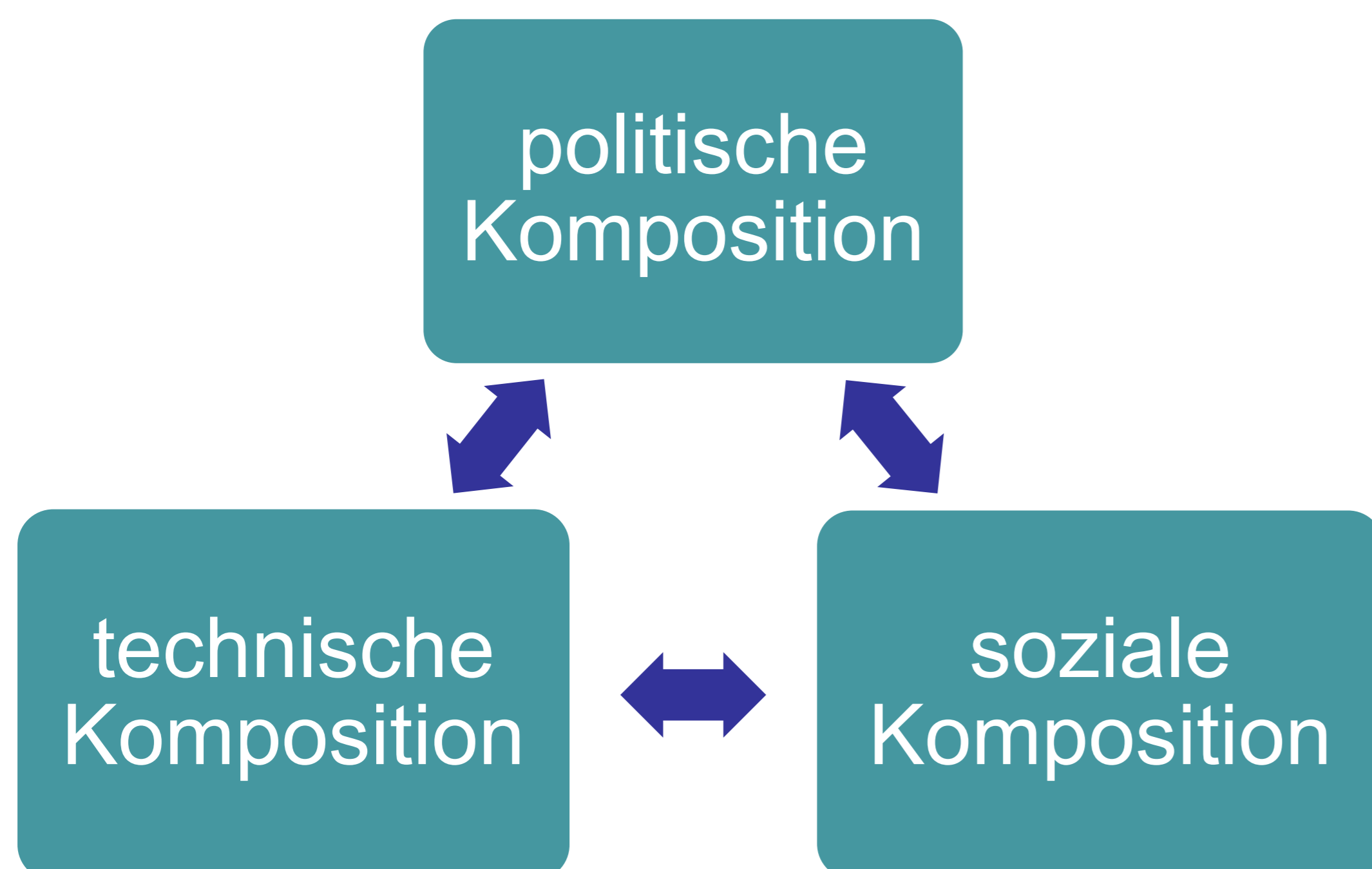
- Wie erleben Arbeiter\*innen den Arbeitsprozess an ihrem Standort?
- Wie nehmen Arbeiter\*innen die Zusammensetzung der Arbeiter\*innenschaft an ihrem Standort wahr?
- Wo sehen Arbeiter\*innen Potenziale und Hürden für politische Organisierung?

### Ziele

- Beleuchtung des HS-System aus Klassenperspektive
- Identifikation von Möglichkeiten zur kollektiven Organisierung
- Aktivierung von Arbeiter\*innen

## Theoretischer Hintergrund

Ansatz des *Class Composition Project* des Notes from Below Collective (2023)



#### Technische Komposition

Wissen über die Anordnung der Arbeiter\*innen am Arbeitsplatz

##### Bestandteile:

- räumliche Struktur
- zeitliches Management und Vorgaben,
- Arbeitsanforderungen
- Kompetenzen der Arbeitenden
- Management und technische Abfolgen

#### Soziale Komposition

Wissen über die Zusammensetzung der Arbeiter\*innen

##### Bestandteile:

- race, class, gender
- Wohnorte und Bedingungen
- familiäre Beziehungen
- kultureller Hintergrund
- Staatsbürgerschaft
- Zugang zu sozialstaatlichen Angeboten
- materielle Situation

#### Politische Komposition

Wissen über die politische Organisierung der Arbeiter\*innen

##### Bestandteile:

- Motivation
- Engagement in Gewerkschaften und Betriebsgruppen
- Vorerfahrungen
- Problembewusstsein über Arbeitsbedingungen

## Methodisches Vorgehen

- Workers Inquiry als Methode zur Analyse der Perspektive von Arbeiter\*innen
- Fallstudie: Ein Institut an einem Standort des Exzellenzclusters Berlin University Alliance
- Ansprache von drei Berufsgruppen
  - Studentische Hilfskräfte (SHKs)
  - Technisch-administrative MA (TAMis)
  - Wissenschaftliche MA (WiMis)
- Gender und Migration
- Deutsch und Englisch
- Framing-Analyse (Entman 1993)

1:1 aktivierende Befragung (n=15)

Selbstwahrnehmung

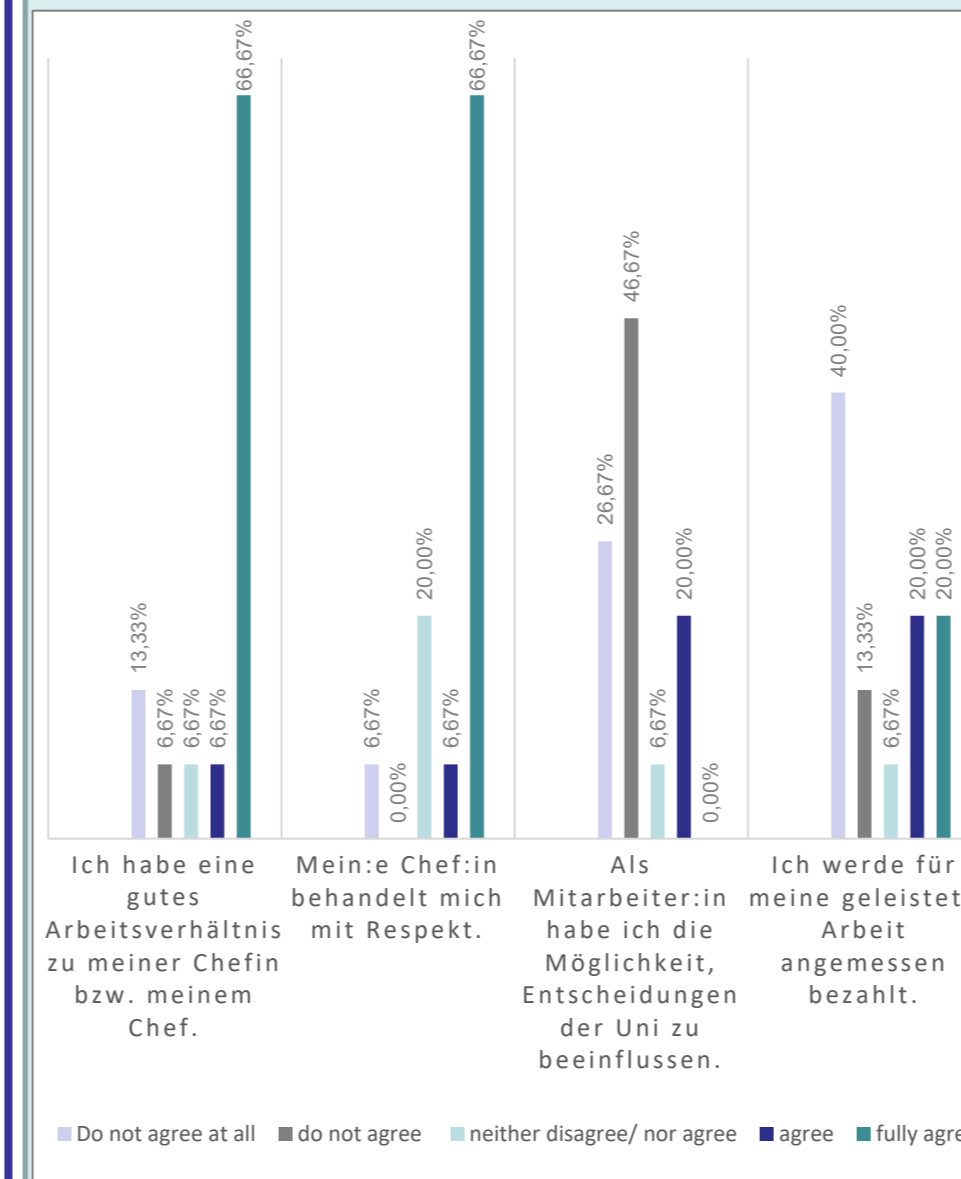
Fokusgruppen Interview (n=4)

Interaktion

## Zwischenergebnisse

### Technische Komposition

Der überwiegende Teil der Beschäftigten betrachtet das direkte Verhältnis zur/m Vorgesetzten als gut. Dagegen werden Probleme auf struktureller Ebene verortet (bspw. Lohn, Mitbestimmung).



Das Management an der Universität ist den Befragten zufolge geprägt von Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität, und zur Verschlangung der Belegschaft. Bspw. ersetzen SHKs ausgebildete Festangestellte, ohne dafür ausgebildet zu sein:

*"My work was before a full-time job for one person who was trained to do this. It is not less of a full-time job yet. We are two people now, but it's still more than we get money for it and any other form of appreciation. We're also not trained to do it."* (SHK)

Die Diversifizierung von Arbeitgebenden (u. a. Outsourcing) führt zu unterschiedlichen Wissensständen bei Arbeitnehmenden über ihre arbeitsrechtliche Situation und Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Organisation.

### Soziale Komposition

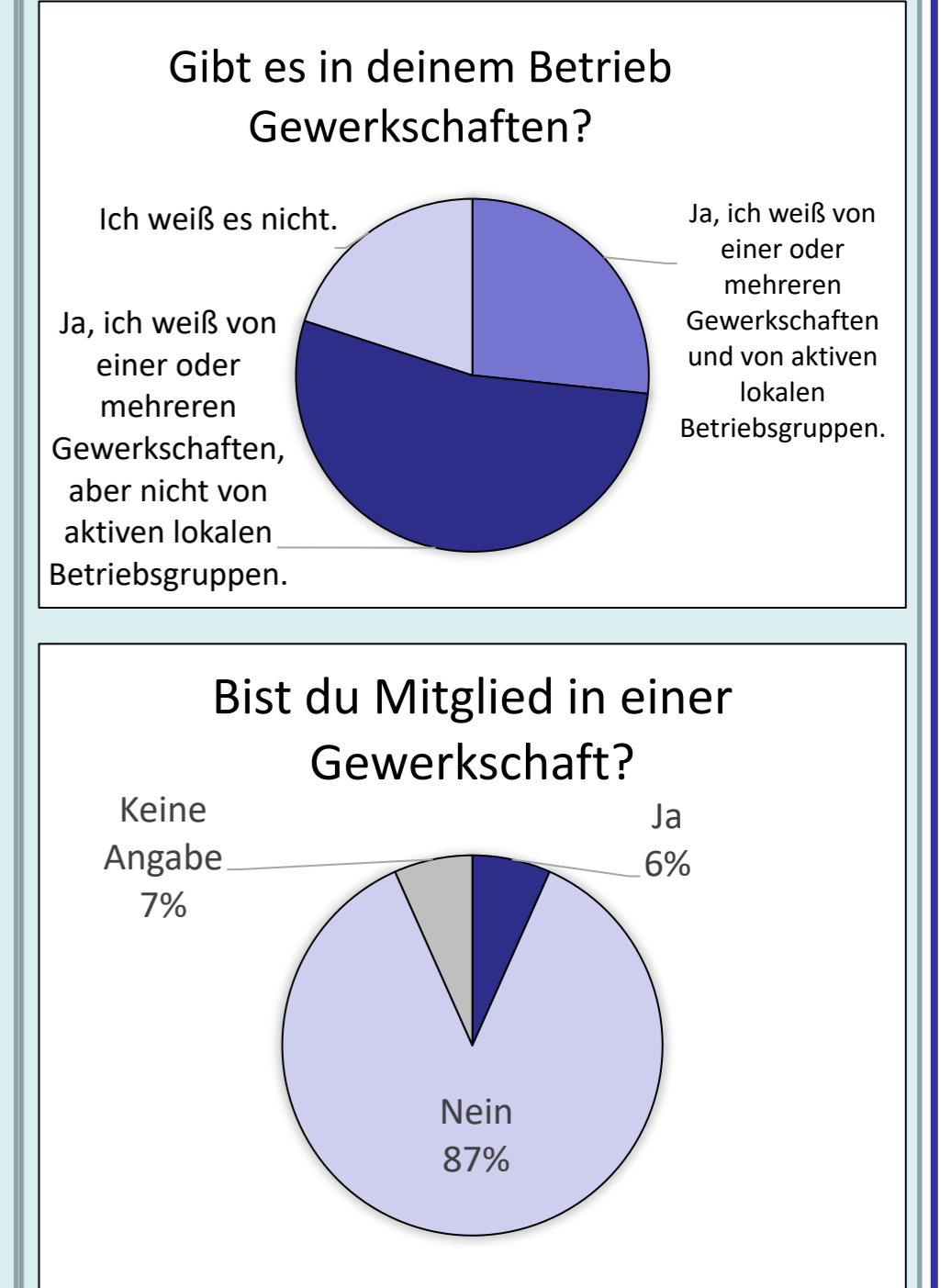
Aus Sicht der Befragten ist der überwiegende Teil der regulär angestellten Beschäftigten weiß, männlich und älter. Nicht-weiß und migrantisch gelesene Beschäftigte dagegen sind häufig jünger und seltener fest angestellt, sondern haben Stipendien. 2/5 der Befragten erkennen gender-, alters-, oder migrations-spezifische Tätigkeiten, bspw. dass Sorgearbeiten eher von als Frauen bzw. Migrant\*innen gelesenen Personen und technische sowie Sicherheitsberufe eher von als männlich gelesenen Personen verrichtet werden. Dagegen sehen 3/5 der Befragten keine derartigen Unterschiede in der Anstellung an ihrem Arbeitsort.

Bemühungen um Internationalisierung der (wissenschaftlichen) Belegschaft empfinden Befragte als reine Marketing-Strategie, da intern wenig bis keine Regulierungen, Qualifikationen und Wissen zum Umgang mit internationalen Beschäftigten besteht. Eher entsteht der Eindruck, internationale Beschäftigte (v. a. in regulärer Anstellung) sind eine herausfordernde Mehraufgabe für die Verwaltung mit Konfliktpotential:

*"You bring in internationals, well-educated. That's how it is. My position, it's very interesting, that when I first came in, it was very strange for the administration because it's very rare or maybe it's never even happened for non-Germans to have these positions. It's like not our position. It's not normal. They didn't know what to do. with me and my other colleague from [non-EU country of origin]."* (WiMi)

### Politische Komposition

Während den Beschäftigten Gewerkschaften und deren lokale Betriebsgruppen an der Universität überwiegend bekannt sind, ist fast niemand dort Mitglied bzw. aktiv.



Es besteht jedoch Interesse an politischen Aktionen für bessere Arbeitsbedingungen. Einige der Beschäftigten haben auch entsprechende Vorerfahrungen, bspw. aus der Studienzeit. Als Hindernisse für Organisierung nennen die Befragten u. a. das Fehlen von sichtbaren Initiativen, Unsicherheit über arbeitsrechtliche Konsequenzen von Streiks und mangelndes Zusammengehörigkeitsgefühl unter Studierenden und Mitarbeitenden:

*"I think the student group is the biggest group that is immune of to restrictions [...]. I think we should do something about it, and form groups, and hopefully also reach out to other classes and make it popular that people know about it, talk about it. Just ask what work is needed [...] and how we can support it."* (SHK)

## Spannungsfeld der Organisierung in Academia



## Reflektion

### Grundlegendes zu Daten, Auswahl und Erfassung

- Geringe Datenmenge, nicht repräsentativ
- Interaktion der Berufsgruppen: Herausforderung Kommunikation Englisch-Deutsch

### Einbindung der verschiedenen Berufsgruppen

- Hohe Einwilligungsquote bei WiMis und SHKs, niedrige Einwilligungsquote bei TAMis
- Hürden: Unsicherheit zur Teilnahme, Misstrauen ggü. Studie

- Teilnahme sichtbar für Kolleg\*innen und Chef\*s sowie zeitintensiv (hierfür Kompensation)

### Aktivierung

- Studie trifft Nerv: v. a. Interesse und Bedarf bei internationalen WiMis
- Befragung hat eine aktivierende Wirkung: Neugierde und Interesse an der Situation der anderen Beschäftigten in allen Berufsgruppen

## Literatur

Entman, R. M. (1993): Framing: Toward Clarification of a Fractured Paradigm. In: Journal of Communication 43(4), 51–58.  
 Notes from below (2023): „The Workers' Inquiry and Social Composition“. <https://notesfrombelow.org/article/workers-inquiry-and-social-composition>.