

Ein Ding der (Un-)Möglichkeit Der bisher größte Streik an britischen Hochschulen

Kendra Briken und Vera Trappmann

Am 22. Februar startete in Großbritannien ein eigentlich unmögliches Unterfangen. Die University and College Union (UCU), größte britische Gewerkschaft für Lehre und Forschung, begann mit breiter Unterstützung ihrer Mitglieder einen 14-tägigen Streik. Auslöser waren die vom Arbeitgeberverband der Hochschulen geplanten Änderungen der betrieblichen Rentenvorsorge. Universitätsangestellten vom Professor bis zum Bibliothekar droht dadurch jährlich eine um 50 bis 80 Prozent niedrigere Rente.

Allein die Tatsache, dass es der bisher größte Ausstand in der Geschichte der britischen Hochschulen ist, verdient Beachtung. Aber die Überraschungen begannen bereits bei seiner Genese. Dazu gehörte die erfolgreiche Urabstimmung. Denn die britische Regierung hatte 2017 das Streikrecht geändert. Seitdem werden Arbeitskämpfe durch ein höheres Quorum von 50 Prozent und eine absolute Mehrheitsregelung erschwert – besondere Hemmnisse im akademischen Bereich, der keine Streiktradition aufweist. Die breite Unterstützung durch die UCU-Mitglieder war auch deshalb unerwartet, da die Streikdauer mit 14 Tagen verteilt auf vier Wellen ungewöhnlich lang ist und die Mitglieder in der Vergangenheit eher von der mangelnden Durchsetzungsfähigkeit ihrer Organisation enttäuscht waren. Und dann ist da noch die Solidarität der Studierenden mit den streikenden Universitätsbeschäftigten. Sie speist sich wohl weniger aus dem Interesse an Rententhemen, sondern eher aus der Frustration über hohe Studiengebühren – aber im Ergebnis zählen die geschlossenen Reihen. Selbst bei bitterer Kälte gehen landesweit Tausende Professorinnen und Professoren, Lehrbeauftragte, Bibliotheksangestellte und IT-Beschäftigte auf die Straße. An 61 britischen Universitäten. Und das mit Erfolg: Die Verhandlungen sind aufgenommen worden. Allerdings wird es dann wohl nicht mehr nur um die Rentenkürzungen gehen, sondern um ein Paket an finanziellen Fragen. Denn während etwa die Gehälter der Universitätsangestellten in den vergangenen Jahren nur minimal stiegen, machen viele Universitäten satte Gewinne. Diese fließen nicht selten in extrem hohe Gehälter für das Topmanagement.

Der Streik ist auch ein Lehrstück für jene Schwierigkeiten, die die Umsetzung von Arbeitsunterbrechungen im akademischen Bereich mit sich bringt. Studierende müssen weiterhin betreut, Prüfungen abgenommen werden. Oft werden Abgabetermine schlicht verschoben. Die Zeche zahlt dann nicht der Arbeitgeber, sondern die Streikenden: Nach dem Ausstand wartet ein Berg unerledigter Arbeit. Die Universitätsleitung versucht derzeit alles, um Einschränkungen für Studierende einzudämmen. So hat allein die Ankündigung des Streiks bei einigen Arbeitgebern den Ton verschärft und ist in Drohungen umgeschlagen. An der Leeds University soll jedes Seminar, das aufgrund des Streiks ausfällt, nachgeholt werden. Weigern sich die Beschäftigten, drohen ihnen 25 Prozent weniger Gehalt, bis die Arbeit nachgeholt worden ist. Laut Gesetz dürften die Arbeitgeber sogar bis zu 100 Prozent einbehalten. Die Grundidee eines jeden Arbeitskampfes, Entzug von Arbeitsleistung als Druckmittel, wird damit ausgehebelt. In der Industrie dagegen müssen Überstunden bezahlt werden, möchte der Arbeitgeber streikbedingte Produktionsverluste wettmachen. An den Streikposten der Unis wird die Bestrafung der Streikenden durch Gehaltseinbußen heftig kritisiert. Viele Universitäten haben bereits einige der Drohungen wieder zurückgenommen. Bleiben die Reihen geschlossen? Es steht nicht weniger auf dem Spiel als die Nachhaltigkeit der neuen Solidarität aller Hochschulangehörigen.

Kendra Briken ist Chancellor's Fellow im Department of Work, Employment and Organisation der University of Strathclyde. Sie war 2014 Gast der Projektgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am WZB.

kendra.briken@strath.ac.uk

Vera Trappmann ist seit 2015 Associate Professor of Employment Relations an der Leeds University Business School.

V.Trappmann@leeds.ac.uk