

## Auf der Zielgeraden?

2023 hat es die TVStud-Bewegung in der Hand – von Marvin Hopp, Lukas Leslie und Ann-Kathrin Hoffmann\*

Vom 24. bis zum 26. Februar trifft sich die TVStud-Bewegung unter dem Motto »Jetzt oder nie!« zur bundesweiten Organizing-Konferenz in Göttingen.<sup>1</sup> Veranstaltet wird die Konferenz von einem breiten Bündnis aus TVStud-Initiativen, den Gewerkschaften ver.di und GEW, der bundesweiten »Genug ist Genug«-Kampagne, dem »freien Zusammenschluss von student:in-nen-schaften« (fzs), dem SDS, den Juso-Hochschulgruppen und Campusgrün. Und auch die IG Metall – als Gewerkschaft mit den meisten studentischen Mitgliedern – mobilisiert für die Konferenz. Mit ihrer Veranstaltung setzt die Bewegung den Startschuss für den Aufbau einer bundesweiten Streikbewegung studentischer/wissenschaftlicher Hilfskräfte und Tutor:innen (kurz: studentische Beschäftigte). Der Zielkorridor: die Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder im Oktober 2023. Bis dahin wollen die Aktiven an möglichst vielen Hochschulen weitere studentische Beschäftigte gewerkschaftlich organisieren und streikfähige Strukturen aufbauen. Die Chancen zu gewinnen, stehen dabei so gut wie noch nie zuvor.

Seit mittlerweile 40 Jahren schließen sich in wiederkehrenden Wellenbewegungen immer aufs Neue studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gewerkschaftlich zusammen, um für bessere Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Bei ihnen handelt es sich um eine nur wenig berücksichtigte Beschäftigungsgruppe, deren Relevanz für den Wissenschaftsbetrieb mehr als unterschätzt wird. Das Statistische Bundesamt (www.destatis.de) gibt in seinem Jahresbericht »Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen von 2021) an, dass 2020 an Hochschulen und Forschungseinrichtungen 136.879 »Hilfskräfte« beschäftigt waren (S. 18, 31). Eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kommt für das Studienjahr 2019/2020 bei einer Zufallerhebung an 42 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen allein auf 81.671 studentische Beschäftigte (Sommer/Jongmanns/Book/Renner 2022: 146 f.) – bundesweit gibt es knapp 1.500 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in öffentlicher Hand bzw. Förderung. Diese Zahl lässt erahnen, wie katastrophal die Erfassung dieser Vertragsverhältnisse ist und wie groß die Dunkelziffer dieses außertariflichen Bereichs inmitten des öffentlichen Dienstes. Er zeigt ebenfalls, welche Bedeutung die Billigarbeit (Löhne auf Mindestlohniveau) von Studierenden für den unterfinanzierten Wissenschaftsbetrieb hat.

Als Referenzpunkt dient der Bewegung der 1980 erstreikte und 1981 in Kraft getretene Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) in Berlin, welcher 1986 (TVStud II) und zuletzt 2018 (TVStud III) in Folge größerer Streikbewegungen erneuert wurde. Die Rahmenbedingungen in Berlin waren und sind dabei andere als im restlichen Bundesgebiet: Wie immer lohnt sich der genauere Blick auf die spezifischen Machtverhältnisse zwischen Lohnabhängigen (studierende Minijobber:innen) und Vorgesetzten/Arbeitgeber:innen, welche das (Selbst-)Bewusstsein der Beschäftigten und auch die Gelingensbedingungen gewerkschaftlicher Selbstorganisation prägen. So wird der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte in Berlin zusätzlich durch die Existenz von eigenen studentischen Personalräten (verankert im Personalvertretungsgesetz) und Mindestvertragslaufzeiten von »in der Regel zwei Jahren« (verankert im Berliner Hochschulgesetz) flankiert. Die Existenz (aber auch das Fehlen) dieser drei Komponenten institutioneller Macht (Tarifvertrag, Mitbestimmung bzw. studentische Personalräte und Mindestvertragslaufzeiten) beeinflusst in mehrfacher Hinsicht die Beschäftigungsverhältnisse und konkreten Arbeitsbedingungen zugunsten bzw. zulasten der Beschäftigten und damit auch den Boden für gewerkschaftlichen Strukturaufbau.

Mit Blick auf den Rest der Republik lässt sich feststellen, dass erstens außerhalb von Berlin (zwei Jahre) und Hessen (sechs Monate) keine rechtlich verbindlichen Regelungen zur Gestaltung des Mindestumfangs von Vertragslaufzeiten und Stundenumfang existieren. Auf Basis von § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes können darüber hinaus in einem Gesamtzeitraum von bis zu sechs Jahren beliebig viele Verträge geschlossen werden – ganz wie es den Hochschulen (respektive Professor:innen und Dozent:innen) und Forschungseinrichtungen genehm ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) findet in diesem Bereich kaum bis gar keine Anwendung. Lediglich ein paar sogenannte »Kodizes« (wie etwa in Bremen) fungieren als Regeln zur Orientierung und besagen, dass Vertragslaufzeiten »den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein« (§ 10 des Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen) sollen. Am Ende sind diese Richtlinien genauso unbedeutend für die Vertragssituation, wie sie unkonkret und unverbindlich »geregelt« sind – sie dienen primär der politischen Selbstdarstellung. Die Kodizes sind Ausdruck einer Politik, die statt auf die Verankerung von sozialen Rechten auf weichgespülte Scheinlösungen setzt, bei denen den Arbeitgeber:innen (hier Hochschulleitungen) möglichst nicht auf die Füße getreten werden soll, um weiterhin freie Handhabe zu behalten. Die Folgen dieser rechtlichen Ausgangslage sind weitreichend: Während die Arbeitsverträge in Berlin eine durchschnittliche Laufzeit von 14,1 Monaten<sup>2</sup> umfassen, beträgt diese im Rest der Republik gerade einmal 5,8 Monate. Bei einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 20,2 Monaten schließen die Beschäftigten im Mittel 4,6 Arbeitsverträge. Sind studentische Hilfskräfte und Tutor:innen mehr als einmal an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt, haben sie im Durchschnitt das dritte Mal in Folge auf ein und der derselben Stelle einen Anschlussvertrag geschlossen. Ein »System permanenter Bewährung«<sup>3</sup>, in dem sich die Studierenden in einer (immer wiederkehrenden) Probezeit befinden.

Zweitens schließen die Personalvertretungsgesetze der jeweiligen Länder studentische Beschäftigte größtenteils unmittelbar oder mittelbar vom Recht auf demokratische Teilhabe am Arbeitsplatz aus. So sind studentische Beschäftigte entweder gar nicht erfasst oder indirekt durch die Vorgaben von Mindestbeschäftigungszeit vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen. Selbst wenn das passive Wahlrecht existiert, könnten die Beschäftigten dies bei Amtszeiten von vier oder fünf Jahren nur ein paar Monate wahrnehmen, stünden am Ende ihrer Amtszeit ohne einen Arbeitsvertrag da und wären als Beschäftigtengruppe auch nicht mehr im Personalrat vertreten. Unter den gegenwärtigen Bedingungen nutzt der Staat seine Doppelrolle als Arbeit- und Gesetzgeber aus, um sich einen exklusiven Zugriff auf die Arbeitskraft von jungen Menschen bzw. Studierenden zu verschaffen. Mit dem System studentischer Beschäftigung hat der Staat sich eine rechtliche Sondersituation geschaffen, welche schlussendlich die fehlende Regulierung der Arbeitsbeziehungen in diesem Feld bedeutet und große Machtasymmetrien zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zur Folge hat.

Was drittens diese Bedingungen für den Aufbau von handlungsfähigen gewerkschaftlichen Strukturen bedeuten, kann sich jede:r denken, der:die sich daran schon einmal versucht hat. Die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen oder gar eines Tarifvertrags wird zu einem schwierigen Unterfangen. Insbesondere die kurzen Vertragslaufzeiten erzeugen bei vielen Beschäftigten das Gefühl, dass man »nur auf der Durchreise ist« und sich Organisation »nicht lohnen« würde. Auch bedeuten kurze Vertragslaufzeiten, dass Beschäftigte, die etwa streiken oder ihre Rechte gegenüber ihren Vorgesetzten einklagen, einfach ohne Angabe von Gründen keinen Anschlussvertrag erhalten können. Ganz unabhängig von den besonderen Machtpositionen der Vorgesetzten, die gleichzeitig auch noch Noten vergeben oder perspektivisch die eigene Promotion betreuen sollen. Dies ist den Beschäftigten bewusst und hat Auswirkungen auf die Bereitschaft zum Konflikt. Eine kluge Strategie muss in diesem Bereich daher zweigleisig fahren und neben der beabsichtigten Tarifierung auch kurzfristig die Rahmenbedingungen für Organisation und Konflikt unter anderem durch den Aufbau institutioneller Macht und Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen beabsichtigen. Denn unter den gegenwärtigen Bedingungen zeigt sich, dass das Grundprinzip des deutschen Arbeitsrechts, dass »Arbeitnehmerschutz nicht nur durch den Staat erfolgt, sondern er sogar vorrangig durch die Selbsthilfe der Arbeitnehmer verwirklicht wird« (Kittner 2021: 21), unter diesen Umständen in mehrfacher Hinsicht nicht gegeben ist. Erschwerend kommen die inneren Strukturen der Hochschulen hinzu: So haben wir es im Zuge der neoliberalen Transformation bei den Hochschulen inzwischen mit durchökonomisierten und weitestgehend nach Projektlogik organisierten Unternehmen zu tun. Gleichzeitig hält sich eine Art »professoraler Feudalismus« (van Dyk/Reitz 2017) hartnäckig, welcher den Sonderstatus und damit die Vormachtstellung von Professor:innen über Generationen hinweg manifestiert und für ein beispielloses hierarchisches Wissenschaftssystem sorgt. Eine besondere Konstellation: Hier trifft prekäre Beschäftigung auf ein unzureichend demokratisiertes »System akademischer Feudalität« (ebd.), an dessen unterster Stelle die Hilfskräfte und Tu-to-r:in-nen stehen. Die Kombination aus beidem macht die Hochschule zu einem außergewöhnlichen Unternehmen, welches nur schwer mit anderen Arbeitsbereichen vergleichbar ist. Dass sich trotz alledem (auch außerhalb von Berlin) nun Beschäftigte auf den Weg gemacht haben, um bessere Arbeitsbedingungen zu erstreiken, ist angesichts dieser schwierigen Ausgangssituation umso beeindruckender.

### Der Weg ist (fast) freigekämpft.

Nachdem der Protest studentischer Beschäftigter außerhalb von Berlin lange Zeit ohne größere Erfolge blieb, erreichte er 2021 (insbesondere in Bremen, Hamburg, Göttingen und Kiel) eine neue Qualität. Im Vorfeld der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder formierte sich eine neue TVStud-Bewegung, die auf strukturbasiertes Organizing setzte. Auf diesem Wege wurden erstmals und bundesweit erfolgreich studentische Beschäftigte in den Arbeitskampf geführt und – begleitet durch zahlreiche Aktionen – wurden ihre Arbeitsbedingungen in der Öffentlichkeit thematisiert. In Anbetracht der prekären Situation konnten sie in ihrer Strategie nicht auf eine herkömmliche gewerkschaftliche Vorgehensweise zurückgreifen: »Quick and Dirty« war daher das Motto. In dem Semester vor der Tarifrunde wurden innerhalb kürzester Zeit kleine handlungsfähige Aktivenkreise hochgezogen und im Arbeitskampf auf Aktionsformen gesetzt, mittels derer möglichst polarisierend und gezielt der:die Gegner:in (die Finanzminister:innen der Länder) getroffen werden sollte (vgl. Hoffmann/Hopp 2021). An der Universität Hamburg, wo die Bewegung zu diesem Zeitpunkt am weitesten entwickelt war, besetzten die studentischen Beschäftigten eigens einen ganzen Hörsaal (siehe *express* 10/2021, S. 2). Im Schatten der Bewegung konnten die gewerkschaftlichen Strukturen an der Hochschule als Ganzes vitalisiert und an einem Warnstreiktag rund 450 Beschäftigte (und solidarische Studierende) in den Streik geführt werden (zu früheren Zeitpunkten waren die Streikzahlen ab und an gerade einmal zweistellig). Der von der Universitätsleitung als Ersatz für den Hörsaal zur Verfügung gestellte Ausweichraum dient der Bewegung bis heute als Anlaufpunkt und Aktionsbüro mitten auf dem Hauptcampus.

Am Ende der Tarifrunde stand eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und dem Arbeitgeber:innenverband – der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) –, die eine sogenannte »Bestandsaufnahme« der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen als einen ersten Zwischenschritt zu einer möglichen Tarifierung vorsieht. Die Aktiven in der Bewegung ergriffen daraufhin selbst die Initiative und machten nicht den Fehler, auf eine Bestandsaufnahme (deren Ergebnis erwartbar war) seitens der Arbeitgeber:innen zu warten. Im vergangenen Jahr befragte ein Forschungsteam aus Aktiven mithilfe eines Fragebogens über 11.000 studentische Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse liegen nun vor und werden am 24. Januar im Rahmen einer bundesweiten Online-Veranstaltung präsentiert und durch Pressearbeit beglei-

tet. Der Termin ist dabei nicht zufällig gewählt: zwei Tage später, am 26. Januar, starten die Gespräche zur Bestandsaufnahme (Vorsondierung) zwischen Arbeitgeberverband (welcher sich aus den Finanzminister:innen der Länder zusammensetzt) und den Gewerkschaften ver.di und GEW. Die Studie, welche die bisher umfassendste Erhebung über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter darstellt, bietet die Verhandlungsgrundlage und wird dazu beitragen, die Deutungshoheit in die Hände der Beschäftigten zu legen.

### Jetzt oder nie!

Die politischen Rahmenbedingungen haben sich für die TVStud-Aktiven grundlegend verändert. Als die Bewegung 2021 mit ihrer Kampagne »Keine Ausnahme« loslegte, bestand sie noch aus sieben Initiativen (Berlin, Bremen, Frankfurt, Göttingen, Hamburg, Hannover und Münster) (siehe *express* 03-04/2021, S. 2). Stand heute gibt es in über 30 Hochschulstädten TVStud-Initiativen. Das damals ausgerufene Ziel, die Blockadehaltung der Arbeitgeber:innen gegen eine -Tarifizierung auf Bundes- und Landesebene zu durchbrechen, welche seit mehr als drei Jahrzehnten die Verhandlungen über einen TVStud außerhalb von Berlin verhindert, scheint langsam einzutreten. Auf Basis des Drucks der Bewegung sprechen sich die Landesregierungen in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen in ihren Koalitionsverträgen inzwischen für eine Tarifizierung der studentischen Beschäftigten aus. In Hamburg und Thüringen sowie Hessen beabsichtigt man laut Koalitionsvertrag die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter. Zählt man noch das Bundesland Berlin dazu, das mit dem bestehenden Tarifvertrag für studentische Beschäftigte am wenigsten Widerstand gegen eine bundesweite Tarifizierung leisten sollte, positionieren sich somit insgesamt zehn der 16 Landesregierungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Innerhalb des Arbeitgeberverbands (Hessen ist kein Mitglied) steht es damit Neun zu Sechs. Der Dammbbruch steht also kurz bevor. Zusätzlich hat sich die Verhandlungsspitze im Arbeitgeberverband der Länder verändert. Wurden die Verhandlungen in der vergangenen Tarifrunde vom ehemaligen niedersächsischen Finanzminister Reinhold Hilbers (CDU) geführt (der Vorstand des Arbeitgeberverbands bestand zu diesem Zeitpunkt aus zwei CDU-Finanzminister:innen und -einem SPDler), hat vergangenen Monat der Hamburger Finanzsenator Andreas Dressel (SPD) den Vorsitz des Arbeitgeberverbands und damit die Verhandlungsführung übernommen. Neue Stellvertreterin ist die Finanzministerin aus Schleswig-Holstein, Monika Heinold (Grüne). Weiterhin Stellvertreter bleibt der sächsische Staatsminister der Finanzen Hartmut Vorjohann (CDU).

Hinzu kommt, dass am 18. Januar 2023 ausgerechnet in der Hamburger Bürgerschaft ein Antrag zur Abstimmung steht (bei Erscheinen dieser Ausgabe, aber nach Redaktionsschluss, *Anm. d. Red.*), welcher die -Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter zum Ziel hat. Dieser ist Ergebnis der vergangenen Tarifrunde: Getragen von den starken Aktionen konnten die Aktiven der Bewegung den Kanzler:innen der Hamburger Hochschulen und der Wissenschaftsbehörde Mindestvertragslaufzeiten von einem Jahr abringen. Damit bekommt außerhalb von Berlin (24 Monate) und Hessen (sechs Monate) erstmals ein Bundesland eine derartige Regelung, die eine Entprekariisierung der Beschäftigungsverhältnisse und damit auch die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für gewerkschaftlichen Strukturaufbau zur Folge hat. Darüber hinaus ist die Einführung von gesetzlichen Mitbestimmungsrechten im Gespräch. Die TVStud-Bewegung hat auf diese Weise in Hamburg ihren ersten Meilenstein (neben Tarifvertrag und studentischen Personalräten) auf dem Weg zum Tarifvertrag erreicht und sendet damit auch ein Zeichen an andere Bundesländer: Organisiert euch und kämpft, denn es lohnt sich! Des Weiteren sieht der Beschlussentwurf vor, dass die Hansestadt Hamburg sich auch bundesweit für die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten von einem Jahr einsetzt, und er beauftragt den Hamburger Finanzsenator (und Verhandlungsführer des Arbeitgeberverbands) damit, sich im Arbeitgeberverband sowohl für diese als auch für eine bundesweite Tarifizierung der studentischen Beschäftigten einzusetzen. Die große Herausforderung der TVStud-Bewegung wird also sein, ihre Streiks weiterhin besonders politisch und unangepasst zu führen und die Streiktage auch dafür zu nutzen, um direkten und gezielten Druck auf die Finanzminister:innen und damit politisch verantwortlichen Akteur:innen in den jeweiligen Bundesländern auszuüben. Die Bewegung muss einerseits gegen die sechs verbliebenen Landesregierungen vorgehen, um deren Blockadehaltung zu brechen, und gleichzeitig andererseits auf die neun anderen so viel Druck ausüben, dass diese nicht hinter ihre Regierungsvereinbarungen und Wahlversprechen zurückfallen, indem sie sich hinter den anderen sechs Bundesländern verstecken. Mit einem in den Gewerkschaften viel zu weit verbreiteten sozialpartnerschaftlichen Kuschelkurs wird dies jedoch nicht gelingen. Dafür braucht es die offensive politische Konfrontation, die keinen Zweifel offenlässt, dass der Zeitpunkt für den TVStud jetzt gekommen ist. Wer den Parteien links der Mitte auch nur einen Hauch von Verständnis für das Argument entgegenbringt, dass diese sich nicht gegen die CDU geführten Finanzminister:innen durchsetzen könnten, der wird am Ende genau damit bestraft.

Zusätzliche Unterstützung könnte die Bewegung aus Berlin erhalten. Hier kann der TVStud III seit 1. Januar gekündigt werden, damit können neue Verhandlungen aufgenommen werden. In Anbetracht der (immer noch) hohen Inflation werden die Rufe nach einer kräftigen Lohnerhöhung derzeit immer lauter. Mit 13 Euro pro Stunde liegen diese auch hier gerade einmal auf dem Niveau des Landesmindestlohns. Bei einem ersten Treffen für den Aufbau einer neuen TVStud-Bewegung nahmen in Berlin gleich über 80 studentische Beschäftigte teil. Sollte es in Berlin gelingen, zeitgleich eine Streikbewegung aufzubauen, könnte dies den Kolleg:innen in den anderen Teilen der Bundesrepublik zusätzlichen Rückenwind verschaffen.

Wenn Ende Februar also die TVStud-Bewegung zusammenkommt, um eine neue Tarifbewegung einzuleiten, dann fängt sie nicht bei Null an, sondern hat umfassende strategische Vorarbeit geleistet. Die Gelingensbedingungen zum Durchbrechen der Blockadehaltung der Arbeitgeber und damit einer bundesweiten Tarifizierung oder die Möglichkeit, künftig in den Bundesländern Tarifverträge zu verhandeln, sind so gut wie nie zuvor. Dies kommt auch bei immer mehr Beschäftigten an: Innerhalb von zwei Wochen – noch vor Veröffentlichung des Programms – haben sich bereits 125 Aktive für die Organizing-Konferenz in Göttingen angemeldet. Auf der Konferenz werden sie gemeinsam über die aktuellen politischen -Rahmenbedingungen von Inflation und neoliberaler Transformation der Hochschulen diskutieren, sich gemeinsam im Rahmen von Organizing-Workshops in der Ansprache von Kolleg:innen schulen und sich gegenseitig beibringen, wie man einen Streikposten an der Uni oder die Besetzung eines Hörsaals organisiert. Denn ein Sommersemester 2023, in dem mit Organizing systematisch Aktivenstrukturen aufgebaut werden, könnte den Grundstein für eine bundesweite Tarifbewegung im Wintersemester legen. Der Erfolg ist allerdings kein Automatismus. Nur, wenn die Bewegung weiterhin so selbstbewusst und offensiv vorgeht, sich nicht auf herkömmliche Spielweisen des Arbeitskampfes zurückzieht und gezielt Politiker:innen in der Öffentlichkeit mit ihren Widersprüchen konfrontiert, kann das Jahr 2023 das Jahr werden, in dem das durchgesetzt wird, was seit nunmehr fast 40 Jahren versucht wird. Die Kolleg:innen haben es nun selber in der Hand.

### Artikel von Marvin Hopp, Lukas Leslie und Ann-Kathrin Hoffmann in *express* – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit - Ausgabe 1/2023

\* Marvin Hopp ist Zerspanungsmechaniker und Sozial-ökonom, war vor seinem Studium aktiv in der IG Metall Interessensvertretung bei Volkswagen. Während seines Studiums engagiert er sich u.a. bei TVStud Hamburg. Aktuell studiert er Arbeitssoziologie in Göttingen und beteiligt sich am Aufbau einer bundesweiten TVStud-Bewegung.

\* Lukas Leslie hat seinen Bachelor in Politikwissenschaft an der Universität Hamburg gemacht, wo er sich auch bei TVStud engagiert hat. Derzeit studiert er Soziologie in Jena und ist in der Thüringer TVStud-Initiative aktiv.

\* Ann-Kathrin Hoffmann hat u.a. in Berlin, Flensburg und Bochum Erziehungs-, Sozial- und Geschichtswissenschaften studiert und war an mehreren Hochschulen und Forschungseinrichtungen als »Hilfskraft« tätig. Neben ihrer Funktion als Bundessprecherin der Studierenden in der GEW ist sie aktiv bei TVStud Schleswig-Holstein.

### Literatur:

Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (2021): Auch an Hochschulen die Machtfrage stellen! Über den Arbeitskampf Studentischer Beschäftigter. In: *Forum Wissenschaft*, Nr. 3. Online unter: <https://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/11020930.html>

Kittner, Michael (2021): *Arbeits- und Sozialordnung*, 46., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Marrs, Kira (2018): *Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit*. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg): »Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse«, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 473-502.

van Dyk, Silke/Reitz, Tilman (2017): *Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem*. In: *Soziologie*, Jg. 46, Nr. 1, S. 62–73.

### Anmerkungen:

1 Programm und Anmeldung unter [www.tvstud.de/konferenz-2023](http://www.tvstud.de/konferenz-2023)

2 Diese und weitere Befunde stammen aus unserer Studie »Jung, akademisch, prekär«, welche am 24. Januar 2023 veröffentlicht wird ([www.tvstud.de](http://www.tvstud.de)). Als TVStud-Bewegung haben wir über 11.000 Beschäftigte befragt, um ihre sozialen Lage sowie ihre Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen wissenschaftlich zu erheben.

3 Eine gute Umschreibung des aus der arbeitssoziologischen Debatte stammenden Begriffs, der sich auf die Sozialbeziehung der studentischen Beschäftigten und Vorgesetzten (Dozent:in oder Professor:in) übertragen lässt, findet sich bei Kira Marrs: »Die neue Ökonomie der Unsicherheit hat zur Folge, dass die existenziellen Unsicherheiten der Arbeitskräfte zu einer zentralen Machtquelle der Unternehmen im Arbeitsprozess werden. Zur Etablierung neuer -Machtverhältnisse im Arbeitsprozess kommt es auch da-durch, dass diejenigen Personen, die aufgrund ihrer hierarchischen Position in der Lage sind, den Beschäftigten im konkreten Arbeitsprozess Anweisungen und Anordnungen zu geben, gleichzeitig über den weiteren Verbleib der Beschäftigten im Unternehmen mitentscheiden können. Dadurch gleicht der Arbeitsprozess für die Beschäftigten einer permanenten Bewährungsprobe, bei der immer auch ein Teil ihrer zukünftigen Arbeitsplatzsicherheit im Unternehmen zur Disposition steht« (Marrs 2018: 496).

Siehe zum Hintergrund im LabourNet Germany das Dossier: Bundesweite Petition und Bewegung für TVStud: Keine Ausnahme! Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen Studentischer Beschäftigter